

Orka jobba!

Resurser och utmaningar bland högkänslig personal inom social- och hälsovård. Hur hanterar man påfrestande arbeten som högkänslig?

Fanny Alhonen

Elizabeth Packalén

Aurelia Rosas

Frida Sjöblom

Examensarbete för socionom (YH)-examen

Utbildning till socionom

Åbo 2021

EXAMENSARBETE

Författare: Fanny Alhonen, Elizabeth Packalén, Aurelia Rosas och Frida Sjöblom

Utbildning och ort: Socionom, Åbo

Handledare: Hanna Limnell

Titel: Orka jobba! Resurser och utmaningar bland högkänslig personal inom social- och hälsovård.
Hur hanterar man påfrestande arbeten som högkänslig?

Datum: 26.4.2021

Sidantal: 60

Bilagor: 2

Abstrakt

Högkänslighet är ett temperamentsdrag som cirka 15–20 procent av befolkningen har. Eftersom högkänsliga personer har en stark empatiförmåga och vilja att hjälpa andra kan man ofta hitta dem i arbeten inom social- och hälsovården. Trots att den högkänsligas starka empatiförmåga är en resurs så kan arbetet även medföra utmaningar. Syftet med vårt examensarbete var att kartlägga resurser och utmaningar inom arbetslivet som högkänslig samt att kartlägga copingstrategier för att främja orken hos högkänsliga inom arbeten som är psykiskt påfrestande. Examensarbetet svarar på två frågeställningar som behandlar på vilket sätt är högkänslighet både en resurs och utmaning inom social- och hälsovården? Samt vilka copingstrategier använder högkänsliga för att hantera påfrestande arbeten inom social- och hälsovården.

En kvalitativ undersökning med frågeformulär som insamlingsmetod och innehållsanalys som analysmetod användes för att besvara dessa frågeställningar. Bekvämlighetsurval användes och respondenterna är självutnämnda högkänsliga som arbetar inom social- och hälsovården.

Undersökningen visar att respondenterna själva upplever sin högkänslighet både som en resurs och en utmaning i sitt arbete inom social- och hälsovården. Dessutom upplever de att man på deras nuvarande arbetsplats i stor utsträckning inte beaktar deras högkänslighet. Behovet av mindre yttre stimuli samt tid för återhämtning är exempel på sådant de skulle önska i sitt arbete. Respondenterna använder sig av olika copingstrategier för att hantera arbetslivet som högkänslig. Eftersom yrken inom social- och hälsovård kan vara påfrestande, speciellt för högkänsliga, vill detta examensarbete lyfta fram copingstrategier och medvetandegöra både resurser och utmaningar för att hjälpa högkänsliga att orka i arbetet.

Språk: Svenska

Nyckelord: högkänslighet, social- och hälsovård, copingstrategier

OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Fanny Alhonen, Elizabeth Packalén, Aurelia Rosas ja Frida Sjöblom

Koulutus ja paikkakunta: Sosionomi, Turku

Ohjaaja: Hanna Limnell

Nimike: Töistä selviytyminen! Erityisherkkien sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten voimavarat ja haasteet. Kuinka käsitellä kuormittavaa työtä erityisherkkänä henkilönä?

Päivämäärä 26.4.2021 Sivumäärä 60 Liitteet 2

Tiivistelmä

Noin 15–20 prosentilla väestöstä on arvioitu olevan erityisherkkä temperamenttinen piirre. Koska erityisherkkät henkilöt ovat erittäin empaattisia ja haluavat auttaa toisia, voi heidät usein löytää sosiaali- ja terveysalan ammattilaista. Vaikka erityisherkkien ihmisten empatia on voimavara, voi työ johtaa myös haasteisiin. Opinnäytetyön tarkoitus on kartoittaa, miten erityisherkkät ihmiset kokevat heidän voimavaransa ja haasteensa työelämässä, sekä löytää selviytymisstrategiat työhön. Opinnäytetyö sisältää kysymyksiä, jotka keskittyvät siihen miten erityisherkkät ihmiset kokevat heidän voimavaransa ja haasteensa sekä mitä strategioita he käyttävät toimeen tulemiseen.

Laadullisessa tutkimuksessamme käytettiin lomakekyselyä keräysmenetelmänä ja analyysimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysia näiden kysymysten vastaamiseksi. Otos kerättiin itsevalintamenetelmällä kohderyhmänä erityisherkkät ihmiset, jotka työskentelevät sosiaali- ja terveysalan ammattilaista ja jotka itse kokevat olevansa erityisherkkiä.

Tutkimus osoittaa vastaajien kokevan heidän erityisherkkyytensä olevan voimavara sekä haaste heidän työssään sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla. Lisäksi he kokevat, ettei heidän työpaikkansa ota huomioon heidän erityisherkkyyttään. Vähemmän ärsykettä työympäristössä ja aikaa palautumiselle ovat esimerkkejä asioista, joita he toivoisivat työpaikoilleen. Vastaajat kuitenkin käyttävät erilaisia selviytymisstrategioita tullaan toimeen työelämässä erityisherkkänä. Koska sosiaali- ja terveysalan ammatit voivat olla vaativia varsinkin erityisherkkille ihmisille, tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuoda esiin ja tiedottaa voimavaroista ja haasteista, jotta voidaan auttaa erityisherkkiä ihmisiä tulemaan toimeen töissä.

Kieli: Ruotsi

Avainsanat: erityisherkkyyys, sosiaali- ja terveysala, selviytymisstrategiat

BACHELOR'S THESIS

Authors: Fanny Alhonen, Elizabeth Packalén, Aurelia Rosas and Frida Sjöblom

Degree Programme: Degree Programme in Social Services, Turku

Supervisor: Hanna Limnell

Title: Coping With Work! Resources and Challenges Among Highly Sensitive People working among Professions in Social and Health Care. How do you cope with demanding work as a highly sensitive person?

Date 26.4.2021 Number of pages 60 Appendices 2

Abstract

About 15-20 percent of the population is estimated to have the temperamental trait high sensitivity. Since highly sensitive people have a strong empathy and the will to help others, they can often be found among professions in social and health care. Although the highly sensitive person's strong empathy is a resource, the work can also imply challenges. The purpose of the thesis was to find out in which way highly sensitive people themselves experience their resources and challenges, as well as finding out what coping strategies they use. The thesis contains two framing of questions that address how highly sensitive people themselves experience their resources and challenges and which coping strategies they use.

Qualitative research with questionnaire was conducted and content analysis was used for analyzing the results. The sample was collected with convenience sample and the respondents were self-selected highly sensitive people that work in social and health care professions.

The examination shows that the respondents themselves experienced their high sensitivity as both a resource and a challenge in their work in social and health care. Furthermore, they experienced that their current working place does not to a high extent take their high sensitivity in consideration. Less stimuli from the environment and time for recovery are example of things they wish at the working place. The respondents, however, use different kinds of coping strategies to cope with working life as a highly sensitive person. Since professions in social and health care can be stressful, especially for highly sensitive people, this thesis wants to highlight and raise awareness of both resources and challenges to help highly sensitive people coping with work.

Language: Swedish

Key words: highly sensitive person, social and health care, coping strategies

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
2	Vad är högekänslighet?	3
3	DOES.....	4
4	Stimulering och överstimulering	5
5	Högekänslighet – en resurs eller utmaning?	6
5.1	Högekänslighetens resurser	7
5.2	Högekänslighetens utmaningar.....	8
6	Arbete och högekänslighet.....	11
6.1	Arbetskrav och arbetsresurser.....	11
6.2	Fysiska arbetsmiljöns påverkan	13
6.3	Relationer till kollegor	13
7	Att hitta den ultimata arbetsplatsen	14
8	Högekänslighet inom social- och hälsovården.....	15
9	Copingstrategier och stresshantering.....	19
9.1	Intellektuella copingstrategier.....	21
9.2	Fysiologiska copingstrategier	22
9.3	Själsliga copingstrategier	22
9.4	Kreativa, emotionella och sociala copingstrategier	24
10	Metod.....	25
10.1	Urval.....	26
10.2	Innehållsanalys	26
11	Resultat	28
11.1	Högekänsligas syn på sin egen högekänslighet	29
11.2	Arbetsplatsens och arbetsmiljöns syn på högekänslighet	39
11.3	Den ultimata arbetsplatsen	43
11.4	Copingstrategier	47
12	Etik	50
13	Validitet och reliabilitet.....	53
14	Diskussion	56
	Källförteckning.....	58

Tabeller och bilagor

TABELL 1 HÖGKÄNSLIGAS SYN PÅ SIN EGEN HÖGKÄNSLIGHET	37
TABELL 2 ARBETSPLATSENS OCH ARBETSMILJÖNS SYN PÅ HÖGKÄNSLIGHET	42
TABELL 3 DEN ULTIMATA ARBETSPLATSEN	46
TABELL 4 COPINGSTRATEGIER	50
BILAGA 1 ARTIKELSÖKNING	2
BILAGA 2 FRÅGEFORMULÄR	3

1 Inledning

Högekänslighet är relativt vanligt, runt 15–20% av alla personer är högekänsliga. En högekänslig person har ett känsligare nervsystem, de observerar sin omgivning noggrant samt reagerar kraftigt på den. Högekänsliga personer har större benägenhet att bli överbelastade än personer som inte har detta personlighetsdrag. Många av de som är högekänsliga är inte medvetna om detta vilket ofta bidrar till att den högekänsliga kan känna sig annorlunda. (HSP Suomi ry, 2021)

Eftersom högekänslighet är ett nytt fenomen inom forskningen finns således en begränsad mängd forskning som tangerar högekänslighet inom arbetslivet. Elaine Aron började forska om högekänslighet, även inom forskningen kallat "Sensory-Processing Sensitivity (SPS), 1991 och fortsätter att göra forskningar om personlighetsdraget än idag. (Aron, u.å.). Vårt arbete är en del i projektet "Högekänslighet - en utmaning inom vård och omsorg?". Projektet är ett samarbete mellan Yrkeshögskolan Novia och föreningen Högekänsliga i Finland (HSP Suomi ry, 2021). Föreningen grundades 2013 och har som mål "att öka kunskapen om och förståelsen för högekänslighet samt att skapa egna nätverk för högekänsliga." (HSP Suomi ry, 2021). Inom projektet har det gjorts tidigare examensarbeten som tangerat högekänslighet inom social- och hälsovården. I de tidigare arbetena konstaterades det att det inte finns tillräckligt med information om högekänslighet bland personal inom social- och hälsovården samt att högekänsligheten är både en resurs samt utmaning hos högekänslig personal. Vi ville därför ytterligare undersöka på vilket sätt högekänslighet kan ses som en resurs och vilka utmaningar som personlighetsdraget kan bidra till. Dessutom ville vi utforska exempel på copingstrategier som högekänsliga kan använda sig av för att hantera dessa resurser och utmaningar.

Vi har valt att studera personal inom social- och hälsovården eftersom personer med hög empatiförmåga ofta har en inre drift att hjälpa andra och söker sig därför ofta till dessa yrken. Bland dessa personer är det en stor sannolikhet att hitta högekänsliga personer då de oftast har en stark inlevelseförmåga för andra människors känslor. Dock är social- och hälsovården en stressfylld samt psykiskt påfrestande bransch, vilket kan vara utmanande för högekänsliga personer. Detta är grunden för vårt syfte och våra frågeställningar.

Syftet med vårt arbete var att kartlägga resurser och utmaningar inom arbetslivet som högkänslig samt att kartlägga copingstrategier för att främja orken hos högkänsliga inom arbeten som är psykiskt påfrestande. Vi vill betona högkänslighetens resurser eftersom högkänsligheten inte enbart är en utmaning inom vård och omsorgen. Eftersom arbetet inom social- och hälsovården är påfrestande, är det viktigt att kunna hantera belastningen på ett konstruktivt sätt. Detta är grunden till formuleringen av våra frågeställningar som är:

- På vilket sätt är högkänslighet både en resurs och en utmaning inom social- och hälsovården?
- Vilka copingstrategier använder högkänsliga för att hantera påfrestande arbeten inom social och hälsovården?

Vi har sökt litteratur för att få en omfattande bakgrund till ämnet så att vi kunde sammanställa ett frågeformulär. Vi har främst använt oss av vetenskapligt förankrade nätsidor och även andra elektroniska källor samt böcker som litteraturkällor. Som databaser har vi använt oss av Google Scholar, Alma bibliotek, Google, ProQuest och DiVa. Sökorden som användes var "högkänslighet", "highly sensitive person at work", "highly sensitive person", "highly sensitive brain", "Proquest The Highly Sensitive Brain: Research", "Assessment", and "Treatment of Sensory Processing Sensitivity" och "erityisherkkä työelämässä." Vi har använt oss av en tidsintervall mellan 2000-2021 samt av avancerad och enkel sökning. Övriga krav vi hade var att artiklarna var forskningsbaserade, tillgängliga i fullversion och tillgängliga online. Detta har vi sammanställt i tabell 5 som finns infogat i slutet av arbetet. Utöver det som vi redan nämnt har en del artiklar hittats då vi sökt inspiration från andra slutarbeten. Vi har även använt artiklar och forskning som finns på HSP Finland ry och SFH Sveriges webbsida.

I arbetet kommer vi tangeras både för- och nackdelar med högkänsligheten. Är det möjligt att fördelarna väger mer än nackdelarna och att man t.o.m. skulle kunna se högkänslighetens resurser som en "superkraft", istället för att enbart se högkänslighet som ett personlighetsdrag på grund av ett känsligare nervsystem?

2 Vad är högekänslighet?

Högekänslighet är ett temperamentsdrag vilket gör dessa personer mer observanta av stimuli, de lägger märke till sådant som andra missar och blir överväldigade av för mycket stimuli. Högekänsliga personer tål inte lika mycket som andra personer men är ofta kreativa, insiktsfulla, passionerade och omtänksamma. Draget av känslighet innebär också att personerna är mer försiktiga, inåtriktade och behöver extra tid för att vara ensam. Personer som är icke känsliga kan tolka detta som att högekänsliga personer är blyga, svaga, skygga och osociala. Högekänsliga kan vara rädda för att uppfattas på det här sättet och försöker därför att uppträda som alla andra. Detta leder till att den högekänsliga personen blir överväldigad och bekymrad vilket i sin tur kan leda till att den högekänsliga blir klassad som neurotisk eller galen, både av andra och sig själv. (Aron, 2013, ss. 49-50)

Elaine Aron har i samband med sina undersökningar om högekänslighet, utvecklat ett självvärderingstest om högekänslighet. Testet består av 23 frågor som man skall ta ställning till genom att svara antingen sant eller falskt. "Sant" innebär att påståendet stämmer eller i alla fall delvis stämmer och "falskt" innebär att påståendet sällan eller aldrig stämmer in på dig. Om man svarar sant på 12 eller fler påståenden eller om man svarar sant på färre än 12 påståenden men relaterar starkt till dem, kan man klassas som högekänslig. Enligt Aron kan man även identifiera sig som högekänslig om man känner igen sig i första kapitlet i boken "Den högekänsliga människan, konsten att må bra i en överväldigande värld". (Aron, 2013, ss. 42-44)

Enligt teorier och forskning om högekänslighet, har man kommit fram till att ca. 20% av alla människor och över 100 andra arter är högekänsliga. (Acevedo, o.a., 2014). Högekänsliga personer observerar omgivningen mer än andra, är eftertänksamma och är mer känsliga för stimuli, som höga ljud, ljus och extrema temperaturer. Dessutom har de starka känslomässiga gensvar och behöver mer tid att vila. Ungefär 70% av högekänsliga är introverta, vilket innebär att de trivs bättre med att ha några nära relationer. Många introverta trivs inte i stora samlingar av människor eller stora fester då detta bidrar till överstimulering. För de 30% av högekänsliga som är extroverta som i kontrast till introverta trivs i grupper och att träffa nya människor, kan de istället bli överstimulerade av till exempel en lång arbetsdag eller för mycket intryck av att vistas mycket i en storstad. (Aron, 2013, ss. 156-157). Buss (1989) och Rothbart (1989) menar, enligt Aron (2010, s. 3), att

högekänslighet är lika vanligt bland kvinnor som bland män, däremot uttrycker människor känslighet på olika sätt beroende på den kultur de lever i.

I de flesta fall är högekänslighet nedärvt från föräldrarna eller ena föräldern. Det har gjorts studier på enäggstvillingar som varit uppfostrade på olika håll. Där har det framkommit att de separerade enäggstvillingarna hade liknande beteende under uppväxten vilket antyder att beteendet delvis är genetiskt. Två separerade enäggstvillingar behöver dock inte alltid ha samma personlighetsdrag. Det är möjligt att födas med en tendens till högekänslighet. Det är större risk att högekänsligheten utvecklas ifall barnet föds in i en stressig miljö, till exempel med syskon, vilket gör att barnet kan dra sig tillbaka. Högekänsligheten påverkas därför inte enbart av gener utan även av miljön. I en forskning studerades bebisapor som separerats från sina mammor direkt efter födseln, för dem uttryckte sig traumat när de blev vuxna lika som för apor med medfödd högekänslighet. (Aron, 2013, ss. 57-58)

Högekänslighet kan vid vissa omständigheter tvingas försvinna. Detta kan ske hos barn som föds naturligt överkänsliga men blir pressade att vara mer modiga. Högekänsliga barn som föds i en stor familj, lever i en hektisk omgivning eller tvingas vara mer fysisk aktiv kan minska högekänsligheten hos barnet. Det är dock osannolikt att högekänsligheten helt och hållet skulle försvinna. (Aron, 2013, s. 58)

3 DOES

I det här kapitlet presenteras och förklaras DOES förkortningen. DOES metoden skapades av Aron i samband med hennes bok *Psychotherapy and the highly sensitive person* med syfte att lättare kunna analysera högekänslighet. (Aron, 2013, s. 22)

D i förkortningen står för djup bearbetning. Den djupa bearbetningen är grunden till högekänslighet då de högekänsliga tenderar att bearbeta information på ett djupare sätt. Till näst i modellen kommer O som står för överstimulering. Personer med högekänslighet tar in mer stimuli än vad personer utan detta personlighetsdrag gör. Högekänsliga lägger märke till varje aspekt i en situation. Om situationen är svår, till exempel att komma ihåg många saker eller intensiv d.v.s. mycket ljud och oreda eller håller på för länge, kan man förstå att en person med högekänslighet blir utmattad fortare av all denna bearbetning. I boken "Den högekänsliga människan" tar Aron upp en undersökning gjord av Friederike

Gerstenberg i Tyskland. Undersökningen syfte var att jämföra högkänsliga och icke högkänsliga personer. I undersökningen skulle personerna klara en uppgift på datorn, som gick ut på att hitta ett T som var vridet i olika riktningar bland en massa L som också var vridet i olika riktningar. Resultatet visade att de högkänsliga personerna var snabbare och mer noggranna, men de var även mer stressade än de övriga efter att uppgiften var gjord. (Aron, 2013, ss. 23-25)

E står för emotionell mottagning men också för Empati. I en undersökning av Bianca Aceverdo (Aron, 2013, s. 26) skulle högkänsliga och icke högkänsliga titta på fotografier av både främlingar och närstående som uttryckte, glädje, ledsamhet eller en neutral känsla. I alla fotografier där det fanns känslor uppvisade de högkänsliga personerna ökad aktivering av insula (se kapitel 4) men också mer aktivitet i sina spegelneuronsystem, särskilt när de tittade på fotografier av närståendes glada ansikten. De ledsna ansiktena genererade mer aktivitet i spegelneuronerna hos de högkänsliga än hos de andra. När de högkänsliga såg fotografier där deras anhöriga var ledsna aktiverades områden i hjärnan som indikerade på att de ville agera och göra något. Denna aktivering var till och med större än aktiveringen i de områden som empatin är. Som slutsats var hjärnaktiviteten som indikerade på empati, starkare hos högkänsliga än hos icke högkänsliga. (Aron, 2013, ss. 25-27) S står för att uppfatta det subtila, som är synonym till knappt märkbar. Högkänsliga personer lägger oftare märke till små detaljer som andra personer missar. (Aron, 2013, ss. 27-28)

4 Stimulering och överstimulering

Det som skiljer högkänsliga personer från icke- högkänsliga personer är att högkänsliga personer reagerar starkare då de utsätts för stimuli på grund av ett känsligare nervsystem. (Aron, 2013, s. 42). Även om högkänsliga personer har lättare till överstimulering av nya eller långvariga stimulin, betyder det inte att de är överstimulerade konstant eller kroniskt i vardagslivet. (Aron, 2013, s. 55)

Stimulering är allt som väcker nervsystemet. Det är inte enbart något som kommer utifrån, utan är något som även kommer inifrån vår kropp. Inre stimulering kan vara smärta, muskelspänning, hunger, törst eller känslor samt minnen, fantasier eller tankar (Aron, 2013, ss. 49-51). Alla personer, vare sig man är högkänslig eller inte, mår bäst av lagom mycket stimuli. För lite stimuli leder till tröghet och ineffektivitet. För att förändra

understimuli brukar de flesta påbörja en aktivitet, göra en förändring i sin vardag, träffa en vän eller ta sig en kopp kaffe. När nervsystemet är överstimulerat leder det till att personen blir stressad, klumpig och förvirrad. För att hantera detta brukar en del ta det lugnt, stänga av mentalt, eller i värsta fall vända sig till rusmedel. Det ultimata är att stimuleringen ligger i mitten. (Aron, 2013, s. 50)

För att få en bättre förståelse för stimulans är det bra att veta var stimuli bearbetas. En stor del av vårt stimuli bearbetas i en del av hjärnan som kallas den insula loben. Insula lobens uppgift är att ge kroppen en reaktion på det stimuli som kroppen upplevt. Som andra delar i hjärnan fyller även den insula delen inte bara en funktion utan många olika funktioner. Forskare har kopplat ihop; uppfattningen av smärta och känslor, beroenden och övriga begär samt medvetenhet om kroppens tillstånd så som exempelvis hjärtslag. Utöver detta är det insula kopplat till motoriken, uppfattningen om jaget samt att läsa av känslor och sociala signaler. (Spinalcord.com, 2020)

Att alla människor reagerar negativt på för lite eller för mycket stimuli betyder inte att alla personers nervsystem reagerar lika på samma stimuli. (Aron, 2013, ss. 49-51) Människors nervsystem påverkas olika även om de utsätts för samma situation och samma stimulering. Det som är någorlunda stimulerande för de flesta är mycket stimulerande för högkänsliga och det som är mycket stimulerande för de flesta är för högkänsliga överväldigande och leder till att den högkänsliga personen stänger av, vilket med andra ord kallas "transmarginell hämning". Den ryska psykologen Ivan Pavlov var den första som i början av 1900 talet diskuterade transmarginell hämning. Han var övertygad om att den mest grundläggande medfödda skillnaden mellan människor är hur snabbt de når avstängningspunkten. De som snabbare stänger av har ett till grunden annorlunda nervsystem (Aron, 2013, s. 50)

5 Högkänslighet – en resurs eller utmaning?

Högkänsliga personer, liksom alla andra personer, är unika. Hur mycket högkänsligheten betonas, dess intensitet och personens egna upplevelser är individuellt. Individerna kan påverkas olika beroende på till exempel temperamentsdrag, livserfarenhet, belastningen av miljön och livssituationen samt förmågan och möjligheten att beakta sina egna behov. Stödet eller utmaningarna i uppväxt- och levnadsmiljön påverkar i hög grad hur högkänsliga

personer upplever deras högekänslighet - som en resurs eller en utmaning. (Erityisherken elämä, 2014-2021)

Det kan även finnas felaktiga och negativa uppfattningar om högekänslighet. Högekänslighet är inte någon form av allergi och är inte samma sak som överkänslighet. Det går inte heller att anta att högekänsliga är automatiskt benägna att gråta, emotionellt ostabila eller svaga. Högekänslighet är inte heller en sjukdom eller en diagnos. Det är fråga om en medfödd, biologisk egenskap, som inte går att lära sig bort eller med viljestyrka aktivera eller hämma. (Erityisherken elämä, 2014-2021)

Högekänsligheten ses oftare som en utmaning snarare än att högekänsligheten skulle ses som en resurs. Oftast kopplas begreppet ihop med att vara för sensitiv och mindre stresstålig. Så som med allt annat, kommer högekänsligheten med både för- och nackdelar. I det här kapitlet kommer vi belysa både resurserna respektive utmaningarna som högekänsligheten medför.

5.1 Högekänslighetens resurser

Högekänsligheten medför många fina egenskaper och fördelar. Högekänsliga personer upplever större intensitet än andra. Detta innebär en förmåga att uppskatta det fina och det estetiska samt att känna känslor starkare. Dock gäller intensiteten även att känna negativa känslor starkare, vilket medför en del utmaningar som tas upp i kapitel 5.2. Intensiteten som de högekänsliga har innebär bl.a. att behålla en passion över en längre tid, att se sammanhang för att få en helhetsbild, att njuta av konst i flera timmar och att ha en förmåga att tänka på en djup nivå samt utveckla djupa värderingar i tidig ålder respektive hålla i dessa värderingar resten av livet. (Jaeger, 2004, ss. 13-16)

Det har bevisats att högekänsliga upplever stimuli som inte andra lägger märke till, vare sig det gäller subtila ljud, synintryck eller fysisk förnimmelse. Detta medför egenskaper som bl.a. att upptäcka felaktigheter, att undvika att göra misstag, samvetsgrannhet, djup koncentration i uppmärksamhetskrävande uppgifter, korrekthet och förmåga att upptäcka små detaljer. (Aron, 2013, s. 50)

Det finns ett samband mellan högekänslighet och hög empatiförmåga. För högekänsliga betyder en hög empatiförmåga att ta till sig andras känslor som uttrycks via ansiktsuttryck,

kroppsspråk samt genom energin från känslor. Den höga empatiförmågan är en stor resurs för många högkänsliga samtidigt som den kan vara en utmaning. Empatiförmågan gör de högkänsliga bra på att läsa av situationer och att förstå andra människor. På grund av den empatiska individens förmåga att relatera till andra människor vänder sig ofta andra till denna person. Cooper tar upp ett exempel där en högkänslig person använder sin starka empatiförmåga då han skall instruera någon. Tack vare personens höga empati märker han när de andra inte förstår, och kan därefter ändra sättet att instruera. (Cooper, 2015, ss. 31-33)

I arbetslivet kan högkänsligheten vara till stor nytta inte enbart på grund av de ovannämnda förmågorna utan även på grund av att de högkänsliga drivs av värderingar, vilket är en stor anledning till deras energi och produktivitet. Dessa värderingar kan vara att hjälpa andra på ett meningsfullt sätt, att utföra kvalitet i arbetet, att vara lugn, avslappnad och glad, att åstadkomma nya saker, att kommunicera positivt, att vänligt kunna säga nej, att få fram idéer och tankar samt att inte känna press att göra ett beslut. Dessa värderingar kan vara till stor nytta på arbetsplatsen gällande produktiviteten men också bland relationerna till kollegorna. (Jaeger, 2004, ss. 130-131)

5.2 Högkänslighetens utmaningar

Utöver det positiva som högkänsligheten bidrar med, medför högkänsligheten även en del utmaningar för de högkänsliga. Det känsliga nervsystemet gör att personer med högkänslighet tar in och reagerar kraftigare på stimuli vilket leder till stress. Som det nämns i kapitel 4 är det lättare för en högkänslig person att bli överstimulerad. Faktorer som en icke-högkänslig person inte lägger märke till kan för en högkänslig person vara oerhört stressfullt. (Aron, 2013, s. 50) I kapitel 5.1. Nämndes de goda sidorna med intensiteten hos högkänsliga, där framkom det även utmaningar då det gäller intensiteten. Hög intensitet innebär nämligen även att oroa sig och att övertänka mycket. (Jaeger, 2004, s. 16). De högkänsligas höga empatiförmåga är något som även kan vara en utmaning, eftersom de är djupt berörda av negativa individer, interaktioner respektive negativa omgivningar. dessa faktorer kan leda till utbrändhet samt psykisk ohälsa för de högkänsliga. (Cooper, 2015, ss. 34-35)

Högekänsliga har en större risk att drabbas av psykisk ohälsa vilket kan vara en utmaning både gällande privatlivet samt inom arbetslivet. Psykisk ohälsa rapporteras mer hos vuxna med högkänslighet än hos vuxna med icke högkänslighet. Acevedo antar att orsaken till att ohälsa rapporteras mer bland högkänsliga är på grund av att de är mer medvetna om deras psykiska tillstånd.

Det har visat sig finnas samband mellan högkänsliga och högre nivåer av psykopatologiska relaterade drag, som ångest, depression, brister i stresshantering, svårigheter med emotionell reglering och panikångest. Det är vanligt att personer med högkänslighet även lider av social ångest. I en undersökning med 125 elever visade det sig att de högkänsliga eleverna hade mer social ångest. En del påstår att detta är på grund av att högkänsliga individer har en tendens att lättare bli överväldigade av sociala situationer samt har en historia av negativa sociala erfarenheter. (Acevedo, 2020, ss. 88-92)

Acevedos forskning kan stödjas av Martina Mölsäs magisteravhandling i utvecklingspsykologi på Åbo Akademi. I avhandlingen undersökte Mölsä hur vanligt högkänslighet är samt högkänslighet i relation till självkänsla, ångest, depression och aggression. I studien som utfördes 2017 genom en elektronisk enkät, deltog 650 personer. Mölsä valde att mäta högkänslighet med *Highly Sensitive Person Scale* av Aron & Aron (1997), självkänsla mätte hon med *Rosenberg self-esteem scale* av Rosenberg (1965), och ångest, depression och aggression mätte Mölsä med delskalor som ingick i *brief symptom inventory* av Derogatis (1975). Resultatet från Mölsäs undersökning visade ett samband mellan högkänslighet och höga nivåer av ångest, depression och aggression, det kom även fram i Mölsäs studie att icke-högekänsliga hade högre självkänsla. Den största skillnaden mellan högkänsliga och icke-högekänsliga var graden av ångest, där högkänsliga uppvisade högre grad av ångest. (Mölsä, 2018)

I Acevedos och Mölsäs studier kom det fram att högkänsliga personer i större drag lider mer av psykiskt illamående än icke-högekänsliga. Orsakerna till fenomenet kan delvis förklaras i en studie gjord av Liss, Timmel, Baxley och Killingsworth. I deras studie deltog 213 deltagare vars uppgift var fylla i en mängd frågeformulär. Deltagarna skulle svara på *The Highly Sensitive Person Scale* av Aron & Aron, *The parental bonding instrument* av Parker, Tupling, & Brown, (1979), *Beck Depression Inventory* av Beck & Steer, (1987) och

State Trait Anxiety Inventory av Spielberger, Gorsuch, & Lushene, (1970). (Liss, Timmel , Baxley, & Killingsworth, 2005)

The Highly Sensitive Person Scale är Arons hägkänslighetstest. *The parental bonding instrument* är en 25 frågors skala som mäter en persons uppfattning om deras föräldrars föräldraskap under deras första 16 år. Ett högt "vård" poäng visar föräldrar som varit tillgivna, varma och empatiska, ett lågt "vård" poäng visar föräldrar som varit kalla och avvisande. Höga poäng då det gäller hur överbeskyddande föräldrarna varit, reflekterar föräldrar som är påträngande, kontrollerande och har en tendens att behandla sina barn som bebisar. Ett lågt poäng på hur överbeskyddande föräldrarna varit, visar föräldrar som varit fristående och som förespråkat frihet och självständighet. *Beck Depression Inventory* är ett 21 frågors självrapportsinstrument som reflekterar både den kognitiva affektiva och somatiska aspekten på depression. *State Trait Anxiety Inventory* är en självrapport mätning av ångest. Poängens intervall kan vara mellan 20 och 80, ju högre poäng desto högre ångest. (Liss, Timmel , Baxley, & Killingsworth, 2005, ss. 1432-1433)

Resultaten visade att högkänslighet korrelerade både med ångest och depression, dock var korrelationen starkare till ångest. Det fanns även samband mellan högkänslighet och överskydd i föräldraskap. I resultatet kom det fram att låg vård av föräldrarna kunde relateras starkt till depression och högre nivåer av överbeskyddande kunde relateras till stark ångest. En låg vårdnivå kunde även relatera till ångest och en högre nivå av överbeskyddande föräldrar kunde relatera till depression. Bland personerna med låg vård av föräldrarna hade de högkänsliga personerna högre nivåer av depression än de icke högkänsliga. Bland personerna med hög vård av föräldrarna var det ingen större skillnad av effekterna bland högkänsliga eller icke-högkänsliga. (Liss, Timmel , Baxley, & Killingsworth, 2005, s. 1433)

I studien kom det även fram att de högkänsliga upplevde mer ångest och depression också utöver föräldrarnas påverkan. En intressant aspekt från studien är att det fanns ett samband mellan högkänslighet och överbeskyddande föräldrar. Det var i högre grad högkänsliga deltagare som från deras barndom kom ihåg deras föräldrars misstro gentemot deras barns självständighet. De högkänsliga upplevde dessutom att föräldrarna ville stärka deras barns behov av dem. Forskarna tror att det kan bero på att föräldrar till högkänsliga

barn ser sina barn som extra känsliga och sköra och agerar i enlighet med detta. (Liss, Timmel, Baxley, & Killingsworth, 2005, ss. 1433-1437)

6 Arbete och högekänslighet

Arbetsmiljön är i ständig förändring, förändringar som kommer med för- och nackdelar för personer med högekänslighet. I dagens arbetsatmosfär läggs fokuset alltmer på teamwork än på de individuella prestationerna. Dagens arbetsmiljö är även mer tidscentrerad och krävande. Aktuella förändringar inom arbetslivet är en mer flexibel syn på arbetsatmosfären. Det är allt vanligare att arbeta hemifrån och allt fler arbetsplatser har infört en hybridmodell, det vill säga en blandning av att arbeta på en arbetsplats och att arbeta hemifrån.

I teamwork är en högekänslig person en stor resurs med deras höga empatiförmåga samt behov av välplanerade och väl genomförda uppgifter. Dock kan teamwork även vara en utmaning för personer med högekänslighet då det är lätt hänt att de inte får sin röst hörd eller har svårt att framföra sina egna åsikter eller idéer. Orsaken till att många personer med högekänslighet har svårt att få sin röst hörd är som följd av att deras insikter inte uppskattats i det förflutna. För introverta högekänsliga personer kan teamwork vara för socialt krävande eftersom de föredrar att arbeta på egen hand med minimal iakttagelse av andra. (Cooper, 2015, ss. 1-5)

6.1 Arbetskrav och arbetsresurser

Då det kommer till arbetskrav och arbetsresurser är det också bra att tangera svårigheter i arbetsmiljön. Utmaningar kan bero på att högekänsliga lätt blir överstimulerade av arbetsmiljön, upplever stress och inte trivs med långa arbetsdagar. Det är också möjligt att svårigheterna i arbetslivet kan grundas i att högekänsliga personer inte värdesätter sin arbetsinsats, roll och sättet att arbeta på som de borde göra. (Aron, 2013, s. 132)

Aron och Aron beskriver, enligt Elst et al. (2019, s. 3), fyra viktiga sätt som högekänsliga är känsligare och mer lyhörda än andra: 1) hämning av beteende, 2) större medvetenhet om subtila stimuli, 3) djupare bearbetning av sensorisk information som kan vara antingen

medveten eller automatisk, 4) starkare emotionella reaktioner och stressreaktioner vilket inkluderar att bli överväldigad av för mycket stimuli.

Bakker och Demerouti presenterar, enligt Elst et al. (2019, s. 4-5) "Job demands-resources" modellen (jobbkrav och jobbresurser), som även skrivs som "The JD-R model". Denna modell delar in jobbegenskaper i jobbkrav och jobbresurser. Jobbkrav innebär arbetsbelastning och känslomässiga krav som kräver fysisk eller psykisk ansträngning och kan ske på den anställdas fysiska eller psykiska bekostnad. Jobbresurser innebär sådana uppgifter där den anställda själv har frihet till viss grad i sina uppgifter och får socialt stöd på arbetsplatsen. Jobbresurserna hänvisar till de fysiska och psykiska aspekterna som hjälper till att nå mål på arbetsplatsen, minska på jobbkraven och därför inte tära på de anställdas fysiska och psykiska hälsa samt främja personlig tillväxt, inläring och utveckling.

Jobbkrav kan tära på den anställdas mentala och fysiska resurser vilket kan leda till orkeslöshet och utmattning. Detta kan i sin tur leda till ångest, depression, problem i muskler och skelett samt hjärt- och kärlsjukdomar, om det pågår över en längre tid. Jobbresurser kan däremot stärka motivering att klara av sina arbetsuppgifter och vara tillfredsställande för den anställdas psykiska behov genom självständighet, samhörighet och kompetens. Detta stärker intresset för arbetet vilket har en positiv inverkan på både organisationsnivå såväl som de anställdas prestation. Det finns även andra personlighetsdrag och egenskaper som kan påverka huruvida en person klarar av ett stressigt arbete och hur hög tröskeln för utmattning är. (Elst T, o.a., 2019, ss. 4-5)

Elst et.al (2019, s. 5, 13) vill med sin studie bevisa att högekänsliga personer har ett starkare samband mellan jobbkrav och emotionell utmattning än andra personer eftersom de använder sig av djupare mental bearbetning. Dessutom vill de bevisa att högekänsliga personer har ett starkare samband mellan jobbresurser och hjälpande beteende. Forskarna presenterar i sin diskussion att deras hypoteser stämde bland den målgrupp de undersökt. Eftersom högekänsliga personer har en benägenhet att lägga mer mental ansträngning i sina uppgifter på grund av djupare mental bearbetning så är en av de största faktorerna för utbrändhet, det vill säga emotionell utmattning på grund av sitt arbete, vanligt hos dessa personer. Då det finns ett positivt samband mellan jobbkrav och emotionell utmattning visas det tydligt att högekänslighet kan ses som en sårbar faktor.

6.2 Fysiska arbetsmiljöns påverkan

Många högkänsliga personer är känsliga för starka lukter, ljus, distraherande ljud samt för de ergonomiska problemen så som kontorsmöbler av dålig kvalitet. I en studie gjord av Tracy Cooper kom det fram att de högkänsliga reagerade negativt på brister av naturligt dagsljus, plötsliga temperaturförändringar, stökig arbetsplats, plötsliga och irriterande ljud, och starka dofter. Det som de högkänsliga ogillade mest var öppna kontorslandskap, vilket går hand i hand med vad som nämnts i texten. I undersökningen höll 25% med om att de känner sig distraherade eller överstimulerade av starkt ljus, starka dofter, trånga kontorsutrymmen eller obekväma temperaturer, 72% av de högkänsliga höll starkt med. (Cooper, 2015, s. 14). Hur arbetsmiljön är uppbyggd spelar också en stor roll för personer med högkänslighet. Aspekter som hur utrymmena är ordnade, mängden naturligt dagsljus, hur ofta det vädras, samt det som oftast glöms bort är väggfärg och växter som bidrar till antingen positiva eller negativa känslor till omgivningen. (Cooper, 2015, s. 15)

Denna information stöds även av Jaeger som i boken *Making work work for the highly sensitive person*. I boken beskrivs olika aspekter i arbetsmiljön som påverkar en högkänslig person. Så som Cooper nämner även Jaeger belysningens inverkan för högkänsliga på arbetsplatsen, det kan handla om lysrör i taket, en lampa på skrivbordet eller om det finns fönster eller inte. Jaeger tar även lika som Cooper upp ljudets påverkan på högkänsliga. Ljud på arbetsmiljön kan vara både distraherande och harmoniska, det kan handla om exempelvis ljud från en kopieringsmaskin, en telefon som ringer eller prat. Aspekter som påverkar arbetsmiljön för högkänsliga är även olika dofter, som exempelvis dofter av parfym och mat. Cooper nämnde att många högkänsliga ogärna arbetar i öppna kontorlandskaps och detta är något Jaeger också tar fasta på då han tar upp utrymmenas inverkan hos högkänsliga personer. (Jaeger, 2004, s. 188)

6.3 Relationer till kollegor

Trivseln på arbetsplatsen handlar inte enbart om en fin omgivning och passlig mängd med arbete. För att trivas på arbete måste även relationerna mellan kollegorna fungera. Om arbetsandan är dålig påverkar det också negativt på orken inom arbetet.

Majoriteten av högkänsliga personer föredrar inte ytliga konversationer eller ytliga individer. På grund av de högkänsliga personernas djupa tankesätt föredrar de flesta djupa

meningsfulla konversationer med andra likasinnade personer. Denna egenskap gör högekänsliga mer selektiva då det gäller att ansluta sig till diskussioner som inte intresserar dem. När högekänsliga är engagerade i en konversation som intresserar dem kan de presteras utmärkt, vara passionerade samt påvisa mycket goda kommunikationskunskaper. (Cooper, 2015, ss. 11-13)

De högekänsliga personernas känslsensitivitet kan leda till att gränsen mellan arbetslivet och privatlivet kan vara svårt att hålla isär. Därför är det bra att försöka ha professionella gränser i arbetet. Som det nämndes tidigare i texten föredrar högekänsliga personer ofta djupa relationer mellan människor, men det är bättre att skapa dem utanför arbetet. Om man har överväldigande känslor och upplever att man måste tala om dem kan det vara bäst att inte söka stöd från arbetskolligor eller förmannen, eftersom det kan vara för mycket för dem. I arbetet kan man i stället njuta av sådana människors sällskap som inte är lika känsliga som en själv, vilket kan fungera som en bra motbalans, medan på fritiden söker man efter djuphet och stöd vid behov. (Aron, 2013, s. 144)

7 Att hitta den ultimata arbetsplatsen

Att skaffa sig ett yrke och att klara sig i arbetet är någonting som många högekänsliga personer kan oroa sig för. I arbetslivet och samhället behövs olika slags människor. Typiskt för högekänsliga personer är att de tänker efter noggrant – de är fundersamma till sin natur. I arbetet tenderar de att vara försiktigare, finkänsligare och använder sig mer av intuition. Dagens arbetsatmosfär har förändrats. Nuförtiden utsätts arbetaren för mer stimuli som kan medföra problem för högekänsliga personer. Ändå behövs deras arbetsinsats lika mycket som icke-högekänsligas arbetsinsats, eftersom alla har sina styrkor och svagheter. (Aron, 2013, s. 134)

För vem som helst kan det vara svårt att hitta ett passligt yrke eller sitt kall. När man funderar på vad som skulle passa för en själv, är det bra att tänka på vad man själv vill. Högekänsliga personer har en benägenhet att vilja vara andra till lags och en del tänker mycket på vad andra kräver av dem. Vissa kan värdera sådana saker som i allmänhet anses som önskvärda eller tecken på framgång, t.ex. pengar, ära, trygghet, eftersom andra strävar efter detta. Det är viktigt att högekänsliga personer blir medvetna om sin egen inre röst och

vill utforska sig själv, istället för att anpassa sig till andras tankar om vad som skulle vara bäst. (Aron, 2013, s. 135)

För högkänsliga personer kan det vara svårt att hitta sitt kall på grund av olika orsaker. De kan ha svårigheter med att fatta beslut – människor med stark intuition brukar ha svårare med beslutsfattning. Om man funderar mellan olika alternativ kan det hjälpa att begränsa sina val till färre, lista för- och nackdelarna och bara testa på något. Ett annat typiskt drag för högkänsliga är att eftersom de utgår ifrån intuition har de inte så mycket saklig information som de utgår ifrån. De "bara vet" saker, istället för att samla konkret information och ifrågasätta sina val. Ett tredje typiskt drag som kan göra det svårare att hitta sitt kall är att de kan ha ett dåligt självförtroende. Många arbetsplatser är ofta designade så att de som inte tål t.ex. oljud, att uppträda, träffa andra människor och resa, lider av det. Dock finns det bara några få saker som skulle kunna utgöra ett hinder i arbetet bara man hittar sitt sätt att hantera saken på. (Aron, 2013, s. 137)

Hur kan man arbeta på sitt sätt? Många högkänsliga är introverta, och många arbeten kräver sociala relationer. I stället för att arbetet skulle gå ut på att skapa nätverk och relationer kan man hålla kontakt med andra på andra sätt. Att skriva e-post, brev eller att hålla kontakt med en person som håller kontakt med andra är alternativa sätt. Förutom sociala relationer och skapandet av nätverk kan arbetsmiljön, mängden av arbete och arbetstiderna orsaka problem. En lösning till detta kan vara att försöka anställa sig själv eller att få full autonomi på arbetsplatsen genom t.ex. en högre position. Då kan man själv bestämma över arbetstiderna, stimulis mängd, arbetsmiljön och kollegorna. (Aron, 2013, s. 139)

8 Högkänslighet inom social- och hälsovården

På grund av den höga empatiförmågan samt starka intuitionen faller det sig naturligt att många högkänsliga personer söker sig till yrken som går ut på att hjälpa andra. Den starka intuitionen gör att de högkänsliga ofta har en klar uppfattning om vad som borde göras i olika situationer, vilket är en uppskattad förmåga inom social- och hälsovården. Samtidigt kan dessa egenskaper riskera till utbrändhet och utmattning. För att kunna hjälpa andra och prestera bra i sitt arbete krävs det att man tar hand om sig själv och är i den rätta

aktiveringsnivån. Därför kan det vara bra för högkänsliga personer att arbeta t.ex. kortare arbetsdagar för att undvika för mycket stress och stimuli. (Aron, 2013, s. 141)

Aron hävdar vidare att trots att många högkänsliga personer inte gillar att arbeta med sådana arbetsuppgifter där de utsätts för mycket stimuli, vill en del av dem göra det av sina egna skäl. De kan nämligen uppleva skuld ifall de låter andra arbeta med sådant som de själva upplever som svårt (Aron, 2013, s. 141). Här lyfts fram frågan ifall detta i sin tur kan bero på deras starka empatiförmåga eller viljan att själv utsätta sig för lidande hellre än att se andra lida?

Arbete inom hälsovården är stressfyllt både fysiskt, psykiskt och emotionellt eftersom det består av att ta hand om andra människor och uppfylla deras medicinska, psykiska och emotionella behov. Medicinskt innebär arbetet att ta hand om andra människors liv och misstag kan ha stor betydelse och ibland vara oåterkalleliga. Det förväntas att personal inom hälsovården ska vara i ett klanderfritt sinnestillstånd utan egna sjukliga bekymmer eller ångest. Som högkänslig person kan all stress från arbetet inom hälsovården och omvärlden bli överväldigande och svårt att hantera. De måste därför hitta ett sätt att hantera stressen över att ta rätt beslut och vårda sjuka personer då deras arbete går ut på att ta hand om andra människors liv. (Kakunje, 2012, s. 1)

Det senaste decenniet har olika studier visat att professionella inom vårddyrken samt pedagoger är i störst risk att bli utbrända. I vårddyrken är arbetet känslomässigt krävande på grund av ett starkt emotionellt engagemang i ett arbete som är koncentrerat på människors lidande. Detta gör att vårdpersonalen ständigt måste hantera sina känslor på ett objektivt sätt. (Pérez-Chacón, Chacón, Borda-Mas, & Avargues-Navarro, 2021, Introduction)

I en studie analyseras högkänslighet och medkänslotillfredsställelse (*compassion satisfaction*) som risk- och skyddsfaktorer mot utbrändhet och medkänslotrötthet (*compassion fatigue*), under första perioden av Covid-19. I studien deltog 694 vårdarbetare och 872 pedagoger. Deltagarna svarade på enkäterna, ad hoc frågeformulär för sociodemografisk data (*ad hoc questionnaire for sociodemographic data*), Arons högkänslighetstest (*Hsps*), Maslach utbrändhets test (*Maslach burnout inventory MBI*) samt professionellas livskvalitet skala (*professional quality of life scale, ProQOL-vIV*). (Pérez-Chacón, Chacón, Borda-Mas, & Avargues-Navarro, 2021, Materials and Methods)

Betydelsen av compassion satisfaction är nöjet av att kunna utföra sitt arbete på bästa sätt. Till exempel kan man känna välbehag att hjälpa andra genom sitt arbete. Compassion satisfaction kan även handla om att känna positivitet gentemot kollegor eller sin förmåga att bidra till arbetet eller göra något gott för samhället. (Stamm, 2010)

Compassion fatigue kan översättas direkt till "medkänsletrötthet", som innebär att personen känner oförmåga att känna medlidande eller att uppleva medkänsla. Detta är ett psykiskt tillstånd som förekommer då man upplever trötthet och utmattning inför andras olyckor eller lidande. Fenomenet uppstår då en person haft en lång, kontinuerlig och intensiv kontakt med patienter och annan stress i vårdarbetet. En del jämför medkänsletrötthet med sekundär traumatiskt stressyndrom, dock kan man betrakta medkänsletrötthet som en form av utmattningssyndrom i stället för en traumatisering. (Psykologiguiden, 2021)

Utbrändhet och medkänsletrötthet (compassion fatigue) kunde observeras både hos professionella inom vården och hos pedagogerna. Avpersonalisering (*depersonalization*) och självförverkligande (*personal realization*) var högre bland professionella inom vården och empatitrötthet var vanligare bland pedagoger. I studien bekräftades det att medkänslotillfredsställelse (*compassion satisfaction*) hade en skyddande roll mot utbrändhet och medkänsletrötthet. Högekänslighet var en riskfaktor förutom då det gällde den låga sensoriska tröskeln som positivt influerade självförverkligande (*personal realization*). Studien påvisade utbrändhet och medkänsletrötthet inom både vården respektive hos pedagoger. (Pérez-Chacón, Chacón, Borda-Mas, & Avargues-Navarro, 2021, Discussion)

Depersonalization eller översatt till svenska depersonalisering/avpersonalisering, är en upplevelse av överklighet då det rör den egna personen, man kan känna sig främmande inför sig själv och det egna jaget. Även de egna tankarna kan upplevas främmande eller drömliga. Fenomenet är rätt så vanligt och kan komma i samband med uttröttnings eller starka känslreaktioner. (Psykologiguiden, 2021)

Personal realization är synonym till self realization vilket kan beskrivas som uppfyllelse av sin egen potential (Lexico, 2021). Det svenska motsvarande ordet är självförverkligande vilket psykologiguiden definierar som, att utvecklas som person i sitt yrke eller i en annan samhällsroll (Psykologiguiden, 2021).

På basen av resultaten från studien betonar forskarna vikten av att införa lämpliga copingstrategier för högekänslighet, empati och medkänslotillfredsställelse i förebyggande program till professionella inom dessa yrken. (Pérez-Chacón, Chacón, Borda-Mas, & Avargues-Navarro, 2021, Conclusions)

En undersökning om socialarbetarnas upplevelser i arbetslivet har gjorts i Storbritannien år 2008. Där undersöktes socialarbetare som arbetar för staten (*statutory social worker*). Variabler som var i fokus var stress, tillfredsställelse i arbetet, coping, socialt stöd och individuella skillnader hos personen. I undersökningen kom det fram att faktorer som ökar på hantering av stress och känslan av trivsel i arbetet är; socialt stöd, användning av olika copingstrategier samt individuella egenskaper. (Collins, 2008, s. 3)

Det har konstaterats att många socialarbetare trivs på arbetet fastän det är stressfyllt. Orsaker till detta kan vara att arbetet känns meningsfullt, man är motiverad och hängiven till arbetet samt att man har goda relationer till sina kollegor. (Collins, 2008, ss. 3-4) Collins hävdar att socialarbetarnas användning av copingstrategier är en stor inverkan på trivseln i arbetet. (Collins, 2008, ss. 5-6)

Det har bevisats att internalisering av problem är populära copingstrategier bland socialarbetare. Det innebär att man gör andras problem till sina egna, vilket skapar ångest. många personer hanterar ångesten genom att tänka positivt, t.ex. "detta kan hända åt vem som helst" eller "det är inte bara jag". Många socialarbetare försöker även ta mentalt avstånd från arbetet, t.ex. genom att ta ledigt eller t.om. ta avsked från arbetet. Ytterligare en vanlig copingstrategi bland socialarbetare är att bli mindre engagerad i arbetet. Detta kan dock leda till att de professionella stereotypiserar kunderna eller klienterna som hjälplösa, barnsliga och svåra. Detta är ett tydligt tecken på ett negativt sätt att hantera situationer och är dessutom ett varningstecken för burnout. (Collins, 2008, ss. 6-7)

Socialt stöd är en viktig form av copingstrategi för socialarbetare. Syftet med socialt stöd är att hantera stress med hjälp av andra människor. Det finns olika typer av sociala stödsystem inom socialt arbete, formella och informella. Formellt stöd kan vara

handledning, ledning och bedömningsystem. Informella former av socialt stöd kan i sin tur vara stöd inom arbetet och utanför arbetet, t.ex. familjen och kollegor (Collins, 2008, s. 8). Det har bevisats att socialt stöd av kollegor kan fungera som en skyddsfaktor mot överbelastningens negativa effekter i arbetet, någonting som förekommer i burnout. Förutom kollegor kan också stödgrupper fungera som ett bra socialt stöd i arbetet. Stödgrupper kan främja diskussion, förståelse, bildning av nätverk, hjälpa arbetarna att uttrycka sina krav i arbetet och bli mer medvetna om sina egna och andra arbetsroller. Även personlig kompetens och känslan av att lyckas i arbetet förstärks i stödgrupper. Arbetsplatserna skulle kunna lägga mera uppmärksamhet på kollegornas stöd och stödgrupper, eftersom de kan minska på arbetsstress (Collins, 2008, ss. 10-11). Socialt stöd kan dock vid vissa tillfällen påverka individens stress på ett negativt sätt. Emotionellt stöd kan vara skadligt, om man ventilerar för mycket eller söker efter sympati under längre perioder. I dessa fall kan det förhindra anpassningen till stressiga situationer, då man lägger för mycket fokus på oroligheter i stället för att aktivt försöka göra något åt situationen eller engagera sig i annan verksamhet. (Collins, 2008, s. 8)

På basen av detta kapitel går det att konstatera att personal inom social och hälsovården är i stor risk för utmattning och utbrändhet. En röd tråd genom kapitlet har varit vikten i fungerande copingstrategier för att orka med arbetet. I nästa kapitel behandlas stress och copingstrategier mer ingående på en allmän nivå.

9 Copingstrategier och stresshantering

Stress kan inte helt och hållet undvikas och är något de flesta har upplevt vare sig man är högekänslig eller inte. Stressen kan uppstå av många olika faktorer som oftast märks i efterhand då man redan är stressad. För att som högekänslig undvika stress och stressrelaterade sjukdomar är det viktigt att vara uppmärksam och medveten om vad som är påfrestande. I det här kapitlet presenteras olika stresshanterings- samt copingstrategier för att förebygga eller hantera stressfulla situationer.

Psykologiguidens definition på copingstrategier är: *"Att handskas med eller hantera ett problem eller en svårighet vare sig det sker konstruktivt, passivt eller rent av destruktivt"*. Alltså kan man förklara copingstrategi som ett sätt att hantera stressfyllda eller svåra

situationer. Människor har olika copingstrategier, det som fungerar för en person behöver inte fungera för någon annan. (Psykologiguiden, 2021)

För att kunna hantera sin stress samt hitta copingstrategier är det bra att veta vad stress innebär samt orsaken till stress. Stress är ett tecken på överstimulering vilket kan uttrycka sig för högkänsliga personer genom känslan av att vara allvarlig, humorlöshet samt irritation på små förändringar och distraktioner. Då man befinner sig i denna situation med dessa känslor, kan det hjälpa att återkalla ett bra minne för att påminnas om hur det är att inte vara överväldigad. När man mår bra och inte är överväldigad är man koncentrerad, avslappnad, lycklig, ser framemot att träffa vänner och är bekväm med att tacka nej. För en person med högkänslighet kan det vara svårt att inse tecken på att man är överväldigad vilket i värsta fall kan leda till transmarginell hämning. (Jaeger, 2004, ss. 77-78).

Orsaker till stress för en högkänslig person kan vara oregelbundna arbetstider, ostimulerande jobb, låg lön, krav på hög prestationsanda, arbete med press och brist på självbestämmanderätt. Då man befinner sig i denna situation kan det vara bra att stanna upp och fråga sig själv vad man känner fysiskt, emotionellt och mentalt. På arbetsplatsen kan även olika stimuli som olika händelser, känslor, ljud och saker som sker i omgivningen vara bidragande stressfaktorer för högkänsliga. I dessa situationer kan det hjälpa att lyssna på musik, gå omkring på pauser, stretcha, stänga sin kontorsdörr eller äta lunch ensam. Hemma kan man läsa en bok, träna, laga mat, använda sig av homeopati eller aromaterapi. Ett annat moment som kan skapa stress hos högkänsliga personer är deras tendens att gå emot de egna gränserna, detta kan leda till stress eller påfrestning. Det är därför centralt för en högkänslig person att ha goda inre och yttre gränser respektive goda personliga gränser eftersom det hjälper att hantera känslan av att vara överväldigad. Inre gränser kan till exempel vara känslor och tankar medan yttre gränser kan vara omständigheterna på arbetet. Exempel på personliga gränser är att lita på de egna känslorna, att värdesätta sig själv, att kunna säga nej och att känna efter vad som känns bekvämt. (Jaeger, 2004, ss. 74,76-77, 79-83)

Olika forskare har olika sätt att dela in copingstrategier på. Jaeger delar in copingstrategierna i tre olika steg: medvetenheten om vad som är påfrestande, att vara mer självisk och självdisciplinering. (Jaeger, 2004, s. 73). Aron Delar in copingstrategier i två delar, psykiska och fysiska copingstrategier. Psykiska copingstrategierna innebär att ändra

tankesättet i situationen man befinner sig i, att granska sin omgivning samt att återkalla en liknande situation som man tidigare hanterat på ett bra sätt. Till de psykiska copingstrategierna hör även, att hitta på ett eget mantra som man kan upprepa i stressfulla situationer och att lyssna på musik som ger ett positivt sinnestillstånd. De fysiska copingstrategiernas innebörd är att; avlägsna sig från situationen, ta pauser för att lugna ner andningen, att byta till en bekvämare ställning samt att röra på sig (Aron, 2013, ss. 109-111). I detta kapitel används organisationen Mieli kategorier på copingstrategier. Mieli delar upp copingstrategier i sex olika delar; intellektuella, fysiologiska, själsliga, kreativa, emotionella samt sociala. i detta kapitel fokuseras det i huvudsak på intellektuella, fysiologiska och själsliga copingstrategier (MIELI suomen mielen terveys ry, u.å).

9.1 Intellektuella copingstrategier

Intellektuella copingstrategier innebär att personen hanterar stress genom att; skaffa information, göra upp planer, skriva upp saker, lösa problem samt genom att skriva listor. (MIELI suomen mielen terveys ry, u.å)

Mind body bridging är ett praktexempel på en intellektuell copingstrategi. Många av mind body bridging övningarna är fokuserade på att kartlägga samt göra listor på vad som känns stressfullt. Syfte med mind body bridging är att öka självförståendet och närvaron respektive att identifiera och reglera den egna stressen samt öka resiliensförmågan. Metoden är utvecklad av Stanley H. Block, och är en kombination av olika terapeutiska element och mental medvetenhet. Metoden är en mångsidig copingstrategi och kan användas med att hjälpa människor återhämta sig från symtom som stress, ångest, missbruk, PTSD samt hjälpa personer som har svårigheter att kontrollera sina känslor. (Mind Body Bridging ry, u.å)

Verktygen skall hjälpa människan att avlägsna hinder och begränsningar som skapas av ett förstärkt identitetsystem (IS). Identitetssystemet är en del av sinnet som avgör jaget. Ett förstärkt identitetsystem innebär en minskning av medvetenheten och sambandet mellan sinne och kroppen. En person med förstärkt IS upplever starka känslor som t.ex. stress och identifierar sig med känslan. Det här leder till att man tappar fokuset från det som händer runt omkring en och kroppen har svårt att slappna av. Då IS är i balans har man ett klart

sinne, kroppen är avslappnad och man kan fokusera på saker som händer just nu. (MIELI suomen mielenterveys ry, u.å)

9.2 Fysiologiska copingstrategier

Fysiologiska copingstrategier innebär fysisk aktivitet som exempelvis joggning, utomhusvistelse, sport, avkoppling och återhämtning, hälsosamma kostvanor samt tillräcklig sömn. (MIELI suomen mielenterveys ry, u.å)

Att röra sig i naturen är en ultimata fysiologisk copingstrategi, då det både är lugnande och främjar konditionen. I tidigare forskning har det framkommit att naturvistelse har fysiska och psykiska hälsofrämjande effekter på människan men också har naturen positiv inverkan på stressreducering. Undersökningen "Terveyttä ja hyvinvointia kansallispuistoista – Tutkimus kävijöiden kokemista vaikutuksista" undersöker vad för inverkan vistelser i naturskyddsområden har på den sociala, psykiska och fysiska hälsan. Undersökningen ägde rum i Kevo naturreservat, Kurjenrahka, Patvinsuo och i Repovesi nationalpark. Undersökningen gjordes i form av två enkäter i olika skeden. I det första skedet utfördes en kort enkät i terrängen och det andra skedet var en mer omfattande enkät om naturens inverkan på deltagarnas hälsa och välmående. Utöver enkäterna om hälsoeffekterna utreddes deltagarnas förhållande till naturen samt deras motionsvanor, fysiska egenskaper, förhållande till naturskyddsområdet respektive naturbesökets inverkan på barn under 15 år. Det visade sig att besöken i nationalparkerna hade en positiv inverkan på deltagarnas sinnesstämning, psykiska välmående samt hjälpte naturbesöken att återhämta sig från stress. De psykiska fördelarna hade verkan en längre tid, speciellt inom undersökningsområdet där deltagarna övernattade eller vistades en längre tid i skogen. På basen av resultatet kom det även fram att aktivitet i naturen är ett bra sätt att behålla samt utveckla konditionen. Studien visar så som även andra studier att vistelse i naturen aktiverar människor samt hjälper till att återhämta sig från stress. (Virkkunen, o.a., 2014, ss. 38-41)

9.3 Sjäsliga copingstrategier

Sjäslig copingstrategi är metoder där fokuset ligger på religion, ideologier samt värderingar. Inom denna copingstrategi funderar personen på meningen med livet, är stilla,

tänker, ber, mediterar samt fokuserar på att vara närvarande. (MIELI suomen mielenterveys ry, u.å)

Mindfulness är ett bra exempel på själslig copingstrategi men kan också kategoriseras som fysiologisk copingstrategi. Mindfulness är en relativt känd copingstrategi som många använder sig av. Denna form av stresshantering innebär ett förhållningssätt som utvecklar uppmärksamhet, medvetenhet och medkänsla. Mindfulness kan användas oberoende tillstånd och är en välkänd metod till stressreducering. (Mindfulnesscenter.se, 2020). I en studie gjord av Nyklíček och Kuijpers ifrågasätter de effekterna av mindfulness som bidrar till de positiva förändringarna. Syftet med deras studie är att jämföra effekterna av MBSR (mindfulnessbaserad stressreduktion) med en så kallad väntelist kontrollgrupp i en randomiserad kontrollerad studie samtidigt som man undersöker potentiella effekter av mindfulness. (Nyklíček & F.Kuijpers, 2008, ss. 331-332)

Väntelist kontrollgrupp är en grupp som inte får behandling under en undersökning, utan i stället läggs på en väntelista för behandling. Grupperna väljs slumpmässigt ut och liknar deltagarna i gruppen som får behandling. Syftet med denna kontrollgrupp är att ge en obehandlad jämförelse för den aktiva experimentella gruppen för att undersöka om behandlingen har effekt samt får de väntande deltagarna möjlighet att få samma behandling vid senare tillfälle. (Schimelpfening, 2020)

I studien deltog 40 kvinnor och 20 män med symptom på stress. Deltagarna randomiserades till en grupp som tog emot MBSR eller till en väntelist kontrollgrupp. Resultatet visade att i jämförelse med väntelist kontrollgruppen, upplevde den aktiva gruppen minskad stress och utmattning samt en positiv påverkan av livskvalitet och mindfulness. När man inkluderade mindfulness till väntelist kontrollgruppen minskade gruppens upplevda stress och livskvalitet obetydligt. Som slutsats kom forskarna fram till att ökad mindfulness kan delvis medla positiva effekter av mindfulnessbaserad stressreducering. (Nyklíček & F.Kuijpers, 2008, ss. 332-338)

Yoga är också ett exempel på en själslig copingstrategi men yoga kan likasom mindfulness även passa in i kategorin fysiologiska copingstrategier. Yoga är en forntida metod som inkluderar att tänja i olika positioner, koncentration och djup andning. Filosofin bakom yoga är att anknyta sinnet, kroppen och själen. Regelbunden utövning av yoga kan bidra till

uthållighet, styrka, lugn, flexibilitet och bättre välmående. Nuförtiden är utövning av yoga en populär form av träning världen över. (Nichols, 2021)

I en studie jämfördes effekten på yoga bland personer med hög och låg sensorisk bearbetningskänslighet. Studien omfattade 20 studerande i Japan som deltog i en yogakurs under en termin. Terminen varade från april till juni och innehöll två lektioner varannan vecka. Dessa lektioner varade två timmar och handleddes av en person med över 20 års erfarenhet av att vara yogainstruktör. Mätningarna som använts till studien är högekänslighetstestet, *Attention Control Scale (AC)* samt *Profile of Mood States, 2nd Edition*. Högekänslighetstestet användes för att mäta deltagarnas grad av högekänslighet. Attention Control Scale användes för att se förändringar i uppmärksamhetskontrollen före och efter yogakursen. *The Profile of Mood States, 2nd Edition* användes för att mäta förändringar i humöret före och efter yogakursen. (Amemiya, o.a., 2020)

Resultatet av studien visade att de högekänsliga hade lägre uppmärksamhetskontroll och mer negativt humör före kursen. En märkbar skillnad på bedömningen märktes även om skillnaden mellan de två grupperna efter yogakursen inte var statistiskt annorlunda. Dock fanns det en positiv korrelation mellan högekänsliga och variationer i uppmärksamhetskontrollen. Resultaten från studien visade att yoga hos de studerande med högekänslighet bidrog till ökad uppmärksamhet och förbättrade humöret. (Amemiya, o.a., 2020)

9.4 Kreativa, emotionella och sociala copingstrategier

Som det nämndes tidigare i texten finns det även kreativa, emotionella och sociala copingstrategier. Kreativa copingstrategier innebär att man hanterar stressen genom att; söka efter nya sätt att agera, använda fantasin, tänka positivt, lyssna till sig själv och/eller att göra något kreativt så som att laga mat, måla, handarbete, snickra eller musicera. (MIELI suomen mielenterveys ry, u.å)

Sociala copingstrategier innebär att personen minskar sin stress genom att umgås med vänner, utövar fritidsintressen i grupp, tar emot stöd och stöder andra samt delar med sig av egna erfarenheter. Den emotionella copingstrategins innebörd är att visa känslor, så som skratt och gråt respektive att berätta om sina känslor. Emotionell copingstrategi

innebär även att uttrycka sig själv och sina känslor via konst så som att dansa, spela, måla eller skriva. (MIELI suomen mielenterveys ry, u.å)

På basen av detta kapitel kan det konstateras att det finns en mängd olika copingstrategier samt sätt att dela in copingstrategier på. Det finns egentligen inte någon gräns på vad som kan räknas som coping eller inte utan idén är att kunna koppla bort från stressfulla situationer och perioder. Till en del personer kan umgänge med vänner vara ett sätt att koppla bort från stressen. För en annan kan det vara att umgås med husdjur och för en tredje kan det vara att stänga in sig ensam i ett rum. Det viktigaste är inte vilken copingstrategi som fungerar bäst för "alla andra" utan att hitta ett sätt som fungerar bäst för en själv. Fast det finns många studier som visar att naturvistelse är en bra copingstrategi behöver det inte betyda att denna metod just måste passa dig! Huvudsaken är att din copingstrategi fungerar till dig och att du njuter, kopplar av samt mår bra av den. (MIELI suomen mielenterveys ry, u.å)

10 Metod

Vi har i vårt arbete valt att använda kvalitativ forskningsmetod där vi har sökt litteratur för att få en bakgrund till teorin innan vi sedan har gjort vår undersökning. Vi har valt att använda oss av frågeformulär som insamlingsmetod och innehållsanalys som metod för att analysera svaren från frågeformuläret. Frågeformuläret bestod av öppna frågor för att få en helhetsbild av hur det är att som högekänslig arbeta inom social- och hälsovården. Eftersom syftet är att redogöra för resurser och utmaningar för högekänsliga inom arbeten inom social- och hälsovården samt att kartlägga copingstrategier för högekänsliga inom psykiskt påfrestande arbeten så lämpar sig kvalitativ insamlingsmetod i form av frågeformulär med öppna frågor för vårt examensarbete. Vi övervägde mellan att använda intervju eller frågeformulär som insamlingsmetod. Vi valde att använda oss av frågeformulär eftersom det ansågs som det mest lämpliga alternativet med tanke på covid-19. Frågeformuläret finns bifogat som bilaga 2. Med frågeformulär behövs ingen fysisk kontakt med människor och det behövs heller ingen extra tid för att transkribera svaren. Respondenterna får dessutom med frågeformulär svara i sin egen takt, när de vill och i vilken miljö de vill eftersom högekänsliga kan vara starkt påverkade av yttre faktorer. Frågeformulär ökar dessutom tillförlitligheten, till skillnad från intervju, på det sättet att

forskaren som person inte påverkar svaren genom exempelvis gester och miner. Frågeformuläret bestod av sju stycken frågor. Det första vi frågar efter är respondentens yrkestitel/arbetsroll. Därefter består frågeformuläret av sex stycken öppna frågor som förklaras noggrannare i resultatdelen.

10.1 Urval

Respondenterna valdes ut genom bekvämlighetsurval, det vill säga att frågeformulären besvarades av de personer som var mest lättillgängliga (Polit & Beck, 2008, s. 362). Vi skickade ut vårt frågeformulär i föreningen HSP Finlands nyhetsbrev i mars och dessutom publicerades frågeformuläret på deras Facebook-sida där högkänsliga som arbetar inom social- och hälsovården frivilligt kunde besvara frågorna. Respondenterna hade två veckor på sig att svara på formuläret innan det stängdes, detta resulterade i 20 svar. Inom vår tidsram var storleken på urvalet passligt, då frågeformuläret bestod av sju öppna frågor. Detta är även en passlig mängd eftersom många öppna frågor kan resultera i att respondenterna inte har orken att svara utförligt på alla frågor. Vårt frågeformulär är skrivet både på svenska och finska men alla respondenter svarade på finska. Vår typ av urval kan ha påverkat resultatet. Förvrängning i data som kan bero på frivillighet. Vårt urval täcker inte hela social- och hälsovården och är därför inget representativt urval. Svaren kunde ha sett annorlunda ut om vi hade fått andra respondenter. Vi vet ingenting annat om respondenterna än deras yrkestitlar. Exempelvis frågade vi inte ålder eller genus, som kunde eventuellt ha samband med hur respondenterna upplever sin högkänslighet.

10.2 Innehållsanalys

Såsom det tidigare nämndes, har vi valt att analysera vår data med hjälp av analysmetoden innehållsanalys. Innehållsanalys kan väljas då målsättningen är att vetenskapligt analysera dokument, som innehåller kommunikation i skriftlig eller muntlig form. Fokuset ligger på innehållet i materialet. Hur analysen är begränsad varierar på basis av hur ingående innehållet begränsas i själva frågorna; ifall frågorna är öppna blir analysen också bredare. (Olsson & Sörensen, 2014, s. 210)

Innehållsanalys tillämpas som analysmetod av texter i flera olika kvalitativa undersökningar. Den innebär att man objektivt och systematiskt söker och bearbetar

synligt innehåll i materialet och dess meningsfulla innehåll. (Henricson, 2017, s. 285) Innehållsanalysen består av olika delar som har olika termer. Vi har märkt att dessa termer varierar från källa till källa. De termer som vi har valt att använda är kod, kategori och tema.

Då vi fått alla svaren, satt vi dem i ett dokument där alla svar under fråga ett var under samma rubrik och gjorde lika med resten av frågorna. Vi översatte dem till svenska och sedan läste vi dem flera gånger för att skapa en helhetsuppfattning om innehållet. Enligt Henricson (Henricson, 2017, s. 292) ska texten läsas igenom några gånger innan sättet att analysera texten blir klar. Efter det gäller det att reducera texten så att den delas i mindre enheter. Detta är de så kallade nyckelorden som beskriver det relevanta i innehållet. (Hedin, 2011) Efter att vi plockade ut nyckelorden kunde vi började koda. Vad vi menar med kodning är att hitta ett antal ord, meningar eller stycken som har ett gemensamt budskap och svarar på syftet i undersökningen. På detta sätt bildar nyckelorden koder. Enligt Henricson ska texten först reduceras till det viktigaste innehållet från denna avgränsade text. En kategori besvarar textens innehåll. Det innehållet som förekommer i en kategori förekommer inte i en annan kategori. Kategorierna försöker gruppera koderna på ett heltäckande sätt. Ett tema beskriver innebörden av texten. Den i sin tur binder ihop kategorierna. (Henricson, 2017, s. 287) Temat är det som binder ihop allt innehåll och det som är väsentligt för frågeställningarna (Hedin, 2011, s. 8) Skillnaden mellan kategori och tema är dock inte alltid klar. Vissa källor använder dessa begrepp som synonymer och dessutom kan kategorisering och tematiseringen gå hand i hand med varandra.

Efter att vi hade plockat nyckelorden och kopplat dem till koder började vi märka ut dem med olika färger till kategorier för att de skulle synas tydligt i bearbetningen av texten. Varje kategori fick sin egen färg. Enligt Henricson kan man vid kvalitativ innehållsanalys ta hjälp av ett analyschema på datorn i vilken materialet ordnas sammanhängande (Henricson, 2017, s. 292). Detta gjorde vi i Excel, vilket resulterade i några preliminära tabeller med 15 kategorier. Till sist skapades teman dit kategorierna grupperades. Slutligen formades fyra slutgiltiga tabeller med de olika temana i Word.

Analysprocessen behöver inte följa vissa steg i en viss ordning, vilket gör att analysen kan gå lite fram och tillbaka mellan olika nivåer av gruppering av innehållet, exempelvis kan kategorin bli synlig före koden (Henricson, 2017, ss. 292 - 293). Vi blev tvungna att döpa om flera saker och fundera vad som hör till vad. Kodningen, kategoriseringen och

tematiseringen hade inga skarpa gränser i vårt fall, utan de skedde delvis parallellt. I stora drag skapades dock först koder, sedan kategorier och till slut teman. Några av de minsta koderna, kategorierna respektive teman blev ihopsatta med större, mer heltäckande sådana.

11 Resultat

I detta kapitel presenterar vi resultaten från vår undersökning. Vi har åskådliggjort resultaten med hjälp av fyra tabeller, där en tabell motsvarar ett tema. Varje tema är indelat i olika kategorier varav dessa kategorier i sin tur är indelade i olika koder. Våra teman är följande: högkänsligas syn på sin egen högkänslighet, arbetsplatsens och arbetsmiljöns syn på högkänslighet, den ultimata arbetsplatsen samt copingstrategier.

Teman är formade utifrån ett helhetsperspektiv och en syntes av koderna från de olika kategorierna. Vi har använt oss av en blandning av de olika svaren i frågeformulären på så sätt att ett tema innehåller svar från olika frågor, inte bara en fråga. Detta har gjorts för att få en logisk helhet och eftersom frågorna överlappar varandra till en viss del.

Det var ibland svårt att sätta koderna under rätt kategori eftersom många koder kunde höra till flera olika kategorier och kategorierna ofta överlappar varandra. Vi blev dock tvungna att ta slutgiltiga beslut om till vilken kategori som koderna skulle höra. Första frågan i vårt frågeformulär var vilken yrkestitel/arbetsroll respondenter har. En person kunde ha fler än en yrkestitel. Svaren som vi fick är:

- Närvårdare
- Närvårdarstuderande
- Tandskötare
- Farmaceut
- Handledare
- Handledare för frivilligt arbete/volontärarbete
- Handledare vid enhet för rehabilitering av mental hälsa och missbruk
- Arbetsplatshandledare för närvårdare
- Sjukskötare
- Specialsjukskötare

- Hälsovårdare
- Aktör inom tredje sektorn
- Barnskötare inom småbarnspedagogiken
- Professionell lärare/lektor inom social- och hälsovårdsbranschen
- Pensionerad lärare inom hälsovård
- Arbetare inom beroendevård
- Psykolog/Skolpsykolog

I detta kapitel kommer vi presentera våra resultat samt jämföra dem med teori från vår bakgrund. Vi kommer behandla ett tema i taget varav i temat presenteras kategorierna i systematisk ordning. Vi har valt att ta ett tema samt en kategori i taget för att på ett så tydligt sätt som möjligt presentera respondenternas svar samt knyta an respondenternas svar med vår teori från bakgrunden. I slutet av varje underrubrik inkluderas temats tabell med kategorierna och kategoriernas koder.

11.1 Högekänsligas syn på sin egen högekänslighet

Det första temat som vi kommer behandla är högekänsligas syn på sin egen högekänslighet. Detta tema är indelat i åtta kategorier. Dessa åtta kategorier resulterade i allt som allt 83 koder. I detta kapitel kommer vi stegvis presentera de olika kategorierna samt koppla svaren till teori från vår bakgrund. Första kategorin i temat "högekänsligas syn på sin egen högekänslighet" är "resurs" och bestod av nio koder. Sex av 20 respondenter ansåg sin högekänslighet som en resurs. Resurs kunde uttryckas enligt respondenterna som uthållighet, emotionell stabilitet, positivt tänkande och som en styrka i arbetet med sårbara människor. Andra uttrycksformer av resurs, som enligt vår åsikt kan anses höra till en social dimension, är att man gynnas av sociala umgängen, andra har lätt att närma sig den högekänsliga personen, man anses vara populär och att man kommer bra överens med klienter. Två övriga saker som nämndes var moralkänsla och tillräckliga resurser.

I teorin kom det fram att högekänsliga är bra på att läsa av situationer och att förstå andra människor (Cooper, 2015, ss. 31-33). Detta kan vara en bidragande orsak till att respondenterna svarat att andra har lätt att närma sig dem, att de är populära, att de har styrka i att arbeta med sårbara människor samt att de kommer bra överens med klienterna.

Det kom även fram i kapitlet om resurser att många vänder sig till de högkänsliga personerna på grund av deras förmåga att relatera till andra. Att de högkänsliga kommer bra överens med klienterna kan även ha ett samband med högkänsligas styrkor i att instruera på grund av deras starka empati. (Cooper, 2015, ss. 31-33)

Respondenternas resurser; uthållighet, emotionell stabilitet samt positivt tänkande kan förknippas med högkänsligas värderingar. Högkänsliga personers värderingar kan vara att hjälpa andra på ett meningsfullt sätt, att utföra kvaliteten i arbetet, att vara lugn, avslappnad och glad, att åstadkomma nya saker, att kommunicera positivt, att vänligt kunna säga nej, att få fram idéer och tankar samt att inte känna press att göra ett beslut. (Jaeger, 2004, ss. 130-131) Dessa värderingar kan även vara en stor grund till de övriga resurserna respondenterna nämnde.

När det gäller relationen till kollegorna kan respondenternas syn på de egna resurserna förklaras med att högkänsliga personer presterar utmärkt, är passionerade samt påvisar mycket goda kommunikationskunskaper då de är engagerade i en konversation. (Cooper, 2015, ss. 11-13)

Den andra kategorin i temat "högkänsligas syn på sin egen högkänslighet" är "utmaning" som bestod av 12 koder. Det var sex respondenter som svarade att de blir snabbt belastade av sociala kontakter och det var tre respondenter som svarade att de blir överbelastade av klientarbete. Ytterligare var det en respondent som svarade att hen blir belastad av arbetsgemenskapen. Det kom fram att överbelastning av klientarbete orsakades av att måsta vara fullständigt närvarande i arbetet och som en följd av belastningen behövde man begränsa antalet klienter under dagen. Andra sociala utmaningar respondenterna nämnde var att de blir överbelastade av måstet av att vara anträffbar, avbrott i arbetet, att känna av klienternas och arbetsgemenskapens effekter, att de inte tål negativitet på arbetet eller kollegor som ventilerar samt att de inte orkar träffa människor på fritiden. Övriga utmaningar respondenterna nämnde var att de ansåg sin högkänslighet som en nackdel, arbetsatmosfären och arbetet strider mot de egna moraluppfattningarna och att det är utmanande att ta pauser och få lugn. Det var ytterligare en person som upplevde sin högkänslighet så pass utmanande att hen svarade på frågan hur den ultimata arbetsplatsen skulle se ut som "allt utom social- och hälsovårdsbranschen".

I den teoribaserade bakgrunden kom det fram att de högkänsliga djupt berörs av andra individernas negativitet, interaktioner samt negativa omgivningar (Cooper, 2015, ss. 34-35). Detta stöds av respondenternas svar där det kommer fram att de inte tål negativitet på arbetet. Respondenterna tog upp utmaningarna av att inte få vara i lugn och ro på pauser, att vara anträffbar och avbrott i arbetet. Detta understödes i bakrundsdelens där det bland annat kommer fram att oregelbundna arbetstider (Jaeger, 2004, ss. 79-80), en för stimulerande arbetsmiljö samt långa arbetsdagar är utmaningar för högkänsliga (Aron, 2013, s. 132).

Kategori tre i temat hur högkänsligheten upplevs, tangerar sensitivitet gentemot andras åsikter och känsla av ansvar. Denna kategori bestod av 11 koder. Vi har delat upp kategorin i två underkategorier, vilka är dålig självkänsla och försiktighet respektive altruism och att vara snäll på sin egen bekostnad, vilket inte framkommer i tabellen. Till den första underkategorin hör att man inte alltid säger sin åsikt, att man är blyg och låser sig av att bli observerad, känsla av otillräcklighet och att man beskyller sig själv, skuld känslor av att behöva mycket egen tid och att man är sensitiv för andras krav. Sensitivitet för andras krav beskrevs även som att man borde vara social och redo att hjälpa, ifall man inte kan hjälpa alla människor upplevs det som att människorna blir arga på den högkänsliga. Underkategorin altruism och att vara snäll på sin egen bekostnad beskrevs som att man inte vill stiga över andras gränser, eller att man inte kan försvara sina egna gränser vilket klienterna drar nytta av. Här beskrev även snällhet, upplevelse av att man borde tåla mer, svårigheter och skuld av att säga nej i arbetet samt viljan att hjälpa.

Man kan se ett samband mellan respondenternas svar samt teorin då det gäller gränser. Jaeger nämner att högkänsliga har en tendens att gå emot deras egna gränser, vilket kan orsaka stress och utmattning, detta kommer även fram i svaren där respondenterna svarat att de har svårigheter i att försvara de egna gränserna. (Jaeger, 2004, ss. 74,76). I respondenternas svar kommer det även fram svårigheten att säga sina egna åsikter, detta är något även Cooper nämner, han förklarar att orsakerna till att många personer med högkänslighet har svårt att få sin röst hörd är på grund av att deras åsikter inte uppskattats i det förflutna (Cooper, 2015, ss. 1-5). Detta kan även kopplas till dålig självkänsla vilket också kommer fram i respondenternas svar. Cooper tar även upp att många högkänsliga inte gillar att arbeta då de blir iakttagna (Cooper, 2015, ss. 1-5) vilket även kan ses i

respondenternas svar där någon svarat att hen låser sig då hen blir observerad. Sensitivitet för andras krav kom fram i svaren, detta kommer även fram i teorin där det nämns att jobbkrav leder till fysisk eller psykisk ansträngning och kan ske på den anställdas hälsas bekostnad (Elst T, o.a., 2019)

Fjärde kategorin är empati och består av 13 koder. Eftersom respondenternas svar i många tillfällen kunde förknippas med empati, är denna kategori den mest omfattande. Tio respondenter räknade empati som en resurs. Dessutom svarade 11 respondenter att andras känslor påverkar eller smittar av sig och sju respondenter svarade att de känner av andra människors känslor. Det var dessutom tre koder som förekom fyra gånger, nämligen sensitivt bemötande av klienter, bra lyssnare och att känna av andra människors behov. Andra svar som tillhörde kategorin empati var den emotionella intelligensen i form av förmågan att styra prat till en emotionell nivå samt förmågan att skapa kontakt/förhållanden för kommunikation på ett sätt som hjälper klienten att bli hjälpt. Övriga svar som vi förknippar med empati är sensitivitet för känsliga ämnen, förståelse och förmågan att kunna relatera till människor, förståelse för olikheter, acceptans för olika åsikter även i konfliktsituationer och att kunna sätta sig in i andras position eller världsbild. Till sist vägde vi ifall "att vara diplomatisk" skulle tillhöra kategorin empati eller sensitiv för andras åsikter och känsla av ansvar. Eftersom diplomati och sensitivitet för andras åsikter kan tänkas likna varandra, men den fick slutligen hamna under empati.

Empati är något som i flera olika tillfällen nämns i teoridelen. Detta är på grund av att det finns ett tydligt samband mellan hög empatiförmåga och högekänslighet. (Cooper, 2015, ss. 31-33). Respondenternas svar antydde på att de påverkas starkt av andras känslor. Detta kommer även fram i en studie som gick ut på att visa fotografier till högekänsliga och icke-högekänsliga. Fotografierna var både på främlingar och närstående som uttryckte olika känslor. Resultatet av studien visade att hjärnaktiviteten som indikerade empati var starkare hos högekänsliga än hos icke högekänsliga samt att de högekänsliga i större drag påverkades av känslorna på bilden (Aron, 2013, ss. 27-28). Cooper nämner ett exempel på en person som använder sin empatiförmåga då han skall instruera andra personer. På grund av personens höga empatiförmåga kan han läsa av när någon har svårt att förstå och i enighet med detta även hitta på passande sätt att instruera (Cooper, 2015, ss. 31-33).

Detta stämmer även ihop med respondenternas svar, att högekänsliga har hög emotionell intelligens och att högekänsliga är bra på att läsa av andras behov.

I respondenternas svar kommer det även fram förmågan att vara diplomatisk, detta bevisas vara en bra egenskap då det exempelvis gäller teamwork, där de högekänsligas empatiförmåga är en stor resurs. (Cooper, 2015, ss. 1-5). Svaret från respondenterna som antydde på att högekänsliga har lätt att skapa kontakter till andra, korrelerade även med teorin från bakgrunden som bevisar att på grund av den empatiska individens förmåga att relatera till andra människor så vänder sig ofta andra till denna person. (Cooper, 2015, ss. 31-33)

Femte kategori är intuition och uppmärksamhetsförmåga och består av sex koder. Det var tre respondenter som svarade intuition. Övriga faktorer som nämndes är förmåga att känna av stämningen i arbetsgruppen, sinne för det osagda, uppmärksamhetsförmåga, förmågan att hitta de rätta orden och en stark situationsbedömning. Med sinne för det osagda menas implicit och non verbal kommunikation. Med uppmärksamhetsförmåga menas att vara observant och lägga märke till små detaljer. Slutligen menas med stark situationsbedömning förmågan att tolka situationer noggrant.

Sinnet för det osagda är något som nämnts av respondenterna vilket korrelerar med Arons påstående om att högekänsliga upplever stimuli som inte andra lägger märke till. Aron hävdar även att högekänsliga är samvetsgranna och har djup koncentrationsförmåga i uppmärksamhetskrävande uppgifter (Aron, 2013, s. 50). I den teoribaserade delen tas det även upp att högekänsliga personer ofta utgår från sin intuition, "de bara vet" saker. Detta korrelerar i sin tur med en stark situationsbedömning och är en orsak varför många högekänsliga söker sig till karriärer där man hjälper andra. (Aron, 2013, s. 141)

Sjätte kategorin är belastning och består av 12 koder. Femton respondenter svarade att de blir överbelastade av stress. Fem svarade att de upplever trötthet, varav en respondent svarade att belastningen leder till sömnbrist. En form av belastning är att den emotionella regleringen utsätts för prövning av både klienter och förmän. Dessutom kändes arbetet, arbetsmängden och multitasking utmattande, man observerar för mycket samt att det finns för mycket stimuli och brådska på arbetet. Det framkom även att arbetsmiljön är tungt belastande och att man får för mycket sinnesintryck från omgivningen. De olika sinnesintrycken kan gälla ljud, ljus och dofter. Det var nio respondenter som svarade att

Ljudkänslighet hör ihop med deras högkänslighet. En respondent önskade sig bättre ljudisolering i väggarna och stängda dörrar, en annan respondent beskrev att de har ljudisolerade datorbås men att de har stora högljudda matutrymmen medan en tredje beskrev att hen utesluter bakgrundsljud med att lyssna på lugn musik. Det var fyra respondenter som svarade att ljuskänsligheten hör ihop med deras högkänslighet, varav en respondent svarade att hen är känslig för matutrymmen med stark belysning. Det var också fyra respondenter som svarade att de är känsliga för dofter.

I enighet med respondenternas svar argumenterar även bakgrundsteorin för, att många högkänsliga reagerar kraftigare på stimuli vilket leder till stress (Aron, 2013, s. 50). Enligt respondenternas svar visade det sig även att arbetsmiljön är belastande vilket även kommer fram i teorin där Aron hävdar att högkänsliga lätt blir överstimulerade av arbetsmiljön, upplever stress samt att de inte njuter av långa arbetsdagar. (Aron, 2013, s. 132) På basen av detta kan det konstateras att många högkänsliga gynnas av kortare arbetsdagar. (Aron, 2013, s. 141).

Respondenterna nämner även belastningen av, ljud, ljus och doft. Enligt Cooper och Jaeger är många högkänsliga ljus-, ljud- och doftkänsliga. Cooper nämner att många högkänsliga reagerar negativt på brister av dagsljus (Cooper, 2015, s. 15) Jaeger påpekar även att belysningen inverkar på högkänsligas arbete, enligt honom är lysrörsbelysning något många högkänsliga är känsliga för (Jaeger, 2004, s. 188). Plötsliga eller irriterade ljud är också något som bidrar till belastning hos högkänsliga. Jaeger tar lika som Cooper upp ljudets inverkan på högkänsliga, det kan handla om ljud från telefonsamtal eller prat. (Jaeger, 2004, s. 188) En av respondenterna från vår undersökning önskade sig bättre ljudisolering i väggarna och stängda dörrar, detta går att förknippa med att många högkänsliga ogärna jobbar på öppna kontorslandskap (Cooper, 2015, s. 15). Också känsligheten av dofter nämns både av respondenterna samt i teoribaserade bakgrunden. Både Jaeger och Cooper understöder känsligheten för dofter, Jaeger nämner att dofter som kan anses vara störande är doften av parfym eller av mat (Jaeger, 2004, s. 188)

Sjunde kategorin är "behov av vila" och består av sex koder. Till behovet av vila hör orken att inte alltid vara tillgänglig för andra, behovet av att ta pauser, lugn och ro samt att ta en sak i taget. Till dessa behov hör också behovet av stunder för återhämtning exempelvis ensamhet eller skriftliga arbeten, dessutom nämnde respondenterna behovet av mycket

återhämtning på grund av sociala kontakter. En respondent upplevde även att hen inte fick tillräcklig återhämtning från belastning i sitt arbete. Aron nämner de högkänsligas behov av att vila (Aron, 2013, ss. 49-50) vilket även respondenterna understöder. Hon nämner även fysiska copingstrategier som går ut på att; avlägsna sig från situationer, ta pauser för att lugna andningen, att byta till en bekvämare ställning samt att röra på sig (Aron, 2013, ss. 109-111). Behovet av pauser och lugn är något som betonats i svaren av respondenterna.

Vår åttonde och sista kategori i detta tema är "ambition och samvetsgrannhet" som består av 14 koder. Fyra respondenter svarade att de är noggranna och samvetsgranna, varav en respondent svarade att samvetsgrannheten tar på krafterna både psykiskt och fysiskt. Dessutom kom det fram förmågan att fungera professionellt, att vara pålitlig, kreativ, flitig, har bra organiserings- och problemlösningsförmåga och förmågan att se helheteter samt djup processering och att minnas överenskomna saker. Att man är ambitiös och samvetsgrann medför dock utmaningar som; att lätt ta illa upp och tänka på saker i många dagar, ältande samt viljan att prestera vilket leder till stress. En respondent svarade även att det är utmattande att låtsas klara av mer än vad man gör. Med detta menade respondenten att hen upprätthåller en "tuffare" version av sig själv på jobbet, vilket för hen är nödvändigt för att klara av brådska. Ytterligare listades det upp erfarenhetssökning, vilket är en ovanlig egenskap bland högkänsliga personer. Detta kan tänkas förklara sig av att de flesta högkänsliga blir belastade av för mycket stimuli eller saker som sker i omgivningen.

Som det kom fram från respondenternas svar är många högkänsliga samvetsgranna och ambitiösa vilket bidrar till olika egenskaper som listades upp i föregående stycke. Samvetsgrannheten och ambitionen hos respondenterna kan kopplas ihop med Jaegers teori om att högkänsliga drivs av värderingar. Dessa värderingar är drivkraften till de högkänsligas energi och produktivitet på arbetet (Jaeger, 2004, ss. 130-131). Aron beskriver högkänsliga som insiktsfulla, passionerade och eftertänksamma (Aron, 2013, ss. 49-50). En studie gjord av Friederike Gerstenberg jämförs högkänsliga med icke-högkänsliga. Studien gick ut på att deltagarna skulle hitta ett T som var vridet i olika riktningar bland en massa L som också var vridet i olika riktningar. Resultatet visade att de högkänsliga personerna var snabbare och mer noggranna, men de var även mer stressade

än de övriga efter att uppgiften var gjord (Aron, 2013, ss. 23-25). Denna studie understöder starkt respondenternas svar om noggrannhet, flitighet och problemlösningsförmåga.

I vår teoribaserade del tar vi upp Arons DOES modell. I denna modell står D för djup bearbetning vilket även kunde hittas bland respondenternas svar. Den djupa bearbetningen är grunden till högekänslighet vilket betyder att högekänsliga bearbetar information på ett djupare sätt. (Aron, 2013, ss. 23-25) Från vår teoridel kom det också upp att högekänsliga upplever större intensitet än andra, i svaren av respondenterna kom det fram den djupa bearbetningsförmågan och bra problemlösningsförmågan men också svarade respondenterna att de lätt tar illa upp. Intensiteten innebär att behålla en passion över en längre tid, att se sammanhang för att få en helhetsbild, att njuta av konst i flera timmar och att ha en förmåga att tänka på en djup nivå samt utveckla djupa värderingar men hög intensitet innebär även att oroa sig och att övertänka mycket. (Jaeger, 2004, s. 16).

På grund av att högekänsliga upplever mycket stimuli som inte andra lägger märke till, medför de en del egenskaper hos de högekänsliga. Dessa egenskaper medför bl.a. att upptäcka felaktigheter, att undvika att göra misstag, samvetsgrannhet, djup koncentration i uppmärksamhetskrävande uppgifter, korrekthet och förmåga att upptäcka små detaljer (Aron, 2013, s. 50). Detta kom även delvis fram i respondenternas svar. Temat "Högekänsligas syn på sin egen högekänslighet" stämde bra överens med vår bakgrundsteori. Det mesta som kom fram av respondenternas svar var något som även kom fram från teorin och från forskningar om högekänslighet. I nästa kapitel presenteras respondenternas svar i temat Arbetsplatsens och arbetsmiljöns syn på högekänslighet.

Högekänsligas syn på sin egen högekänslighet	d) Empati	d) Empati <ul style="list-style-type: none"> - Empati - Andras känslor påverkar/smittar av sig - Kännas av andra människors känslor - Sensitivt bemötande av klienter - Diplomatisk - Emotionell intelligens - Lättare att skapa kontakt/förhållande för kommunikation - Bra lyssnare - Sensitiv för känsliga ämnen - Känner av människors/klienternas behov - Förstående och kan relatera till människor/klienter - Förståelse för olikheter - Sätta in mig i andras position eller världsbild - Acceptans för olika åsikter även i konfliktsituationer
	e) Intuition & Uppmärksamhetsförmåga	e) Intuition & Uppmärksamhetsförmåga <ul style="list-style-type: none"> - Intuition - Känner av stämningen i arbetsgruppen - Sinne för det osagda - Uppmärksamhetsförmåga - Hittar de rätta orden - Stark situationsbedömning
	f) Belastning	f) Belastning <ul style="list-style-type: none"> - Överbelastad av stress - Trötthet - Emotionell reglering utsätts för prövning av klienter och förmän - Arbetet är utmattande - Observerar för mycket - För mycket stimuli på arbetet - Brådska och även stor arbetsmängd är uttröttande - Arbetsmiljön är tungt belastande - Ljuskänslighet - Ljudkänslighet - Doftkänslighet - Multitasking
	g) Behov av vila	g) Behov av vila <ul style="list-style-type: none"> - Orkar inte alltid vara tillgänglig för andra - Behöver ta pauser - Behöver lugn och ro samt att ta en sak i taget - Behöver stunder för återhämtning t.ex. ensamhet eller skriftliga arbeten - Behöver mycket återhämtning p.g.a. sociala kontakter - Får inte tillräckligt snabb återhämtning från belastning
	h) Ambition & samvetsgrannhet	h) Ambition & samvetsgrannhet <ul style="list-style-type: none"> - Noggrann - Fungerar professionellt - Samvetsgrann - Pålitlig - Kreativ - Flitig - Bra organisationsförmåga - Bra problemlösningsförmåga och ser helheter - Djup processering - Minns överenskomna saker - Erfarenhetssökning - Tar lätt illa upp och tänker på saker i många dagar, åltande - Har viljan att prestera men överprestation leder till stress - Utmattande att låtsas klara av mer än vad man gör

11.2 Arbetsplatsens och arbetsmiljöns syn på högekänslighet

Vårt följande tema är arbetsplatsens och arbetsmiljöns syn på högekänslighet. Detta tema är indelat i tre kategorier som resulterade i 20 koder allt som allt. Den första kategorin är "arbetsplatsen tar inte i beaktande" och består av nio koder. Nio respondenter svarade att deras arbetsplats inte tar i beaktande deras högekänslighet. En respondent lyfte fram att arbetsgemenskapens och förmännens stöd och förståelse är minimalt eller saknas helt. En respondent svarade att hen inte visste svaret på frågan hur tar din arbetsplats eller arbetsmiljö i beaktande dina behov som högekänslig i arbetet. Tre respondenter svarade att det inte tas i beaktande eftersom arbetsplatsen inte är medvetna om högekänsligheten. Det framkom även i ett svar att det inte tas i beaktande eftersom det inte har behövts. Dessutom kom det fram att en respondent kommer att bli tvungen att byta arbetsplats snart eftersom de inte längre får ha eget arbetsrum. Det var en respondent som kommenterade att andra upplever det som kontrollerande att hen minns överenskomna saker eller tar på tals outtalade saker. Övriga aspekter av att arbetsplatsen inte tar i beaktande var att man inte blir förstådd av arbetskolligor, stigmatisering av högekänslighet, vilket leder till att man bara försöker tolerera arbetet. En respondent svarade *"Efter stressrelaterad sjukdom så bad jag om lättande av arbetsbelastningen (50 timmars arbetsvecka) men förmannen sade gå på sjukledigt eller gör ditt jobb, hade eget arbetsrum som hjälpte att fokusera och att hålla mig lugn"*.

I respondenternas svar kom det fram att arbetskamrater och förmän inte tar i beaktande högekänsligheten, i en del svar var det på grund av att kolligor och förmännen inte är medvetna om personlighetsdraget medan i andra svar visste arbetsgemenskapen och förmännen om personlighetsdraget men ändå inte hade förståelse. Detta kan förklaras genom högekänsligas känsligare nervsystem vilket gör att de reagerar starkare på stimulin. (Aron, 2013, s. 42). Det som för en icke-högekänslig är någorlunda stimulerande är mycket stimulerande för högekänsliga och det som är mycket stimulerande för icke-högekänsliga är för högekänsliga överväldigande och leder till att den högekänsliga personen stänger av (Aron, 2013, s. 50). Om den icke-högekänsliga personen inte har kunskap eller intresse av att lära sig om högekänslighet kan det leda till att de icke-högekänsliga personerna uppfattar högekänsliga personer som blyga, svaga, skygga och osociala. (Aron, 2013, ss. 49-50) Detta kan vara en annan förklaring till att de icke-högekänsliga arbetskamraterna inte tar i beaktande respondenternas högekänslighet.

En av respondenterna nämnde att hen är tvungen att byta arbetsplats eftersom de inte längre får ha eget arbetsrum. Betydelsen av arbetsplatsens omgivning är något som betonades i teoribaserade delen där det bland annat togs upp att många högkänsliga inte klarar av att arbeta i öppna kontorslandskap på grund av exponeringen av många störande stimuli. (Cooper, 2015, s. 15) I teoribaserade texten kom det även upp att många arbetsplatser inte är designade för personer som inte tål t.ex. oljud, att uppträda, att träffa andra människor eller att resa. (Aron, 2013, s. 137) Detta gör sambandet mellan teoribaserade delen och respondenternas svar ännu starkare.

Följande kategori i temat är "självbestämmanderätt" som består av fem koder. De var fem respondenter som betonade rätten att planera kalendern och arbetsmängden själv eller till en viss del. Fyra respondenter ansåg även att ett eget arbetsrum är viktigt eftersom man får lugn och ro. Dessutom togs upp självbestämmanderätten om att bestämma arbetets takt, att ta distans till arbetet och om hens gränser i arbetet inte respekteras så kan hen ta upp det. Slutligen lyftes rätten till självständigt arbete upp, där man i stor utsträckning får bestämma arbetets utförande.

Orsaken till stress på arbetsplatsen för högkänsliga är oregelbundna arbetstider, ostimulerande jobb, låg lön, krav på hög prestationsanda, arbete med press och brist på självbestämmanderätt (Jaeger, 2004, ss. 79-80). Därför är jobbresurser i stället för jobbkrav ett fungerande koncept inom arbetet. Jobbresurs innebär att de anställda själv har till viss grad friheten, att få bestämma hur de gör sina uppgifter och får socialt stöd på arbetsplatsen. Jobbresurserna har visat sig ha positiv inverkan på den fysiska och psykiska hälsan hos personalen och hjälper till att nå mål på arbetsplatsen. Detta stämmer överens med respondenternas svar till självbestämmanderätten. (Elst T, o.a., 2019, ss. 4-5)

Som det kom fram i respondenternas svar kom det även fram i teorin att högkänsliga personer gynnas av t.ex. kortare arbetsdagar. (Aron, 2013, s. 141). En av respondenterna nämnde även vikten i att ha ett eget rum på arbetet så att hen kan vid behov stänga dörren, detta kan understödjas av Jaeger som nämner att om man känner sig överstimulerad på arbetet kan det hjälpa att lyssna på musik, gå omkring på pauser, stretcha eller stänga sin kontorsdörr (Jaeger, 2004, ss. 74,76).

En respondent nämnde att hen kan ta upp med hens förman ifall hens gränser inte respekteras i arbetet. Enligt Jaeger är det viktigt att högkänsliga personers har goda gränser eftersom det hjälper att hantera känslan av att vara överväldigad (Jaeger, 2004, ss. 74,76).

Den sista kategorin under temat är "fördel på arbetsplatsen" och har sex koder. Trots att många respondenter upplevde att arbetsplatsen inte tar i beaktande deras högkänslighet svarade en del att de kan till exempel vara sig själva på arbetsplatsen samt att förståelsen för högkänsligheten har ökat med tiden. Dessutom har inte alla behovet att berätta om sin högkänslighet på arbetsplatsen och upplever att de inte behöver några specialarrangemang på arbetet. Andra positiva aspekter som lyftes upp var att arbetsgruppen är liten och nära varandra samt att det finns möjlighet att gå ut och gå under arbetsdagen.

Orsaken till stress på arbetsplatsen för högkänsliga är oregelbundna arbetstider, ostimulerande jobb, låg lön, krav på hög prestationsanda, arbete med press och brist på självbestämmanderätt (Jaeger, 2004, ss. 79-80). Därför är jobbresurser istället för jobbkrav ett fungerande koncept inom arbetet. Jobbresurs innebär att de anställda själv har friheten till viss grad, att få bestämma hur de gör sina uppgifter och får socialt stöd på arbetsplatsen. Jobbresurserna har visat sig ha positiv inverkan till den fysiska och psykiska hälsan hos personalen och hjälper till att nå mål på arbetsplatsen. Detta stämmer överens med respondenternas svar till självbestämmanderätten. (Elst T, o.a., 2019, ss. 4-5)

Som det kom fram i respondenternas svar kom det även fram i teorin att högkänsliga personer gynnas av t.ex. kortare arbetsdagar. (Aron, 2013, s. 141). En av respondenterna nämnde även vikten i att ha ett eget rum på arbetet så att hen kan vid behov stänga dörren, detta kan understödjas av Jaeger som nämner att om man känner sig överstimulerad på arbetet kan det hjälpa att lyssna på musik, gå omkring på pauser, stretcha eller stänga sin kontorsdörr (Jaeger, 2004, ss. 74,76).

En respondent nämnde att hen kan ta upp med hens förman ifall hens gränser inte respekteras i arbetet. Enligt Jaeger är det viktigt att högkänsliga personers har goda gränser eftersom det hjälper att hantera känslan av att vara överväldigad (Jaeger, 2004, ss. 74,76).

Den sista kategorin i temat är "fördel på arbetsplatsen". Även om många respondenter upplevde att arbetsplatsen inte tar i beaktande deras högkänslighet svarade en del att de

kan vara sig själva på arbetsplatsen samt att förståelsen för högekänsligheten har ökat med tiden. Det kom även fram att en respondent inte ansåg behovet av att berätta om sin högekänslighet på arbetsplatsen och upplever att de inte behöver några specialarrangemang. Övrigt kom det även fram positiva aspekterna av en liten arbetsgrupp där personalen är nära varandra samt möjligheten att gå ut och gå under arbetsdagen.

Som det kom fram i teoribaserade delen är trivseln på arbetsplatsen inte enbart en fin omgivning och passlig mängd med arbete. För att trivas på arbete måste även relationerna mellan kollegorna fungera. Om arbetsandan är dålig påverkar det också negativt på orken inom arbetet. Aron nämner att p.g.a. att många högekänsliga personer är introverta trivs de bättre i mindre grupper än i större. Detta kan förklaras varför en av respondenterna framförde positivitet gentemot en liten arbetsgrupp där personalen är nära varandra. Detta kan även förklaras genom att många högekänsliga trivs med att ha få nära relationer än många ytliga. (Aron, 2013, ss. 156-157)

Tabell 2 Arbetsplatsens och arbetsmiljöns syn på högekänslighet

Tema	Kategori	Kod
Arbetsplatsens och arbetsmiljöns syn på högekänslighet	a) Arbetsplatsen tar inte i beaktande	a) Arbetsplatsen tar inte i beaktande <ul style="list-style-type: none"> - Tar inte i beaktande - Jag vet inte - Blir tvungen att byta arbetsplats eftersom man inte snart längre får ha eget arbetsrum - Tar inte i beaktande eftersom de inte är medvetna om min högekänslighet - Tar inte i beaktande, har inte behövts - Arbetsgemenskapens och förmännens stöd och förståelse är minimalt eller saknas helt - Andra upplever det som kontrollerande att jag minns överenskomna saker eller tar på tals uttalade saker - Blir inte förstådd av arbetskollegor - Stigmatisering av högekänslighet
	b) Självbestämmanderätt	b) Självbestämmanderätt <ul style="list-style-type: none"> - Planerar kalendern och arbetsmängd själv / till viss del - Eget arbetsrum - Själv bestämma arbetets takt - Kan ta distans till jobbet - Självständigt arbete och jag får i stor utsträckning bestämma utförande
	c) Fördel på arbetsplatsen	c) Fördel på arbetsplatsen <ul style="list-style-type: none"> - Kan vara mig själv - Förståelsen har ökat - Inte behov att berätta om högekänsligheten - Behöver inte specialarrangemang - Arbetsgruppen är liten och vi är nära varandra - Möjlighet att gå ut och gå

11.3 Den ultimata arbetsplatsen

Följande tema är "den ultimata arbetsplatsen" som gäller frågan hur den ultimata arbetsplatsen ser ut i frågeformuläret. Detta tema är indelat i tre kategorier med 39 koder. Första kategorin i detta tema är "sociala kontakter" som består av 14 koder. Här nämndes önskan om bra samarbete och samarbete i grupper, tillräckligt med personal, uppmuntrande och stödjande arbetsatmosfär, en förman som bryr sig och beaktar alla slags personer samt stöd av kollegor. Ytterligare nämndes arbetsgemenskap och trygg arbetsgrupp, bra och empatiska arbetskollegor och handledare, acceptans, medvetenhet om andras känslor och känslighet, samvetsgranna och professionella kollegor som följer yrkesetiken, klientcentrering, arbete för klienternas bästa, diskussionskultur och växelverkan samt en bra delegering.

Som det kom fram i respondenternas svar är bra samarbete viktigt i arbetet, Cooper understryker att högkänsliga personer är en stor resurs i samarbeten på grund av deras höga empatiförmåga samt behov av välplanerade och väl genomförda uppgifter. (Cooper, 2015, ss. 1-5) Här kan man även dra parallellerna till att respondenterna föredrar samvetsgranna och professionella kollegor.

Collins nämner i sin studie två olika typer av stödsystem i arbetet, formella och informella. Formellt stöd innebär handledning, ledning och bedömningssystem. Informella formen är socialt stöd i arbetet från exempelvis kollegor och arbetskamrater. Dessa två stödsystem är något som även kommer fram i respondenternas svar. För att orka med arbetet är det viktigt att växelverkan mellan kollegorna fungerar, detta är något respondenterna samt Collins tar fasta på. Collin nämner att socialt stöd från kollegorna har en stor inverkan på arbetsorken. Bra stöd av kollegorna fungerar även som skyddsfaktor emot utbrändhet. (Collins, 2008, ss. 10-11)

Denna kategori kan jämföras med "compassion satisfaction" vilket betyder nöjet att utföra sitt arbete på bästa sätt. Det kan även handla om att känna positivitet gentemot kollegorna eller sin förmåga att bidra till arbetet. (Stamm, 2010)

Andra kategorin i temat "Den ultimata arbetsplatsen" är "Påverkningsmöjligheter" som består av 12 koder. I denna kategori betonades jobb i egen takt, självständigt arbete, projektarbete, delvis distansarbete, att man får välja materialet på

arbetskläder, och får en tillräcklig förberedelse inför arbetsuppgifterna. Dessutom betonades ett meningsfullt jobbinnehåll, expertisposition, att själv få anpassa och forma sin arbetsmiljö, att arbetet skulle vara så stressfritt som möjligt, att man skulle få planera kalendern/tidschemat själv inklusive tid reserverad för klientbesök. Ytterligare togs upp önskan om eget arbetsrum och fyra dagars arbetsvecka.

Jaeger nämner att saker som kan orsaka stress hos högekänsliga är oregelbundna arbetstider, ostimulerande arbeten, låg lön, krav på hög prestationsanda, arbeten med press och brist på självbestämmanderätt (Jaeger, 2004, ss. 79-80). Detta går hand i hand med respondenternas svar, då respondenternas svar i stora drag är lösningar till vad Jaeger nämner som stressfaktorer till högekänsliga. Självständighet i arbetet är något som betonades i respondenternas svar. Detta kan besvaras genom att många högekänsliga är introverta och föredrar att arbeta på egenhand med minimal iakttagelse. (Cooper, 2015, ss. 1-5)

Meningsfullt arbete var också något som betonades i respondenternas svar. Detta kan vara en stor orsak varför det faller sig naturligt för högekänsliga att söka sig till arbeten inom social-och hälsovården. Samtidigt som högekänsligas förmågor passar utmärkt i arbeten som går ut på att hjälpa andra, kan dessa förmågor också riskera utbrändhet. Det skulle därför vara viktigt att högekänsliga personer exempelvis skulle arbeta kortare arbetsdagar, vilket också kom fram i respondenternas svar. (Aron, 2013, s. 141)

Påverkningsmöjligheterna korrelerar med de högekänsligas värderingar. Mycket av vad som respondenterna svarat går ihop med inre värderingar. Värderingar hos högekänsliga kan vara att hjälpa andra på ett meningsfullt sätt, att utföra kvalitet i arbetet, att vara lugn, avslappnad och glad, att åstadkomma nya saker, att kommunicera positivt, att vänligt kunna säga nej, att få fram idéer och tankar samt att inte känna press att göra ett beslut. (Jaeger, 2004, ss. 130-131)

Den sista kategorin i detta tema är "andra behov" som består av 13 koder. Fyra respondenter svarade att öppenhet och uppskattning av olikheter är viktigt på den ultimata arbetsplatsen. Övriga aspekter var ett arbete som uppfyller behovet av djupa konversationer, att kunna vara sig själv och inte behöva gömma sitt förflutna samt äkthet, ärlighet och kreativitet. Aspekter som tillhör yttre faktorer är mindre arbetsplatser, mer utrymme, bra luftcirkulation, mindre yttre distraktioner, exempelvis ringande telefoner,

dofter och kyla. Andra yttre faktorer som önskades var estetik, varma färger, växter, blommor, fridfullhet och möjlighet att reglera belysningen. Till återhämtningen hörde tillräcklig återhämtning, lugn, självständigt distansarbete, mer tid för pauser och en lugnare arbetstakt så att man orkar bättre och är mer utvilad.

Majoriteten av högkänsliga föredrar inte ytliga konversationer eller ytliga individer. På grund av de högkänsligas djupa tankesätt föredrar de även djupa konversationer med andra likasinnade eller djupa personer (Cooper, 2015, ss. 11-13). Detta stämmer ihop med respondenternas svar där det framkom att de gärna har ett arbete som uppfyller behovet av djupa konversationer, var de kan vara sig själv, ärlighet och kreativitet.

Högkänsliga personer observerar omgivningen mer än andra och är mer känsliga för stimuli, som höga ljud, ljus och extrema temperaturer (Aron, 2013, ss. 156-157). I respondenternas svar kom det fram att den ultimata arbetsplatsen skulle inkludera; mindre arbetsplatser, mer utrymme, bra luftcirkulation, mindre yttre distraktioner, exempelvis ringande telefoner, dofter och kyla. Även estetik, varmare färger, växter, blommor, fridfullhet och möjlighet att reglera belysningen var önskvärt. Detta är något även både Jaeger och Cooper understöder. Jaeger nämner lika som Cooper belysningens inverkan för högkänsliga på arbetet, det kan handla om lysrör i taket, en lampa på skrivbordet eller om det finns fönster eller inte. Jaeger tar även upp ljudets påverkan på högkänsliga, det kan handla om exempelvis ljud från en kopieringsmaskin eller ett telefonsamtal. Andra aspekter som påverkar arbetsmiljön för högkänsliga är olika dofter, som exempelvis dofter av parfym och mat. (Jaeger, 2004, s. 188) Intensiteten hos högkänsliga gör även att många högkänsliga uppskattar de fina och estetiska extra mycket, exempelvis kan en högkänslig njuta av ett konstverk i flera timmar (Jaeger, 2004, ss. 13-16). Med tanke på hur mycket stimuli de högkänsliga tar in på en dag är det inte konstigt att både respondenterna samt litteraturen betonar de högkänsligas behov av att vila. (Aron, 2013, ss. 156-157)

Tabell 3 Den ultimata arbetsplatsen

Tema	Kategori	Kod
Den ultimata arbetsplatsen	a) Sociala kontakter	<p>a) Sociala kontakter</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bra samarbete och samarbete i grupper - Tillräckligt med personal - Uppmuntrande och stödande - Arbetsatmosfär - Förman som bryr sig och beaktar alla slags personer - Stöd av kollegor - Arbetsgemenskap och trygg arbetsgrupp - Bra och empatiska arbetskolllegor och handledare - Acceptans - Medvetenhet om andras känslor och känslighet - Samvetsgranna och professionella kollegor som följer yrkesetiken - Klientcentrering, arbetar för klienternas bästa - Diskussionskultur och växelverkan - Bra delegation
	b) Påverkningsmöjligheter	<p>b) Påverkningsmöjligheter</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jobb i egen takt - Självständigt arbete - projektjobb, delvis distansarbete - Man får välja materialet på arbetskläder - Tillräcklig förberedelse inför arbetsuppgifterna - Meningsfullt jobbinnehåll - Expertisposition - Kan själv anpassa och forma min verksamhetsmiljö - Så stressfritt som möjligt - Skulle vilja planera kalendern/tidschemat själv - Eget arbetsrum - Önskan om fyra dagars arbetsvecka
	c) Andra behov	<p>c) Andra behov</p> <ul style="list-style-type: none"> - Öppenhet och uppskattning av olikheter - Arbete som uppfyller behovet av djupa konversationer - Kunna vara sig själv / behöver inte gömma mitt förflutna - Äkthet och ärlighet - Kreativitet - Mindre arbetsplatser, mer utrymme, bra luftcirkulation, mindre yttre distraktioner - Estetisk - Tillräcklig återhämtning - Lugn - Självständigt distansarbete - Estetik - Mer tid för pauser - Lugnare arbetstakt så att man orkar bättre och är mer utvilad

11.4 Copingstrategier

Vårt sista tema är copingstrategier som består av två kategorier varav dessa kategorier gemensamt består av 18 koder. Första kategorin är "återhämtning" som bestod av 10 koder. Fem respondenter svarade att de använder sig av motion respektive tillbringa tid i naturen som copingstrategi. Till motion hörde jogging, hemmagymnastik, stretchning, gruppmotion, aerobics och pilates. Att tillbringa tid i naturen kunde vara att fiska och gå ut ensam eller med hunden. Fyra respondenter hade svarat att de tar kontakt med sina närmaste. Fyra respondenter hade även svarat sömn. Tre respondenter använde sig av meditation. Där ingick även andnings- och avslappningsövningar som användes speciellt vid överbelastning av stress och ångest.

Liknande sätt att hantera stressfyllda situationer var att vara ensam för sig själv/ha andningspauser, till exempel att på arbetet gå till en lugn, mörk plats där man kan vara utan större stimulans, att man stänger arbetsrummets dörr, att före och efter klientkontakt orientera sig i tystnad och ta itu med tankar och känslor som uppkommit och att inte umgås så mycket med andra på arbetet för att fördela energin till arbetet. Dessutom nämndes att vara ensam och göra mina sysslor, lugna ner sig i små stunder, ha eget lugn varje dag utan yttre distraktioner samt att före och samla sina tankar i tystnad.

Utöver det nämndes sinsemellan olika faktorer såsom andlighet, återhämtning eller ta det lugnt i form av en kaffepaus samt omvårdnad av personer som behöver omsorg. Som copingstrategi nämndes även olika hobbyer, där nämndes exempelvis trädgårds- och djurskötsel, bakning, titta på TV serier och filmer, handarbete, kreativa hobbyer, stickning, läsa, skriva, studera psykologi, musik, paddla, yoga och ASMR-videor.

Dessutom fanns det olika saker som nämnes som vi valde att kalla för mental träning/övning. Dessa saker var mind body bridging, självmedkänslaövning, självsuggestion/avslappning, neuro-linguistic programming samt att utforska sina egna drömmar. Här menas med drömmar de drömmar man har när man sover.

För att ha orken att hjälpa andra krävs det att man sköter om sig själv (Aron, 2013, s. 141) detta kan ske via olika copingstrategier. Copingstrategier som nämndes av respondenterna

var motion, naturvistelse, att vara ensam, kontakt med anhöriga, avslappningsövningar och olika hobbyer. De copingstrategier som respondenterna nämnde är även copingstrategier som understödes i vår teoribaserade del. I teoribaserade delen delade vi in copingstrategier i intellektuella-, fysiologiska-, själsliga-, kreativa-, emotionella- samt sociala copingstrategier (MIELI suomen mielenterveys ry, u.å). Intellektuella copingstrategier innebär att man hanterar sin stress genom att; skaffa information, göra upp planer, skriva upp saker, lösa problem samt genom att skriva listor. (MIELI suomen mielenterveys ry, u.å) Som intellektuell copingstrategi nämndes Mind body bridging som även kom fram i respondenternas svar. Fysiologiska copingstrategier innebär fysisk aktivitet, som exempelvis motion, utomhusvistelse, sport, avkoppling, återhämtning, hälsosamma kostvanor och tillräckligt med sömn. De fysiologiska copingstrategierna var allmännast bland respondenterna. Fyra respondent svarade att sömnen är en viktig copingstrategi. Andra nämnde naturvistelse som viktigt för deras stresshantering. Naturvistelsens psykiska och fysiska fördelar bekräftas även i Undersökningen "Terveyttä ja hyvinvointia kansallispuistoista – Tutkimus kävijöiden kokemista vaikutuksista". (Virkkunen, o.a., 2014, ss. 38-41).

Till själsliga copingstrategier hör bl.a. religion, ideologier samt värderingar. Denna copingstrategi fokuserar på meningen med livet, stillhet, tankar, bön och meditation. I respondenternas svar togs det upp bl.a. meditation och mental träning (MIELI suomen mielenterveys ry, u.å). I respondenternas svar kom även yoga och ASMR- videor fram. I underrubriken själsliga copingstrategier togs det fram en studie om effekterna av yoga som copingstrategi. Resultatet av studien visade att yogan bidrog till ökad uppmärksamhet och förbättrade humöret hos de högkänsliga personerna (Amemiya, o.a., 2020).

De kreativa copingstrategierna innebär att söka efter nya sätt att agera, använda fantasi, tänka positivt, lyssna till sig själv och att vara kreativ (MIELI suomen mielenterveys ry, u.å). en del av respondenterna använde sig av dessa typer av copingstrategier, bl.a. nämndes det att en del bakar, handarbetar eller ägnar sig åt kreativa hobbyn som stickning, läsning, skrivning och musik. Sociala copingstrategier tangerar umgänge med vänner eller nära, fritidsintressen i grupp, att ta emot stöd samt att stöda andra (MIELI suomen mielenterveys ry, u.å). Sociala copingstrategier kom även upp i respondenternas svar då de nämnde att de kontaktar de närmaste eller att de tar hand om personer som behöver omvårdnad.

Den emotionella copingstrategin innebär att visa känslor så som att skratta eller gråta eller att berätta om sina känslor till andra. Emotionell copingstrategi innebär även att uttrycka känslor genom olika sorters konst. (MIELI suomen mielenterveys ry, u.å) Denna copingstrategi kom inte direkt upp i respondenternas svar men är något man kan jämföra med de tidigare svaren om vikten i respondenternas känslor samt att kunna tala om dem

Den sista kategorin i temat "copingstrategier" är "medkänsla för sig själv" och består av åtta koder. Medkänsla för sig själv och positivt tänkande var copingstrategier som förekom bland respondenterna. Med medkänsla för sig själv menades förståelse för en vad en människa klarar av, att inse att tidsbrist inte beror på mig utan på systemet, acceptera att jag inte orkar med för mycket stimuli samt att stanna upp och fråga mig själv "hur mår du?". Med positivt tänkande menades att vara nöjd över att ha klarat av dagen och uppfyllt alla krav samt att tänka att alla är i samma båt.

Det var flera som ansåg att det är viktigt att sätta egna gränser i arbetet i form av att avgränsa arbetet och fokusera på det relevanta så att man inte blir utmattad, att kunna lämna jobbet på jobbet, att kunna säga nej och att tåla andras besvikelse. Det var även en som ansåg att om arbetet tar så mycket att man inte orkar med hobbyer så ska man byta arbetsplats. Andra svar var mindre krav av sig själva och andra, att separera andras känslotillstånd från mina egna, att tala med andra och hantera mina egna saker.

Ytterligare ansågs det viktigt att sköta om sitt välmående och leva hälsosamt. I detta avseende svarade respondenterna psykiatriska hälsotjänster och näring. Det var dessutom en som betonade en så låg användning av alkohol som möjligt. Rollen i att ha egna gränser som högekänslig är något som Jaeger kan instämna med då hon nämner att många högekänsliga går emot de egna gränserna, vilket leder till stress och påfrestning. Hon betonar därför vikten i att högekänsliga har goda inre- och yttre gränser samt goda personliga gränser. Inre gränser innebär bl.a. känslor och tankar, yttregränser innebär omständigheterna på arbetet och personliga gränserna att kunna lita på de egna känslorna, värdesätta sig själv och att kunna säga nej. (Jaeger, 2004, ss. 74,76)

Tabell 4 Copingstrategier

Tema	Kategori	Kod
Copingstrategier	a) Återhämtning	a) Återhämtning <ul style="list-style-type: none"> - Motion - Kontakt med mina närmaste - Omvårdnad av personer som behöver omsorg - Tillbringa tid i naturen - Meditation - Ensam för sig själv/andningspauser - Hobbyer - Mental träning/-övning - Återhämtning/ta det lugnt - Sömn
	b) Medkänsla för sig själv	b) Medkänsla för sig själv <ul style="list-style-type: none"> - Sätta egna gränser i arbetet - Mindre krav av sig själv och andra - Så låg användning av alkohol som möjligt - Tala med andra och hantera mina egna saker - Separera andras känslotillstånd från mina egna - Positivt tänkande - Medkänsla för sig själv - Sköta om mitt välmående och leva hälsosamt

12 Etik

Syftet med forskning är att producera ny information samt bygga på tidigare kunskap. Forskningsetikens uppgift är att hindra forskare från att utföra forskning på någon annans bekostnad. God forskningsetik är viktig för att människor inte skall utnyttjas, ta skada samt för att behålla deltagarnas integritet. (Denscombe, 2018, ss. 433-438)

Yrkehögskolan Novia har förbundit sig att tillämpa Forskningsetiska delegationens (TENK) anvisningar enligt *God vetenskaplig praxis och handläggning av misstänkta avvikelser från den i Finland* (TENK 2012). Syftet med de etiska rekommendationerna för examensarbeten på yrkehögskolorna är att samordna examensarbetsprocessen på yrkehögskolorna, främja god vetenskaplig praxis, förebygga vetenskaplig oärlighet samt att förbättra kvaliteten på examensarbeten. De forskningsetiska rekommendationerna baserar sig på lagstiftning, nationella och internationella forskningsetiska principer samt rekommendationer och riktlinjer från vetenskapssamfundet (Arene rf, 2020, ss. 2-3). Enligt TENK (2019) styrs alla forskare inom Finland att följa de etiska rekommendationerna som

nämns i grundlagen. Forskaren ska respektera deltagarnas människovärde och självbestämmanderätt. Enligt grundlagen (1999/731, 6-23 §) är dessa till exempel rätten till liv, personlig frihet och integritet, rörelsefrihet, religionsfrihet, yttrandefrihet, egendomsskydd samt skydd för privatlivet. En forskare ska dessutom genomföra forskningen så att den inte medför risker, skador eller men för en människa, samhället eller andra undersökningsobjekt. (Forskningsetiska delegationen, 2019, s. 8)

Skyddandet av deltagarnas intressen är en av huvudprinciperna inom forskningsetiken. Det är oetiskt att personerna som deltagit i en undersökning ska ta skada eller utsättas för långsiktig skada för att hen har medverkat. Deltagarna ska heller inte vara tvungna att lida personlig skada till följd av undersökningen. Personlig skada innebär exempelvis att deltagarnas personliga information avslöjas. Det är därför viktigt att informera deltagarna om att deras information hanteras konfidentiellt. När forskningsresultatet presenteras är det viktigt att det inte överhuvudtaget avslöjar deltagarnas identitet. (Denscombe, 2018, s. 439).

Anonymiteten i vårt frågeformulär hålls eftersom det har lagts upp på HSP föreningens Facebook-sida samt deras nyhetsbrev till sina medlemmar för att samla respondenter. Vi har inte heller begärt några personliga uppgifter, förutom yrkestitel, från respondenterna och vi kan därför inte identifiera de som har svarat. Vi har tänkt på att personlig information som förekommer i svaren inte ska kunna kopplas ihop med personen, och svaren har inte heller publicerats någonstans i sin helhet. Vi har använt oss av några vältänkta citat men främst använt oss av nyckelord. Det framkommer dock inte för respondenterna att de är anonyma. Vi undrade i efter hand om en del respondenter har undrat om undersökningen är anonym, eftersom länken till undersökningen fanns på föreningens Facebook-sida. Detta kräver således en inloggning med deltagarnas privata Facebook-konto, som kunde tänkas koppla ihop med svaren. E-post meddelandet som skickades till HSP föreningen i Finland var skrivet både på svenska och finska. I detta meddelande skrevs en kort presentation om vem vi är och vilken skola vi är ifrån och en av skribenternas kontaktuppgifter gavs för att tydliggöra vem de kan kontakta för eventuella frågor eller kommentarer. Dessutom förklarades syftet med examensarbetet samt syftet med frågeformuläret. Ytterligare gavs information om att respondenterna kan delta i undersökningen genom att fylla i frågeformuläret.

Det är viktigt att en forskare är öppen och tydlig med vad forskningen innebär och hur den kommer att framgå. Det hör även till att forskaren skall hålla sig objektiv i sina tolkningar. Respondenterna som deltagit i undersökningen skall kunna dra nytta av forskningsresultatet. Det vill säga var och en av respondenterna ska kunna vinna något utav forskningen och alla deltagare ska behandlas rättvist. (Denscombe, 2018, ss. 440, 443). Alla deltagare deltar på samma villkor. Alla svar som vi fick togs emot och vi har lagt lika mycket vikt på varje svar mellan respondenterna och mellan respondenters egna svar. Vi har varit objektiva i våra tolkningar genom att lämna svaren så mycket som möjligt enligt respondenternas egna ord.

Att delta i en forskning ska alltid vara frivilligt och deltagarna ska alltid erbjudas tillräcklig information om forskningen och vad den innebär. Ibland är det nödvändigt med ett skriftligt samtycke som bevis att deltagarna deltar på frivillig basis, samt att de bekräftar att de fått information om undersökningen. I en del fall är samtyckes formuläret inte nödvändigt, exempelvis om forskaren tar kontakt med personer på gatan för att ställa frågor, då godkänner deltagarna indirekt samtycke då de väljer att besvara frågorna. (Denscombe, 2018, ss. 441-442) Vad det gäller vårt frågeformulär drog vi slutsatsen att det inte är nödvändigt med ett skriftligt samtycke då våra respondenter lika som person på gatan ger samtycke genom att välja att svara på våra frågor. Vi har inte berättat för respondenterna ifall svaren skulle användas någon annan stans än i examensarbetet, på vilka sätt vi använder svaren eller om vi vill kontakta dem senare för att till exempel veta mera om något svar. Information till respondenterna om vem som kan läsa eller se på undersökningen, vilket hör till god vetenskaplig praxis, är något som vi glömde att göra, men som vi är medvetna om i efterhand att kunde ha gjorts.

God vetenskaplig praxis förutsätter att man inte plagierar andras verk. Plagiering innebär att man citerar någonting som hör till en annan person utan att originalkällan har hänvisats på ett lämpligt sätt. (Arene rf, 2020, s. 22) Vi har undvikit plagiering genom att försöka skriva om den ursprungliga källan med så mycket egna ord och formuleringar som möjligt. Dock förekommer det några citat i examensarbetet, men då har det tydligt markerats som det. Detta har gällt både vetenskapliga källor men också privatpersoner som svarade i frågeformuläret. Den information som har förekommit i formulärets svar behandlar personliga och känsliga ämnen, så vi är medvetna om att ifall citat av privatpersoner användes borde det finnas en stark grund för detta. Citatet som förekommer i kapitlet 11.3

”Arbetsplatsens och arbetsmiljöns syn på högkänsliga” är så bra formulerat, att den valdes att stå i dess ursprungliga form.

De forskningsetiska rekommendationerna har varit våra riktlinjer under hela arbetsprocessens gång och vi uppfyller de forskningsetiska anvisningarna eftersom anonymitet hålls, alla respondenter har frivilligt svarat på frågorna och blivit informerade om forskningens syfte, ingen har kommit till skada, vi har använt oss av vetenskapligt förankrade källor men också andra källor varav en magisteravhandling. Vi tog beslutet att ha med magisteravhandlingen eftersom den ansågs bestå av så pass väsentlig information om högkänslighet. Vi är även medvetna om att detta påverkar arbetets reliabilitet.

13 Validitet och reliabilitet

När en studie utförs är det viktigt att forskningen skall ha så hög reliabilitet och validitet som möjligt. Validiteten och reliabiliteten ser annorlunda ut beroende på ifall metoden som använts är kvalitativ eller kvantitativ. I det här kapitlet granskas validiteten och reliabiliteten ur ett kvalitativt perspektiv eftersom vi valt att använda kvalitativ metod i vår studie. (Denscombe, 2018, s. 385)

Validitet innebär giltighet. Validiteten stöder sig på datas betydelse, exakthet samt noggrannhet. För att få en bra forskning behövs det användas data med god kvalitet. Utan data med god kvalitet betvivlar det resultatet man får samt dess trovärdighet. Det som inverkar på en forsknings trovärdighet är; karaktären på forskningen, att forskaren är tydlig med vilka grunder hen fått den data som hen använder sig av i forskningen samt att den är av god kvalitet för att kunna övertyga fokusgruppen om att forskningen är tillförlitlig. (Denscombe, 2018, s. 385). Det innebär att undersökningens resultat stämmer överens med det som skall undersökas. En kvalitativ undersökning berör abstrakta fenomen som inställningar, erfarenheter och kunskap. Detta gör att fenomenen är svåra att mäta utan kräver noggranna definitioner. Efter detta kan vi konstruera ett instrument som mäter den. (Patel & Davidson, 2014, s. 102; Patel & Davidson, 2014; Patel & Davidson, 2014)

Vid validiteten i kvalitativa studier blir oftast resultatet annorlunda eftersom resultatet inte går att bedömas med siffror. Validiteten i en kvalitativ studie påverkas genom den insamlingsteknik som använts, informationen om fenomenet man vill studera samt att med hjälp av forskningen kunna svara på ens forskningsfrågor. Resultatet i studien bör stämma

ihop med tidigare resultat från tidigare studier av samma fenomen, detta gäller även om man använt sig av andra metoder eller tekniker. Vid kvalitativ forskning bör även tolkningen av validiteten basera sig på ett faktabaserat underlag.

Reliabilitet innebär om ett instrument får samma resultat vid upprepade mätningar, alltså hur tillförlitlig den är. Reliabilitet är även storleken på det slumpmässiga mätfelet hos instrumentet. Reliabilitetsbrister kan exempelvis bero på mätinstrumentet i sig. (Henricson s.135) I vårt fall är frågeformuläret vårt mätinstrument. Reliabilitetsbrister i det kan bero på om frågorna är formulerade på ett sådant sätt som går att tolka på olika sätt. Beroende på hur respondenterna uppfattar frågorna kan man få olika svar och således olika resultat i undersökningen. Brister i reliabiliteten kan också bero på de som tolkar och analyserar svaren, inte enbart de som tolkar frågorna, i detta fall är det vi själva. Vi har tagit detta i beaktande exempelvis genom att göra översättningen och analyseringen av svaren i par, inte ensamma. Att flera olika personer gör en bedömning av resultaten kan kallas för interbedömarreliabilitet. (Henricson, 2017, s. 135)

Frågeformulär är ett av de svåraste sätten för att kontrollera reliabiliteten på förhand. Det är viktigt att frågorna är formulerade på ett sätt som inte går att missuppfattas och att ge tydliga instruktioner i början av frågeformuläret och vid de enskilda frågorna. Frågeformuläret ska vara lätt att besvara och det är en god idé att pröva skicka ut frågeformuläret till vänner eller andra testpersoner för att försäkra sig om att frågeformuläret uppfyller god reliabilitet (Patel & Davidson, 2014, ss. 103-105). En av skribenterna bad sin familjemedlem att läsa igenom frågeformuläret för att testa om frågorna var formulerade på ett lätt förståeligt sätt och verkade relevanta för vår undersökning.

Vi har strävat efter att beskriva vår examensarbetsprocess och hur vi gått till väga i de olika skeden så noggrant och omfattande som möjligt för att undersökningen skulle kunna replikeras. Dock är det svårt att få lika resultat i en kvalitativ undersökning med öppna frågor, eftersom respondenternas svar kan variera. I alla undersökningar som har med människor att göra, är tolkningen av svaren i en större grad subjektivt samt tillförlitligheten av resultaten och slutsatser kan ha mindre tillförlitlighet. Trots att respondenterna är medlemmar i HSP Finland så kan vi inte vara övertygade om att de faktiskt är högkänsliga personer. Detta påverkar undersökningens validitet, alltså förmåga att mäta det som skall

mätas, eftersom högekänslighet är vårt genomgripande tema. Våra svar stämmer överens med syftet och frågeställningarna i vårt arbete.

Standardisering och strukturering är två aspekter som man måste ta i beaktande med frågorna då man samlar information. Grad av standardisering är då man utgör frågornas utformning, innehåll, ordning och hur mycket ansvar som lämnas till den som svarar på frågeformuläret. Frågeformulär ger ingen möjlighet till komplettering. Man bör undvika frågor som är långa, ledande, negationer, dubbel-frågor, förutsättande frågor eller börjar med ordet "varför". Man bör använda ett vardagligt språk och inte allt för svåra fackuttryck eller värdeladdade ord. (Patel & Davidson, 2014, ss. 75-79) I vår undersökning har vi sett till att börja med att fråga efter respondentens yrkesroll för att sedan gå mer på djupet om hans egna erfarenheter och åsikter om arbetslivet med högekänslighet. När vi frågar efter hur respondenterna ser högekänslighet som en styrka och utmaning i arbetet så är vi noga med att börja med styrkor för att sedan fråga efter utmaningar för att inte skapa känslan av att högekänslighet skulle ses som något negativt.

Strukturering är i vilken utsträckning frågorna är fria att tolka beroende på egen erfarenhet och inställning för respondenterna. Fasta frågor med svarsalternativ är helt strukturerade. Öppna frågor är sådana frågor som inte har svarsalternativ, men även på dessa kan man svara ja eller nej beroende på graden av strukturering men också formuleringen av frågan. (Patel & Davidson, 2014, ss. 75-77). Det finns alltid en risk då man gör en forskning att man själv påverkar svaren därmed resultaten och slutsatserna i undersökningen. Vi försökte vara så objektiva som möjligt när vi översatte och kategoriserade/kodade svaren. Våra val av ord och hur vi uppfattade innebörden av t.ex. ordet copingstrategier är subjektivt. Under analyseringen blev vi att fundera över ifall vi har gett en positiv värdering till exemplen av copingstrategier i frågeformuläret. Detta kan bero på vilka exempel som vi gav när vi definierade begreppet. Motion och meditation, vilka vi gav som exempel, kan anses ofta som positiva copingstrategier. Om vi istället skulle nämnt exempelvis konsumtion av alkohol eller att överföra sin frustration på någon annan, vilka kan ofta anses som negativa copingstrategier, skulle våra svar eventuellt ha blivit annorlunda.

När det gäller källornas tillförlitlighet och användning har vi använt oss mera av vissa källor än andra. Våra tre centralaste källor är böckerna av Aron, Cooper och Jaeger. De ansågs vara tillförlitliga och relevanta källor för att få information till bakgrunden i vårt ämne.

Utöver dessa källor har vi använt oss av andra relevanta källor som tangerar samma och olika ämnesområden. Vi har strävat efter att använda flera källor i texten för att skapa en dialog mellan dem. Aktuell forskning inom ämnet har lyfts upp som stöd till böckerna. Vi skulle dock kunna ha använt oss av mera källor för att få mer djuphet och mångsidighet i innehållet. Vi är även medvetna om att vi skulle kunna ha lyft upp flera olika synvinklar om samma ämne. Med detta menar vi att flera av källorna argumenterade som stöd för varandra, inte emot varandra. Dock har vi försökt utnyttja källorna på ett mångsidigt sätt.

14 Diskussion

Att högekänslighet medför både resurser och utmaningar är inte något nytt. Då det talas om högekänslighet är det dock allmännare att högekänslighetens utmaningar belyses mer än resurserna. Detta anser vi att är synd då högekänslighetens resurser är något som gör dessa människor unika från alla andra. Bakgrunden samt resultatet av vår undersökning svarade på syftet i vårt arbete. Syftet med vårt arbete var att kartlägga resurser och utmaningar inom arbetslivet som högekänslig samt att kartlägga copingstrategier för att främja orken hos högekänsliga inom arbeten som är psykiskt påfrestande. På basen av vår bakgrund och av respondenternas svar kan vi konstatera att högekänsligheten medför både resurser och utmaningar inom arbetslivet. Vi fick även svar på hurdana copingstrategier som respondenterna använder sig av samt stämde respondenternas copingstrategier ihop med bakgrundens kapitel om copingstrategier.

Respondenternas svar, svarade även på våra frågeställningar. Våra frågeställningar var: på vilket sätt är högekänslighet både en resurs och en utmaning inom social- och hälsovården? Och vilka copingstrategier använder högekänsliga för att hantera påfrestande arbeten inom social- och hälsovården? Första frågeställningen kan besvaras med hjälp av vår bakgrund och av respondenternas svar. Teorin från bakgrunden stämde även ihop med vad som respondenterna ansåg vara deras resurser och utmaningar. Det som bl.a. kom fram i respondenternas svar gällande högekänslighet som en resurs, var att de ser högekänslighet som en resurs, empatiförmåga samt bra intuition. Som utmaningar nämnde respondenterna bl.a. att de blir snabbt belastade av sociala kontakter, av stress samt av stimuli från omgivningen. Andra frågeställningen "vilka copingstrategier använder högekänsliga för att hantera påfrestande arbeten inom social- och hälsovården?"

besvarades av respondenterna. Från respondenternas svar framkom bl.a. sömn, motion och naturvistelse som copingstrategier. Dessa copingstrategier stämde ihop med kapitel 9 där copingstrategier och stresshantering behandlades.

Med detta examensarbete vill vi medvetandegöra bl.a. högekänslighet, olika utmaningar, resurser och copingstrategier för högekänsliga i arbetslivet. Målgruppen har varit högekänsliga i arbetet men detta kan även användas av förmän, kollegor och andra som är intresserade av ämnet. Till vårt arbete skulle vi kunnat tillägga relevant lagstiftning som gäller omständigheterna på arbetet. Detta skulle bidra till ytterligare information som kunde hjälpa de högekänsliga att begära förändringar eller våga stå upp för de egna gränserna. Vårt arbete skulle kunna vidareutvecklas till en handbok där även lagstiftningen skulle kunna inkluderas.

Avslutningsvis kan vi som svar på sista stycket i inledningen konstatera att högekänslighetens resurser kan räknas som superkrafter. De högekänsligas superkrafter är att få medmänniskor i sin omgivning att må bra, de kan se detaljer som personer utan högekänslighet missar samt har de förmågan att läsa av situationer, känslor samt behov hos andra. Utöver de goda sidorna superkraften medför, medför den även utmaningar för personen då de ofta använder krafterna på sin egen bekostnad. För att den högekänsliga skall kunna använda sina krafter krävs det därför att personen får tid till återhämtning.

Källförteckning

- Acevedo, B. (2020). *The Highly Sensitive Brain*. Elsevier Science & Technology.
- Acevedo, B., Aron, E., Aron, A., Matthew-Donald, S., Collins, N., & Brown, L. (2014). *The highly sensitive brain: an fMRI study of sensory processing sensitivity and response to others' emotions*. John Wiley & sons, Inc. Hämtat från <http://dx.doi.org/10.1002/brb3.242> den 25 3 2021
- Ahrne, G., & Svensson, P. (2011). *Handbok i kvalitativa metoder* (Vol. 1). Malmö, Sverige.
- Amemiya, R., Takahashi, G., Rakwal, R., Kahata, M., Isono, K., & Sakairi, Y. (2020). Effects of yoga in a physical education course on attention control and mental health among graduate students with high sensory processing sensitivity. doi:<http://dx.doi.org/10.1080/23311908.2020.1778895>
- Arene rf. (2020). Etiska rekommendationer för examensarbeten på yrkeshögskolor. Hämtat från www.arene.fi: https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/ETISKA%20REKOMMENDATIONER%20F%C3%96R%20EXAMENSARBETEN%20P%C3%85%20YRKESH%C3%96GSKOLOR_2020.pdf?t=1578480382 den 6. 4. 2021
- Aron, E. (2010). *Psychotherapy and the Highly Sensitive Person : Improving Outcomes for That Minority of People Who Are the Majority of Clients*. Hämtat från <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.novia.fi/lib/novia-ebooks/reader.action?docID=646552> den 9. 3. 2021
- Aron, E. (2013). *Den högekänsliga människan* (Vol. 4). Kensington Publishing Corp. Hämtat den 9 3. 2021
- Aron, E. (2013). *Erityisherkkä ihminen*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Nemo.
- Aron, E. (u.å.). *The Highly Sensitive Person*. Hämtat från www.hsperson.com: <https://hsperson.com/> den 19. 4. 2021
- Collins, S. (2008). *Statutory Social Workers: Stress, Job Satisfaction, Coping, Social Support and Individual Differences*. Hämtat från https://www.researchgate.net/profile/Stewart-Collins/publication/254877564_Statutory_Social_Workers_Stress_Job_Satisfaction_Coping_Social_Support_and_Individual_Differences/links/5530c7ba0cf20ea0a06f8ef6/Statutory-Social-Workers-Stress-Job-Satisfaction-Co den 9 3 2021
- Cooper, T. (2015). *Thrive! The highly sensitive person and career*. Invictus Publishing, LLC.
- Denscombe, M. (2018). *Forskningsghandboken - för småsakliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratu AB.
- Elst T, V., Sercu, M., Van den Broeck, A., Van Hoof, E., Baillien, E., & Godderis, L. (den 18. 11. 2019). Who is more susceptible to job stressors and resources? *Plos One*. Hämtat från <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0225103> den 2. 2. 2021.
- Erityisherkan elämä. (den 17 02 2014-2021). *Erityisherkkyy*s . Hämtat från <https://www.hspelamaa.net/erityisherkkyy>
- Forskningsetiska delegationen. (2019). Etiska principer för humanforskning och etikprovning inom humanvetenskaperna i Finland. Helsingfors, Finland. Hämtat från https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Etikprovning_inom_humanvetenskaperna_2020.pdf den 15. 3. 2019
- Hedin, A. (2011). *En liten lathund om kvalitativ metod med tonvikt på intervju*. Hämtat från <https://www.studocu.com/sv/document/hogskolan-kristianstad/omvardnadsforskningens-teori-och-metod-iv-fordjupningsarbete-i->

- omvardnad/sammanfattningar/liten-lathund-om-kvalitativ-metod-med-tonvikt-pa-intervju-11-08-25/9011848/view den 10 4 2021
- Henricson, M. (2017). Vetenskaplig teori och metod : från idé till examination och omvårdnad. Lund: Studentlitteratur AB.
- HSP Suomi ry. (2021). Hämtat från <https://www.erityisherkat.fi/pa-svenska/hogkanslighet/> den 2. 2. 2021
- Jaeger, B. (2004). *Making work work for the highly sensitive person*. New York: McGraw-Hill.
- Kakunje, A. (2012). Stress Among Health Care Professionals - The Need for Resiliency. *Online Journal of Health and Allied Sciences*. Hämtat från https://www.researchgate.net/publication/279473607_Stress_Among_Health_Care_Professionals_-_The_Need_for_Resiliency den 29. 3. 2021
- Lexico. (den 9 April 2021). Hämtat från <https://www.lexico.com/en/definition/self-realization> den 1. 4. 2021
- Liss, M., Timmel, L., Baxley, K., & Killingsworth, P. (2005). *Sensory processing sensitivity and its relation to parental bonding, anxiety, and depression*. Washington : University of Mary Washington .
- MIELI suomen mielenterveys ry. (u.å). *Hurdana copingstrategier har du?* Hämtat från www.mieli.fi: https://mieli.fi/sites/default/files/materials_files/sve_copingstrategier_2.pdf den 18 4 2021
- MIELI suomen mielenterveys ry. (u.å). *Mind body bridging harjoituksia*. Hämtat från www.mieli.fi/fi/mind-body-bridging-harjoituksia: <https://mieli.fi/fi/mind-body-bridging-harjoituksia> den 14 4 2021
- Mind Body Bridging ry. (u.å). *MBB menetelmä*. Hämtat från www.mbbfinland.fi/: <https://www.mbbfinland.fi/menetelma> den 14 4 2021
- Mindfulnesscenter.se. (2020). Hämtat från <https://www.mindfulnesscenter.se> den 15. 3. 2021
- Mölsä, M. (2018). *Personlighetsdraget Högekänslighet och dess relation till självkänsla, ångest, depression och aggression: en kvantitativ studie*. Vasa: Åbo Akademi.
- Nichols, H. (den 14 4 2021). *How does yoga work?* Hämtat från www.medicalnewstoday.com: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/286745#types> den 20 4 2021
- Nyklíček, I., & F.Kuijpers, K. (2008). *Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction Intervention on Psychological Well-being and Quality of Life: Is Increased Mindfulness Indeed the Mechanism?* Nederländerna: Department of Psychology and Health, Tilburg University,. Hämtat från <https://doi.org/10.1007/s12160-008-9030-2> den 11 4 2021
- Olsson, H., & Sörensen, S. (2014). *Forskningsprocessen: Kvalitativa och kvantitativa perspektiv*. Stockholm: Liber AB.
- Patel, R., & Davidson, B. (2014). *Forskningsmetodikens grunder* (4 uppl.). Lund.
- Pérez-Chacón, M., Chacón, A., Borda-Mas, M., & Averages-Navarro, M. (2021). *Sensory Processing Sensitivity and Compassion Satisfaction as Risk/Protective Factors from Burnout and Compassion Fatigue in Healthcare and Education Professionals*. Spanien: MDPI AG. doi:<http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18020611>
- Polit, D., & Beck, C. (2008). *Nursing Research. Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice*. Hämtat från https://books.google.fi/books?hl=sv&lr=&id=Ej3wstotgkQC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Nursing+Research.+Generating+and+Assessing+Evidence+for+Nursing+Practice&ots=whJCIRayEn&sig=b5exwJWkfRRcarnBkzKk7wAEh2Q&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false den 8. 4. 2021

- Psykologiguiden*. (den 9 April 2021). Hämtat från <https://www.psykologiguiden.se/psykologilexikon/?Lookup=Compassion%20fatigue> den 1. 4. 2021
- Schimelpfening, N. (den 26 Juli 2020). *Verywell mind*. Hämtat från <https://www.verywellmind.com/wait-list-control-group-1067234> den 11 4 2021
- Spinalcord.com. (den 3 12 2020). *Insular Cortex*. Hämtat från www.spinalcord.com: <https://www.spinalcord.com/insular-cortex> den 20 4 2021
- Stamm, B. H. (2010). *THE CONCISE MANUAL FOR THE PROFESSIONAL QUALITY OF LIFE SCALE*. The ProQOL.org.,
- Svenska akademins ordböcker, SAOL*. (2015). Hämtat från <https://svenska.se/saol/?sok=subtil&pz=4> den 14. 3. 2021
- Virkkunen, V., Kajala, L., Erkkonen, J., Kaikkonen, H., Aarnio, M., & Korpelainen, R. (2014). *Terveyttä ja hyvinvointia kansallispuistoista – Tutkimus kävijöiden kokemista vaikutuksista*. Vanda, Finland: Metsähallitus. doi:<https://julkaisut.metsa.fi/assets/pdf/lp/Asarja/a208.pdf>

Bilaga 1 Artikelsökning

Datum för sökningen	Databas	Söktermer och kombinationer	Antal träffar	Avgränsningar	Antal träffar	Antal valda artiklar
2.2.2021	Google Scholar	sensory processing sensitivity, job, stress	76 200	Inga avgränsningar		1
2.2.2021	Google Scholar	Coping strategies Folkman	236 000	Inga avgränsningar		0
3.2.2021	Google Scholar	högekänslighet	92 300	Inga avgränsningar		1
3.2.2021	Google Scholar	highly sensitive person at work	225 000	Inga avgränsningar		0
3.2.2021	Google Scholar	social workers sensitivity	3 030 000	Inga avgränsningar		0
4.2.2021	Google books	Highly sensitive person at work	2250000	Inga avgränsningar		0
4.2.2021	ProQuest	Highly sensitive person		Tidsintervall, senaste 5 år.	77,535	0
4.2.2021	DiVa	Highly sensitive person		Forskningsartiklar, tillgänglig i fullversion	8	0

8.2.2021	Google scholar	Erityisherkkä työelämässä	114			0
13.2.2021	Google scholar	High sensory-processing sensitivity at work	1740000			0
9.3.2021	Alma bibliotek	Highly sensitive person	13	1990-2021, tillgänglig online	2	1
25.3.2021	Pro quest	burnout, healthcare, sensory processing sensitivity	11 789	Scholarly journals, Last five years,	111	1
26.3.2021	Pro quest, ebook central	High sensitive person, Sensory processing sensitivity	20 180	Year, 2018-2020, language English, Owned and subscribed to by my library	1153	1
29.3.2021	Google Scholar	Stress in the Health Care Professions	59 400 000			1
30.3.2021	Google Scholar	Mindfulness based stress reduction		År 2005-2020 "Artikkelin otsikoissa"	1240	1
30.3.2021	Sveriges förening för högkänsliga	Forskning om högkänslighet				1

6.4.2021	Moodle	Handbok för examensarbete				2
8.4.2021	Google books	Nursing Research. Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice	89			1
19.4.2021	Google	Elaine Aron	2 140 000			1

Bilaga 2 Frågeformulär

Kysely erityisherkkyydestä työelämässä Undersökning om högekänslighet inom arbetslivet

Beskrivning av formulär

1. Mikä on nykyinen ammattinimikkeesi/työroolisi? Vilken är din nuvarande

Lång svarstext

2. Miten erityisherkkyyks vaikuttaa työhösi sosiaali- ja terveysalalla? Hur påverkar högekänslighet ditt arbete inom social- och hälsovården?

Lång svarstext

3. Millä tavoilla erityisherkkyyks on vahvuus työssäsi? På vilka sätt är högekänslighet en styrka i ditt arbete?

Lång svarstext

4. Millä tavoilla erityisherkkyyks voi olla haaste työssäsi? På vilka sätt kan högekänslighet vara en utmaning i arbetet?

Lång svarstext

5. Miten nykyinen työpaikkasi ja työympäristösi ottaa huomioon tarpeesi erityisherkkänä henkilönä? Hur tar din nuvarande arbetsplats och arbetsmiljö i beaktande dina behov som

Lång svarstext

6. Minkälainen olisi sinun täydellinen työpaikkasi? Hur skulle den ultimata arbetsplatsen se ut för dig?

Lång svarstext

Selviytymisstrategiat ovat keinoja, joiden avulla yksilö yrittää ratkaista ja lieventää stressaavia tilanteita sekä lieventää fyysisiä ja psyykkisiä stressin aiheuttamia vaikutuksia. Esimerkkejä selviytymisstrategioista ovat meditaatio ja liikunta. Copingstrategier är strategier vars syfte är att försöka lösa och minimera stressfulla situationer och dessutom minimera fysiska och mentala effekter av stress. Exempel på copingstrategier kan vara meditation och motion.

Lång svarstext

7. Miten käytät selviytymisstrategioita edistääksesi jaksamistasi työssäsi erityisherkkänä henkilönä? Hur använder du copingstrategier för att främja orken i ditt arbete som högekänslig person?

Lång svarstext