

Högekänsliga småbarnspedagogers upplevelser av att arbeta inom småbarnspedagogiken

Elin Eriksson

Magisteravhandling i småbarnspedagogik

Fakulteten för pedagogik och välfärdsstudier

Åbo Akademi

Vasa, 2023

Abstrakt

Författare	Årtal
Eriksson, Elin	2023
Arbetets titel	
Högekänsliga småbarnspedagogers upplevelser av att arbeta inom småbarnspedagogiken	
Opublicerad avhandling för magisterexamen i pedagogik	Sidantal (tot.)
Vasa: Åbo Akademi. Fakulteten för pedagogik och välfärdsstudier	65 (76)
Referat	
<p>Högekänslighet är ett medfött personlighetsdrag som innebär att sensorisk information bearbetas på ett djupare plan på grund av ett känsligare nervsystem, och det kan innebära att högekänsliga personer upplever arbetsplatsen på ett annorlunda sätt (Aron, 2017). Det är relevant att lyfta högekänslighet i arbetslivet eftersom forskning visar att högekänslighet är en signifikant faktor som påverkar välbefinnande och livskvalitet, som är av betydelse för utbildning och arbete (Aron m.fl., 2012).</p> <p>Syftet med studien är att utforska hur högekänsliga småbarnspedagoger upplever fenomenet högekänslighet i arbetet inom småbarnspedagogiken. Två forskningsfrågor har formulerats:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hur tar högekänsligheten sig uttryck i arbetet inom småbarnspedagogiken? 2. Vilka faktorer inverkar på högekänsliga småbarnspedagogers välbefinnande? <p>I studien deltog fem småbarnspedagoger. Valet av metoder grundar sig på den fenomenologiska ansatsen eftersom syftet var att ta reda på individuella upplevelser av att arbeta inom småbarnspedagogiken som högekänsliga. Som datainsamlingsmetod användes semistrukturerade intervjuer och som analysmetod användes IPA-analys utefter Fejes och Thornbergs (2019) riktlinjer.</p> <p>Studiens övergripande resultat visar att det i många situationer upplevs som utmanande att arbeta inom småbarnspedagogiken som högekänslig. Det beror på att de fungerar annorlunda och att arbetsplatsen inte är anpassad för högekänsliga personer, vilket innebär att högekänsligheten tar sig uttryck genom att de blir överstimulerade samt att de överanalyserar. Dessa faktorer påverkar arbetsprestationer, ork, vilja och glädje i privatliv och arbetsliv. Högekänsligheten upplevs även vara en gåva, eftersom egenskapen gör att de har en förmåga att känna empati för andra samt en förmåga att forma en trygg och lugn verksamhetsmiljö.</p>	

De centrala faktorerna som hindrar välbefinnandet i den fysiska miljön är daghemmets struktur, brist på pauser och att påverkas av stimuli. För att högkänsliga småbarnspedagoger ska uppleva välbefinnande i arbetet behöver vissa främjande faktorer vara i åtanke; det behöver vara möjligt att dela in barnen i mindre grupper eftersom det minskar ljudnivån betydligt, och de behöver återhämtningspauser och möjligheter att förhindra starka stimuli så som ljus och ljud för att inte överstimuleras.

Resultatet visar att det är de psykosociala faktorerna som till största del hindrar eller främjar välbefinnandet i arbetet. Främjande faktorer i den psykosociala miljön behöver beaktas för att välbefinnandet ska upprätthållas. Högkänsliga småbarnspedagoger behöver uppleva stöd, förståelse, acceptans och djupare relationer i sin omgivning för att välbefinnandet ska främjas. Slutligen behöver de lära sig bemästrande strategier för att upprätthålla sitt välbefinnande. Dessa strategier beskrivs vara viktiga för att må bra och orka i en så hektisk och stressig miljö som småbarnspedagogiken.

Sökord/indexord enl. Thesaurus

Högkänslighet, high sensitivity, erityisherkkyyks, sensorisk bearbetningskänslighet, SPS (sensory processing sensitivity), arbetsplatshälsa, välbefinnande, well-being at work

Innehåll

Abstrakt

1. Inledning	5
1.1. Syfte och forskningsfrågor	6
1.2. Avhandlingens disposition	7
2. Högekänslighet	8
2.1. Begreppet högekänslighet	8
2.2. DOES.....	10
2.3. Metoder som främjar högekänsliga personers välbefinnande	12
2.4. Högekänslig i arbetet inom småbarnspedagogiken	14
3. Omsorg i arbetet inom småbarnspedagogiken	16
3.1. Den relationella pedagogiken	16
3.2. Det salutogena perspektivet.....	17
3.3. Välbefinnande på arbetsplatsen	18
3.4. Den fysiska och psykosociala miljöns betydelse för välbefinnande	19
3.4.1. Friskfaktorer för välbefinnande	21
4. Metod.....	23
4.1. Syfte och forskningsfrågor	23
4.2. Fenomenologi som forskningsansats.....	23
4.3. Intervju som materialinsamlingsmetod	24
4.3.1. Urval och avgränsningar	25
4.3.2. Genomförande	26
4.4. Databearbetning och analys.....	27
4.5. Kvalitetsaspekter	28
4.6. Forskningsetiska aspekter.....	29
5. Resultat.....	30
5.2. Hur högekänsligheten tar sig uttryck i arbetet.....	30

5.3. Faktorer som inverkar på välbefinnandet på arbetsplatsen	39
6. Diskussion	51
6.1. Resultatdiskussion	51
6.1.1. Hur högekänsligheten tar sig uttryck i arbetet.....	51
6.1.2. Faktorer som inverkar på högekänsliga småbarnspedagogernas välbefinnande	56
6.2. Metoddiskussion.....	64
6.3. Konklusion och förslag på vidare forskning.....	67
Referenser	70
Bilaga 1: Intervjuguide	76

1. Inledning

Högekänslighet är ett medfött personlighetsdrag som ca 20 procent av befolkningen har (Aron, 2017). Enligt Aron (2017) processar hjärnan hos högekänsliga personer sensorisk information på ett djupare plan, eftersom de har ett känsligare nervsystem i jämförelse med resten av befolkningen. Det innebär att högekänsliga personer reagerar starkare på stimulering än icke-högekänsliga och det kan göra att de upplever arbetsplatsen på ett annorlunda sätt (Aron, 2017).

Fenomenet högekänslighet kännetecknas av större medvetenhet, lyhördhet och djup i informationsbehandlingen på grund av det centrala nervsystemet (Aron m.fl., 2012). Personlighetsdraget är kopplat till större känslighet för negativa stimuli, men även till fördel i olika situationer och interaktioner som kräver noggrannhet, säkerhet, uppmärksamhet och effektivitet (Aron m.fl., 2012). Stefan Lindsay (2017) nämner att högekänsliga personer tenderar att vara mer medvetna, diplomatiska och samvetsgranna i sina handlingar och i sitt arbete än icke-högekänsliga. Hon lyfter även upp flera studier som visar att högekänsliga personer har en högre risk att uppleva och påverkas av stress och utmattning i arbetslivet. Vidare har tidigare forskning visat att högekänslighet är en riskfaktor för ångest, depression och ohälsa samt agorafobiskt undvikande beteende (Listou Grimen & Diseth, 2016).

Under de senaste åren har Svenska Yle rapporterat om svårigheter inom småbarnspedagogiken så som brist på personal, en stressig vardag, dåliga arbetsförhållanden, ökat krav på kompetens och försämrat välbefinnande hos de anställda. Undervisningssektorns Fackorganisation OAJ har under coronapandemin gjort en utredning som visar att 63 procent av lärare inom småbarnspedagogik funderar på att byta bransch (OAJ, u.å.). De tre viktigaste orsakerna är arbetsbelastning, ökad arbetsmängd och låg lön (Heilala m.fl., 2022; OAJ, u.å.). Vidare har småbarnspedagogiken i Finland genomgått stora policy- och läroplansändringar de senaste åren och i och med detta har vikten av en högkvalitativ småbarnspedagogik hamnat i fokus (Heilala m.fl., 2022). Detta kan påverka högekänsliga småbarnspedagogers välbefinnande på arbetet negativt, eftersom de är mycket fokuserade på kvaliteten av utbildningen på en sådan nivå att det påverkar det egna välbefinnandet (Stefan Lindsay, 2017).

Många småbarnspedagoger lider av utmattnings- och stressyndrom bland annat på grund av de rutinmässigt stressiga och känslomässigt laddade situationerna de är engagerade i, vilket påverkar den mentala hälsan (Benchekroun m.fl., 2020). Det känsligare nervsystemet som lättare leder till överstimulans gör att högekänsliga personer tenderar att lättare uppleva och påverkas av stress än andra (Stefan Lindsay, 2017). Det är vanligt att högekänsliga personer reflekterar över arbetet eftersom de vantrivs i ogynnsamma arbetsmiljöer som är stressiga och

överstimulerande (Aron, 2017). Aron och Aron (1997) poängterar att det är viktigt att identifiera högekänsliga personer eftersom forskning visar att de har nytta av rådgivning kring problem som innefattar deras reaktioner på stimulering. De lyfter även upp att högekänsliga personer har ett behov av att reflektera över sin känslighet med avseende på yrke, relationer, hälsa och livsstil.

Högekänsliga personer tenderar att interagera på ett specifikt sätt med andra (Stefan Lindsay, 2017). De är även duktiga på att känna av stämningen i ett rum och deras förmåga till empati, eftertänksamhet och finkänslighet kan bidra till att förbättra relationer och arbetsmiljöer (Aron, 2017 & Satri, 2016). Högekänsliga personer behöver vistas i gynnsamma miljöer för att kunna utnyttja sina styrkor, eftersom arbeten med människor ger mycket stimulans som kan medföra konsekvenser i ogynnsamma miljöer (Stefan Lindsay, 2017).

Vander Elst m.fl. (2019) menar att högekänslighet kan förklara varför vissa anställda drabbas av stress och starkare reaktioner av både positiva och negativa arbetsmiljöer. De menar att det därför är förvånande att det inte forskats mer om högekänsliga medarbetares arbetslivserfarenhet. Med tanke på situationen i småbarnspedagogiken, och att högekänsliga personer som arbetar inom småbarnspedagogiken har ett känsligt nervsystem, är det möjligt att deras välbefinnande på arbetsplatsen påverkas, vilket bidrar till valet av syfte med denna studie.

Det är relevant att undersöka och lyfta fram högekänslighet i arbetslivet eftersom forskning visar att högekänslighet är en signifikant faktor som påverkar välbefinnande och livskvalitet, och det kan leda till konsekvenser för hälsa, utbildning och arbete (Aron m.fl., 2012). Elaine Aron började forska om högekänslighet år 1991 och sedan dess har forskning om högekänslighet ökat. Trots det är forskning om högekänslighet i arbetslivet fortfarande sparsam och forskning om högekänsliga småbarnspedagoger saknas, därav är ämnet relevant att forska om.

1.1. Syfte och forskningsfrågor

Syftet med studien är att utforska hur högekänsliga småbarnspedagoger upplever fenomenet högekänslighet i arbetet inom småbarnspedagogiken. Två forskningsfrågor har bearbetats utifrån studiens syfte och presenteras nedan.

1. Hur tar högekänsligheten sig uttryck i arbetet inom småbarnspedagogiken?
2. Vilka faktorer inverkar på högekänsliga småbarnspedagogers välbefinnande?

1.2. Avhandlingens disposition

Denna avhandling är indelad i sex kapitel. Inledningsvis introduceras bakgrund till högekänslighet samt syfte och forskningsfrågor presenteras. Kapitel två fokuserar på grundläggande teori om högekänslighet. Begreppet högekänslighet beskrivs, det centrala begreppet DOES presenteras, främjande metoder för högekänsliga personers välbefinnande nämns och högekänslighet i arbetet inom småbarnspedagogiken lyfts upp.

Det tredje kapitlet handlar om omsorg i arbetet inom småbarnspedagogiken. Inledningsvis introduceras de två teoretiska perspektiv som ligger till grund för avhandlingen. Vidare diskuteras fenomenet högekänslighet i relation till välbefinnande på arbetsplatsen. Slutligen redovisas för den fysiska- och psykosociala miljöns betydelse för välbefinnande på arbetsplatsen. I det fjärde kapitlet lyfts syfte och forskningsfrågor upp ännu en gång. Vidare redogörs för fenomenologi som forskningsansats, intervju som datainsamlingsmetod, val och avgränsningar av informanter samt studiens genomförande. Slutligen presenteras studiens bearbetning och analys, kvalitetsaspekter samt forskningsetiska aspekter.

I kapitel fem redovisas för studiens resultat utifrån de två forskningsfrågorna. I kapitel sex diskuteras, jämförs och sammankopplas studiens resultat med tidigare forskning, och metodens fördelar och nackdelar diskuteras. Avslutningsvis görs en konklusion av studien och förslag på vidare forskning presenteras.

2. Högekänslighet

Detta kapitel inleds med att lyfta upp den grundläggande teorin om högekänslighet. Det finns en del kritik mot fenomenet högekänslighet i den vetenskapliga världen, bland annat på grund av att det är ett relativt nytt och outforskat begrepp och på grund av det anses att det inte finns någon tydlig definition av begreppet. Vissa förväxlar även högekänslighet med autismspektrumtillstånd eller introversion (Aron, 2017). Det är viktigt att känna till att högekänslighet är kritiserat på grund av detta, men även att högekänslighet inte är en diagnos. I detta kapitel lyfts ett flertal studier om högekänslighet upp. Speciellt studier av Acevedo m.fl. (2014) och Jagiellowicz m.fl. (2011) är centrala eftersom de innehåller en diskussion om skillnaden på hjärnaktivitet hos högekänsliga personer i jämförelse med icke-högekänsliga. Detta kapitel inleds med att lyfta upp grundläggande teori om högekänslighet. Vidare presenteras det centrala begreppet DOES som beskriver de mest grundläggande dragen hos en högekänslig person. Sedan presenteras metoder som främjar högekänsliga personers välbefinnande och slutligen beskrivs högekänslighet i arbetet inom småbarnspedagogiken.

2.1. Begreppet högekänslighet

Begreppet *högekänslighet* myntades av Elaine Aron som är forskare, psykoterapeut och som själv är högekänslig. Den vetenskapliga termen för högekänslighet är *sensorisk bearbetningskänslighet* (eng. sensory processing sensitivity), som används allt mer i vardagligt tal (Aron, 2017). I de flesta vardagliga sammanhang används begreppet högekänslighet, därför kommer det begreppet att i huvudsak användas även i denna avhandling.

Högekänslighet är en genetiskt bestämd egenskap som innefattar en djupare kognitiv bearbetning av stimuli som drivs av högre emotionell reaktivitet (Aron m.fl., 2012). Jagiellowicz m.fl. (2011) beskriver sensorisk bearbetningskänslighet (SPS) som ett temperaments- och personlighetsdrag som kännetecknas av både inre och yttre stimuli samt av social, emotionell och fysisk känslighet. Under en längre tid har det rapporterats om någon form av större sensorisk bearbetningskänslighet hos vissa människor, däremot med andra benämningar än högekänslighet (Aron & Aron, 1997).

Sensorisk bearbetning beskrivs som något som uppstår när sensorisk information överförs till eller bearbetas i hjärnan, och inte en skillnad i sinnesorganen i sig (Aron & Aron, 1997). Sinnena hos en högekänslig är inte annorlunda jämfört med hos majoriteten av befolkningen, men nervsystemet är känsligare vilket gör att de lättare reagerar på stimuli (Aron, 2017). Detta innebär bl.a. att högekänsliga personer bearbetar estetiska upplevelser starkare och

djupare, känner av andra människors humör och känslor samt reagerar och påverkas mer av höga ljud, starka ljus, koffein och smärta (Listou Grimen & Diseth, 2016). Högekänslighet är inte en diagnos utan ett medfött personlighetsdrag som har observerats hos ca 20 procent av människorna (Aron, 2017). Den högekänsliga egenskapen kännetecknas av begreppet DOES: djup bearbetning, överstimulering, emotionell mottaglighet och empati samt känslighet för det subtila (Acevedo m.fl., 2018). Detta begrepp förklaras längre fram i texten i avsnitt 2.2.

Högekänslighet är ett fenomen som hittats hos över 100 arter och det är biologiskt sett en överlevnadsstrategi som framkallar beteenden som behövs för att samla resurser, vårda andra och undvika hot (Acevedo m.fl., 2018). Överlevnadsstrategin gör att de pausar och observerar för att sedan reflektera och bearbeta det de lagt märke till innan de agerar (Aron, 2017). Biologiskt sett behövs det en viss procent av individer med detta personlighetsdrag som är uppmärksamma på faror och behov, detta för att kunna varna andra (Aron, 2017). Det poängteras att denna känslighet finns hos minoriteten av en art. Det skulle inte vara en fördel om alla skulle vara lika känsliga eftersom det medför kognitiva och fysiologiska kostnader (Acevedo m.fl., 2018). Högekänsligheten framträder på olika sätt och faktorer som medfödda anlag eller uppväxtmiljö påverkar personligheten och även hur man reagerar (Aron, 2017).

Aron och Aron (1997) konstruerade en HSP-skala (HSPS) (eng. Highly Sensitive Person Scale) med 27 punkter för att mäta högekänslighet i en rad studier om sensorisk bearbetningskänslighet (SPS). De 27 frågorna var relaterade till känslighet, till exempel *"blir du lätt överväldigad av stark sensorisk input? Tenderar du att vara känsligare för smärta? Blir du djupt berörd av konst eller musik?"* (Benham, 2006).

För att personligen bedöma om man är högekänslig används självtestet för högekänsliga som innehåller frågor som baseras på HSP-skalan (Aron, 2017). Självskattningstestet skiljer sig däremot från HSP-skalan som används i forskningssammanhang (Airaksinen & Satri, 2021). Enligt Aron (2017) kan man antagligen kalla sig högekänslig om man svarar "sant" på åtminstone 12 frågor, men det finns däremot ingen som kan bekräfta vem som är högekänslig, utan det är upp till var och en att bedöma. Ett flertal studier har visat att HSP-skalan verkligen mäter skillnaden i miljökänslighet (Lionetti m.fl., 2018) och att HSP-skalan är tillförlitlig, relevant och giltig (Benham, 2006). Standardmått som används för att mäta SPS hos vuxna är HSP-skalan med 27 punkter. Några av punkterna i testet inkluderar medvetenhet om det subtila, besvär av intensiv stimuli, stark påverkan av koffein, smärta och tidspress, medvetenhet om andras känslor och humör samt försämrad prestation när man observeras av andra (Jagiellowicz m.fl., 2011).

2.2. DOES

Ett centralt begrepp gällande högkänslighet är *DOES*. Enligt Aron (2017) sammanfattar begreppet de mest centrala dragen som måste finnas hos en högkänslig person för att det ska röra sig om personlighetsdraget. De centrala dragen är *djup bearbetning* (eng. depth of processing), *överstimulering* (eng. overstimulation), *emotionell mottaglighet* (eng. emotional responsivity) och *empati* (eng. empathy) samt *känslighet för det subtila* (eng. sensitivity to subtleties (Aron, 2017). Aron formade först begreppet som ett sätt att förbättra terapeuters förståelse för högkänslighet men upptäckte sedan att det är ett bra hjälpmedel både för den enskilda högkänsliga personen och för forskning om högkänslighet (Aron, 2017).

D står för *djup bearbetning*, vilket är grunden i personlighetsdraget. Aron (2017) lyfter upp att högkänsliga personer medvetet eller omedvetet bearbetar all information och jämför det med tidigare erfarenheter. Hos en högkänslig person är det utmärkande att observera och reflektera innan man agerar. Detta menar Aron (2017) gör att högkänsliga personer många gånger har en bra intuition. Aron (2017) lyfter upp forskning av bland annat Jadzia Jagiellowicz och Bianca Acevedo som visar att högkänsliga personer aktivt använder de delar av hjärnan som förknippas med djupare informationsbehandling, och att det observerats högre hjärnaktivitet i insulan, ”en del av hjärnan som ständigt integrerar kunskap om inre tillstånd och emotioner, kroppsposition och yttre händelser” (Aron, 2017, s. 24).

O står för *överstimulering* som orsakas av all bearbetning av information (Aron, 2017). Högkänsliga personer tenderar att snabbare bli överstimulerade än genomsnittet och det är ett beteende som är lätt för en själv och utomstående att märka, och utan vila kan detta beteende leda till utmattning (Aron, 2017). Aron (2017) lyfter upp en studie av Friederike Gerstenberg som undersökte skillnader mellan hur högkänsliga och icke-högkänsliga löste uppgiften att hitta ett gömt T bland flera L. Resultatet visar att högkänsliga var snabbare och noggrannare men också betydligt mer stressade efteråt. Aron (2017) är tydlig med att man inte ska blanda ihop överstimuleringsbeteendet med andra sensoriska besvär. Hon framhåller att högkänslighet lätt kan påminna om autismspektrumtillstånd, men överstimulering hos personer med autismspektrumtillstånd beror på svårigheter med vart uppmärksamheten ska riktas och för högkänsliga personer beror det på den intensiva bearbetningen av subtila detaljer.

E står för *emotionell mottaglighet* och *empati*. Högkänsliga personer reagerar mer än genomsnittet på positiva och negativa upplevelser och har en förmåga att förstå sig på andras känslor och intentioner (Aron 2017). Aron (2017) lyfter upp studier gjorda av Jadzia Jagiellowicz som visar att högkänsliga personer reagerar i högre grad på positivt värdeladdade

bilder. Hon påpekar att detta även syns i delar av hjärnan som associeras med initiala upplevelser av känslor samt delar av hjärnan för tänkande och förnimmelser. Aron (2017) nämner även en studie av Bianca Acevedo där högkänsliga och icke-högkänsliga personer tittade på ledsna, glada och neutrala bilder av utomstående och närstående. Studiens resultat visar att de känslolösa bilderna av både utomstående och närstående framkallar ökad aktivering i insulan och spegelneuronsystemet, och även hjärnaktiveringen som indikerar empati var starkare hos de högkänsliga personerna. Aron (2017) poängterar att de starka emotionella reaktionerna gäller de positiva känslorna minst lika mycket som de negativa.

S står för *det subtila* som handlar om att en högkänsliga person tenderar att lägga märke till sådant som icke-högkänsliga ofta missar, som t.ex. blickar, tonlägen eller stämningen i ett rum (Aron, 2017). Aron (2017) påpekar att känsligheten för det subtila inte beror på skarpare sinnen utan på den djupa bearbetningen. Hon nämner även att kärnan i högkänslighet är denna djupa bearbetning av både yttre och inre stimuli. I en studie av Jagiellowicz m.fl. (2011) undersöktes i vilken utsträckning individuella skillnader i sensorisk bearbetningskänslighet är associerat med neural respons i visuella områden i hjärnan. I studien fick deltagarna i uppgift att jämföra svartvita originalfotografier av en visuell scen med en föregående scen. Varje fotografi ändrades endera med märkbara eller lätt märkbara skillnader. Deltagarna skulle med en knapptryckning signalera om scenen förändrats sen den föregående scenen. Resultatet av studien stödjer ett samband mellan högkänslighet, ökad responstid samt ökad hjärnaktivering. Högkänslighet är även associerad med signifikant större aktivering i hjärnområden involverade i hög nivå av visuell bearbetning samt i höger lillhjärna, där mindre (vs större) förändringar i stimuli upptäcks (Jagiellowicz m.fl., 2011). Deras resultat ger det första stödet på neurala skillnader associerade med SPS och ökad sensorisk bearbetning.

DOES fungerar bra som en generell riktlinje för förståelse av personlighetsdraget men Aron (2017) framhäver att den inte är felfri. Högkänsliga personer tillhör en avgränsad grupp men känslospektrumet är brett eftersom människor är olika, har olika personlighetsdrag och har formats av olika bakgrundshistorier (Aron, 2017). Även om många drag stämmer in hos alla högkänsliga personer är ingen identisk. Högkänsligheten varierar också under årens gång, beroende på medvetna val och olika erfarenheter (Aron, 2017).

2.3. Metoder som främjar högkänsliga personers välbefinnande

Som tidigare nämnts är forskning om högkänslighet fortfarande sparsam. Aron är den som främst lyft upp kunskap om metoder som främjar högkänsliga personers välbefinnande. Ännu saknas det mer forskning om ämnet, men däremot finns det i nuläget ett flertal självhjälpsböcker för den högkänsliga personen i vardagen och i arbetslivet.

Högkänsliga personer behöver lära sig bemästrande strategier för att främja välbefinnandet (Aron, 2017). I en studie av Gulla och Golonka (2021) framkom det att kognitiva dispositioner och strategier är av stor betydelse för stresshantering och förbättring av högkänsliga personers välbefinnande. En högkänslig person upplever lättare till exempel ångest och depression (Liss m.fl., 2005) men genom att utveckla kognitiva kompetenser, som till exempel kommunikationsförmåga, emotionell hanteringsförmåga och beslutsfattande färdigheter kan effektiva regleringsmetoder erhållas (Gulla & Golonka, 2021).

Aron (2017) nämner att strategierna kan vara både psykiska och fysiska. Psykiska strategier innebär till exempel att omvärdera den överstimulerade situationen genom att tänka positivt på den eller att repetera ett mantra som fungerar lugnande. Fysiska strategier kan bland annat innebära att ta sig bort från den överstimulerande situationen, ta pauser eller fokusera på att lugna ner andningen (Aron, 2017). Speciellt naturen och vatten i olika former har en lugnande effekt på många högkänsliga personer, och promenader samt fokus på andningen inger grundläggande trygghet på grund av den välbekanta rytmen (Aron, 2017).

Hur en högkänslig person ska ta hand om sig själv kan enligt Aron (2017) jämföras med omhändertagandet av ett spädbarn, eftersom båda är tillfreds när de basala behoven är tillfredsställda och de inte är överstimulerade. Hon menar dessutom att utmattade spädbarn och högkänsliga personer blir är för hjälplösa för att kunna förändra sin situation. Spädbarnets grundläggande behov har betydelse för en högkänslig persons välbefinnande, eftersom hunger och olika former av vila har stor inverkan på hur högkänsliga personer mår (Aron, 2017).

Aron (2017) nämner att definitionen av vila är olika från person till person, till exempel är det extra viktigt för samvetsgranna och perfektionistiska högkänsliga att göra roliga, vilsamma och kravfria aktiviteter. Hon nämner vidare att vardagliga sysslor eller så kallad slötid är viktigt eftersom det handlar om att varva ner och reflektera över dagen. Slutligen nämner hon transcendens som är den möjligtvis viktigaste formen av vila för en högkänslig person. Transcendens handlar om ett tänkande utanför det vanliga som uppnås bland annat genom meditation eller bön, och målet med denna form av vila är att uppnå ren medvetenhet som senare kan användas som hjälpmedel för att stänga ute stimulans (Aron, 2017).

Ett annat grundläggande behov för både spädbarn och högkänsliga personer är vad Aron (2017) kallar *trygga behållare*, som innefattar konkreta saker så som hemmet, sommarstugan, skogen eller bilen. Andra trygga behållare kan vara vänner, familj, partner eller släkt. De mindre märkbara trygga behållarna är t.ex. goda minnen, arbetet, den egna livsfilosofin eller mentala övningar, som är de värdefullaste för att behålla det mentala välbefinnandet. Dessa trygga behållare kan fungera som en skyddande faktor för välbefinnande (Aron, 2017).

Vidare nämner Aron (2017) att högkänsliga personer kan missköta sig själva på två vanliga motsatta sätt, genom att underbeskydda eller överbeskydda. Den som underbeskyddar sig själv tar på sig för mycket arbete eller utforskande och blir därför överstimulerad, och den som överbeskyddar sig själv håller sig tillbaka. Enligt Aron (2017) är det även vanligt att högkänsliga personer ställer sig på sidan om eftersom känslan av att vara annorlunda, fel och för sårbar kan göra att de upplever världen som en opassande plats där det blir svårt att överleva. Hon lyfter upp att det är en svår uppgift att varken under- eller överbeskydda sig själv, och för att en högkänslig person ska upprätthålla välbefinnandet krävs det en förmåga att sätta gränser. Detta är viktigt eftersom högkänsliga tenderar att involveras för djupt i andras problem eller att dela med sig för snabbt åt fel personer. Att sätta gränser är något som kräver övning och detta bör vara en viktig målsättning för högkänsliga (Aron, 2017).

Aron (2017) nämner också att de behöver strategier mot överstimulering eftersom det är något av den mest vanliga utmaningen för högkänsliga. Gulla och Golonka (2021) lyfter upp begreppet medveten närvaro (eng. *mindfulness*), som är ett medvetandetilstånd som gör att "här-och-nu" hamnar i fokus. Medveten närvaro tränas genom djup och reflektion, och har visat sig medföra kognitiva fördelar och fungera som en metod för att hantera stress eftersom det underlättar vidare mottagning av inre och yttre stimuli (Gulla & Golonka, 2021). Medveten närvaro kan kopplas till högkänslighet och motståndskraft (eng. *resilience*) genom att det dämpar framtida negativa konsekvenser i ogynnsamma miljöer (Gulla & Golonka, 2021).

Resultatet i Gulla och Golonkas (2021) studie indikerar även att närvaroträning är särskilt hjälpsam eftersom medveten närvaro hjälper förhållandet mellan att känna det subtila och kompetens att hantera och tolerera negativ påverkan. De nämner att det är viktigt att träna medveten närvaro eftersom det kan vara en betydande regleringsstrategi för att hantera överstimulering och konsekvenser av hög emotionell reaktivitet. I studien framkom det också att faktorer som att vara öppen för nya upplevelser, ha sinne för humor och att ha tolerans mot misslyckanden är viktigt för motståndskraften. Kognitiva strategier är därför av betydelse för stresshantering och förbättring av välbefinnande och hälsa (Gulla & Golonka, 2021).

2.4. Högekänslig i arbetet inom småbarnspedagogiken

Under de senaste åren har småbarnspedagogiken i Finland genomgått stora förändringar gällande policy och läroplan. Heilala m.fl. (2022) lyfter upp att den nya lagen om småbarnspedagogik trädde i kraft 2018 och att kravet på att barn ska få delta i en högkvalitativ småbarnspedagogik har ökat. Hon menar att det behövs skickliga, engagerade och professionella småbarnspedagoger för att uppnå detta. För att kunna stödja utvecklingen av barns välbefinnande krävs det att småbarnspedagogerna upplever välbefinnande själva, eftersom arbetsrelaterad stress och mental ohälsa hämmar förmågan att leverera en kvalitativ småbarnspedagogik (Heilala m.fl., 2022).

Högekänsliga småbarnspedagoger kan påverkas starkt av den fysiska miljön eftersom de är extra känsliga för stimuli (Aron, 2017). De flesta skol- och daghemsmiljöer ger mycket stimulering på grund av fysisk rörelse, ihållande behov hos barn, mängden information läraren måste bearbeta för att kunna fatta beslut och krav på att ge akademiskt, socialt och känslomässigt stöd till barnen (Stefan Lindsay, 2017). Heilala m.fl. (2022) framhäver att arbetet inom småbarnspedagogiken innebär en hög grad av emotionellt arbete, och att arbetet i allmänhet anses vara givande men också känslomässigt krävande och utmanande eftersom man samverkar med många barn och vuxna. Detta kan göra att småbarnspedagoger är extra mottagliga för känslomässig utmattning och utmattningssyndrom (Heilala m.fl., 2022).

Enligt Stefan Lindsay (2017) tillgodoser de befintliga formerna av stöd till lärare inte de specifika behoven högekänsliga lärare har. Hon menar att det i nuläget inte finns någon form av stöd som hjälper högekänsliga arbetstagare med utvecklandet av självreglerande resurser som behövs för att hantera de situationer som arbetet för med sig. Enligt Gulla och Golonka (2021) vore det mycket viktigt att särskilt unga högekänsliga personer lär sig kognitiva strategier som ökar motståndskraften. De menar att dessa kognitiva strategier behövs för att underlätta olika situationer i arbetslivet, till exempel när man ska söka nytt arbete och anpassa sig till nya arbetsförhållanden eftersom det ökar välbefinnandet även i framtida anställningar.

Aron (2017) menar att reflektion kring frågor som handlar om arbetslivet är vanligt för högekänsliga personer. Det menar hon beror på att högekänsliga personer tenderar att vantrivas på grund av överstimulans eftersom en arbetsplats vanligtvis inte är anpassad för en högekänslig person, och detta kan göra att högekänsliga personer utmanas i sociala miljösituationer. Gulla och Golonka (2021) lyfter upp att det i vissa situationer är fördelaktigt att ta till snabba, direkta eller konfronterande åtgärder medan det i andra situationer är fördelaktigt med noggrann reflektion och lugn planering, som är några av styrkorna med att vara högekänslig.

Vidare nämner Gulla och Golonka (2021) att högekänsliga personer kan uppfattas som blyga, likgiltiga och tillbakadragna av andra människor, vilket kan orsaka svårigheter att bygga upp en positiv självkänsla. Enligt dem betyder det att högekänsliga personer som befunnit sig i ogynnsamma miljöer kan ha svårigheter med att bygga upp självacceptans, och det kan resultera i att högekänsligheten betraktas som en svaghet. De menar att detta kan påbörja en strävan efter att övervinna känsligheten utan att hitta de rätta förutsättningarna för sig själv, vilket kan leda till upplevelser av oavbruten och överväldigande irritation, spänning och missnöje. Däremot menar de att om en högekänslig person har vuxit upp i en gynnsam miljö utvecklas hen med större sannolikhet till sin fulla potential, vilket bland annat underlättar i arbetet i vuxen ålder.

Vidare beror vantrivsel i arbetslivet till viss del på att högekänsliga personer tenderar att inte värdesätta vilken roll och vilken betydelse de har i sin yrkesroll (Aron, 2017). Aron (2017) nämner att högekänsliga personer tenderar att passa bra i rådgivar-yrken, till exempel som terapeuter, lärare eller domare eftersom de kännetecknas av att vara reflekterande, kreativa och intuitiva samt utrustade med en hög grad av empati och känslighet för orättvisa. Hon menar dock att man behöver acceptera sig själv och se sitt värde i att vara högekänslig för att kunna utföra sin roll i arbetet. Högekänsliga personer är ideala och behövliga arbetstagare bland annat eftersom de är noggranna, samvetsgranna och kreativa samt att de ofta är mycket duktiga på att upprätthålla ett gott socialt klimat (Aron, 2017).

3. Omsorg i arbetet inom småbarnspedagogiken

Kapitlet inleds med att lyfta upp de två teoretiska perspektiven som ramar in denna studie, *den relationella pedagogiken* och *det salutogena perspektivet*. Dessa två teoretiska perspektiv hänger samman eftersom en kvalitativ pedagogik är en förutsättning för läkedom (Riddersporre & Bruce, 2016). En god pedagogik behövs också för att barnet ska hitta sina egna resurser, förstå sin situation och sätta in det i ett sammanhang. Öppna och förtroendefulla relationer ligger som grund för allt annat. ”All pedagogik och allt läkande sker inom ramen för en relation” (Riddersporre & Bruce, 2016, s. 16). Detta gäller för både barns och vuxnas utveckling, lärande och välbefinnande (Riddersporre & Bruce, 2016). Vidare kopplas perspektiven ihop med vilka faktorer som kan påverka högkänsligas upplevelser av välbefinnande på arbetsplatsen och vilken betydelse den fysiska och den psykosociala miljön har för välbefinnande.

3.1. Den relationella pedagogiken

I den relationella pedagogiken är relationer, kommunikation och mänskliga möten centrala begrepp. Synsättet ”baseras på ett antagande om den mänskliga existensen: att människan föds, utvecklas och förverkligas i relationer” (Aspelin & Persson, 2011, s. 14). I *Grunderna för planen för småbarnspedagogik 2022* (Utbildningsstyrelsen, 2022) står det att varje barn har rätt till undervisning och omsorg, och barnens fysiska grundbehov och emotionella omsorg ska tillgodoses. Grundläggande för en god vård och omsorg är respektfulla och ömsesidiga relationer (Utbildningsstyrelsen, 2022). Vidare är omsorg för barnets välbefinnande ett kriterium för en kvalitativ småbarnspedagogisk verksamhet. Enligt Persson och Gustafsson (2016) samverkar pedagogik och omsorg, och dessa två begrepp ska inte åtskiljas eftersom en god omsorg är en förutsättning för barns lärande. De menar att brist på omsorg skapar ångslighet och otrygghet hos barn, och otrygga barn får lätt problem med lärandet. Omsorg beskrivs av dem som ett av människans grundvillkor och ett av de viktigaste professionella uppdragen i arbetet inom småbarnspedagogiken. Den relationella människosynen är att människan är beroende av omsorg av och relationer med andra (Persson och Gustafsson, 2016).

Enligt Aspelin och Persson (2011) fungerar relationer som grogrund och mål i pedagogisk verksamhet och de menar även att det finns en stor mängd forskning som framhåller relationernas roll för undervisning och lärande. Vidare lyfter Furu och Sandvik (2019) upp att samspel blir allt viktigare i dagens globaliserade värld, och att det är viktigt att pedagogernas relationella professionalism utvecklas för barns utveckling och lärande. Begreppet relationell professionalism kan beskrivas som en ”relationskompetens som ligger till grund för goda

pedagogiska möten mellan personal och barn, men också för relationerna mellan personal och andra vuxna (t.ex. vårdnadshavare och kolleger)” (Furu & Sandvik, 2019, s. 4). Aspelin och Persson (2011) skriver att det i läraryrken, i detta fall småbarnspedagogiken, är viktigt med relationer till barn, kollegor och vårdnadshavare. De menar även att det från ett personligt perspektiv är viktigt med relationer eftersom det påverkar på vilket sätt man upplever yrket samt hur man trivs på arbetsplatsen. Vidare menar de att det ur ett lärarperspektiv är viktigt med trygghetsskapande och stöttning i den sociala dimensionen i småbarnspedagogiken.

Furu och Sandvik (2019) lyfter upp att den relationella professionalismen kan vara en personlig egenskap, men även en förmåga som kan utvecklas. Denna förmåga handlar om att kunna skapa goda fördelaktiga förutsättningar för mellanmänskliga möten (Furu & Sandvik, 2019). Stefan Lindsay (2017) framhåller att högekänsliga personer ofta är reflekterande, lyhörda för andras behov samt medvetna om sig själv och andra. Vidare nämner hon att högekänsliga personer ofta har högre nivåer av empati och emotionell reaktivitet som gör att det finns ett driv att hjälpa andra trots egna låga reserver. Känslighet ses som en svaghet i vissa kulturer men är dock en fördel under rätt förutsättningar, till exempel i situationer när försiktighet, övervägande eller empati behövs (Stefan Lindsay, 2017). Att vara högekänslig kan alltså ses som en fördel när det handlar om den relationella pedagogiken och den relationella professionalismen. Detta trots att högekänslighet kan vara betungande i många situationer, speciellt för en högekänslig person som inte har hittat sina skyddande faktorer (Vander Elst m.fl., 2019).

Enligt Riddersporre och Bruce (2016) är omsorg grundläggande för lärande samt ett allmänt behov hos människan, och vår hälsa och utveckling hör samman med att vi blir bemötta omsorgsfullt av andra. Omsorgsbehovet ser olika ut vid olika tidpunkter men upphör aldrig (Riddersporre & Bruce, 2016). Därav är detta perspektiv viktigt, eftersom en högekänslig person som befinner sig i en gynnsam miljö tenderar att prestera mycket bra i sitt arbete medan en högekänslig person i en ogynnsam miljö tenderar att vara ineffektiv (Aron, 2017). Detta påverkar arbetsförmågan som i sin tur indirekt inverkar på småbarnspedagogikens kvalitet.

3.2. Det salutogena perspektivet

Eftersom högekänsliga personer tenderar att uppleva stress- och utmattningssyndrom på grund av bland annat den fysiska- och psykosociala miljön kommer avhandlingen också grunda sig på det salutogena perspektivet vars fokus är på hälsa. Enligt Antonovsky och Elfstadius (2005) blir en del sjuka och andra förblir friska trots att de befinner sig i samma miljöer och utsätts för samma påfrestningar. De menar att detta bland annat kan förklaras med att vi har olika

motståndskraft som beror på arv och tidigare miljö. I det salutogena synsättet ligger fokus på hälsans ursprung och uppmärksamheten riktas mot de så kallade *friskfaktorerna* i stället för riskfaktorerna (Antonovsky & Elfstadius, 2005). Det mest centrala begreppet i detta synsätt är *KASAM* – *känsla av sammanhang*, som innefattar tre centrala komponenter; begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet (Antonovsky & Elfstadius, 2005).

Enligt Antonovsky och Elfstadius (2005) är känslan av sammanhang en betydande faktor för att människan ska behålla hälsan och röra sig mot den friska polen. De beskriver vidare de tre komponenter som KASAM innefattar. I den ursprungliga definitionen av KASAM är *begriplighet* kärnan. ”Den syftar på i vilken utsträckning man upplever inre och yttre stimuli som förnuftsmässigt gripbara, som information som är ordnad, sammanhängande, strukturerad och tydlig snarare än som brus – dvs kaotisk, oordnad, slumpmässig, oväntad, oförklarlig” (Antonovsky & Elfstadius, 2005, s. 44). En person med hög känsla av begriplighet har större chans att kunna möta motgångar. Den andra komponenten i KASAM kallas *hanterbarhet*, och handlar om i vilken utsträckning man besitter resurser som hjälper en att möta krav och motgångar utan att känna sig som ett offer för omständigheterna. *Meningsfullhet* är den tredje komponenten, som innebär att människan behöver känna delaktighet, och begreppet syftar också till att vara en viktig motivationskomponent, att saker man gör har betydelse, en känslomässig innebörd och är värda att engagera sig i (Antonovsky & Elfstadius, 2005).

Enligt Antonovsky och Elfstadius (2005) är dessa tre komponenter sammanlänkade och en studie utförd i Israel visar höga, men inte perfekta, empiriska interkorrelationer mellan komponenterna. Vidare visar forskning att högkänslig har ett mer reaktivt stressresponsystem än icke-högkänsliga (Boyce, 2019). Det krävs alltså mindre för att trigga en högkänslig persons kropp att producera stresshormoner och gå in i en fight-or-flight-reaktion än det krävs för att trigga en icke-högkänslig persons kropp (Boyce, 2019). På grund av detta är det även intressant att undersöka högkänslighet på arbetsplatsen ur det salutogena perspektivet.

3.3. Välbefinnande på arbetsplatsen

Att kunna arbeta ger positiva effekter på den psykiska hälsan och välbefinnandet bl.a. genom den struktur, sociala kontakt och sociala identitet arbetet medför (Benchekroun m.fl., 2020; Hensing m.fl., 2021). Högkänsliga personer är dock mer mottagliga för arbetsmiljöns förhållanden, och i en gynnsam miljö fungerar högkänsliga personer utmärkt, medan de i ogynnsamma miljöer med ökade professionella krav lättare kan bli överstimulerade (Vander Elst m.fl., 2019). Vander Elst m.fl. (2019) nämner att högkänsliga anställda reagerar starkare

på både positiva och negativa stimuli, erfarenheter, relationer och omständigheter i arbetsmiljön. Därför menar de att högkänsliga personer även är mer sårbara för negativa effekter av t.ex. motgångar, men godartade situationer ger också större gynnsamma effekter.

Enligt Aron (2017) har ledarna en betydande roll i uppbyggandet av en gynnsam miljö för högkänsliga. Hon nämner att högkänsliga personer kan uppfattas som besvärliga eftersom de ofta är de som besväras och reagerar på ohälsosamma situationer på arbetsplatsen. Hon menar dock att deras känslighet för detta fungerar som ypperlig hjälp till att skapa en hälsosammare arbetsplats för alla anställda och att ledare borde ta tillvara denna förmåga. Riddersporre (2016) nämner även att arbetstagare behöver en ledare som använder ett omsorgsfullt och insiktsfullt ledarskap eftersom vardagen inom småbarnspedagogiken ofta kan innehålla oro, stress och problematiska händelser. Omsorgsfullt och insiktsfullt ledarskap är en viktig skyddande faktor i en gynnsam miljö för högkänsliga (Gulla & Golonka, 2021).

Vidare nämner Gulla och Golonka (2021) att inträde på arbetsmarknaden kan vara förenat med hög stressnivå för unga högkänsliga personer eftersom övergången från utbildning till arbete innebär nya okända situationer. De framhäver att hur en ny arbetstagare blir bemött och vilken känsla arbetet och arbetsplatsen ger har betydelse för vidare yrkesutveckling och levnadsvillkor. De menar även att unga högkänsliga personer är i behov av känslomässigt stöd för att kunna göra val och fatta beslut med hänsyn till det som gör att man fungerar annorlunda mot majoriteten av befolkningen. Vidare menar de att överkvalificerade arbeten eller tidig arbetslöshet kan få långsiktiga konsekvenser, eftersom båda situationerna kan påverka deras framtida yrkeskarriär och ambitioner, orsaka missmod, ångest, depression och arbetslöshet samt påverka självkänslan och självförtroendet. Därför vore det särskilt viktigt att överväga de faktorer som skulle kunna skydda anställdas välbefinnande (Gulla & Golonka, 2021). Beroende på hur arbetsmiljön är och upplevs, kan högkänslighet fungera som en riskfaktor eller en personlig resurs (Vander Elst m.fl., 2019).

3.4. Den fysiska och psykosociala miljöns betydelse för välbefinnande

Den *fysiska miljön* är god på det flesta arbetsplatser eftersom mycket resurser har lagts på främjande av miljön (Hensing m.fl., 2021), bland annat på grund av att det är lättare att identifiera och observera utmaningar i den fysiska miljön (Virolainen, 2012). Till fysiskt välbefinnande hör ergonomiska och belastande faktorer (Virolainen, 2012). Den fysiska miljön och faktorer som temperatur, belysning, säkerhet och buller har betydande inverkan på välbefinnandet och utrymmen bör ordnas efter behoven hos dem som använder det

(Benchekroun m.fl., 2020). Arbetsplatsens fysiska utformning har visat sig påverka de anställdas arbete, hälsa och välbefinnande (Nilsson, 2021). Miljön är särskilt viktig för högekänsliga personer eftersom de är extra känsliga för stimuli så som höga ljud, starka belysningar och dofter samt stämningen på arbetsplatsen (Aron, 2017). Nilsson (2021) nämner att en vacker och trygg miljö bidrar till kreativitet och tillfredsställelse som i sin tur leder till bättre välbefinnande på arbetsplatsen, och miljöer med mycket fysiska stressorer så som buller eller dåligt ljus påverkar den kognitiva förmågan. Aron (2017) framhäver att högekänsliga personer lätt blir överstimulerade på grund av medvetenhet om det subtila, vilket innebär att de behöver lugn och ro för att inte överstimuleras för att därmed arbeta effektivare.

En längre tid har arbetsmiljöns påverkan på välbefinnande handlat om fysiska och ergonomiska aspekter medan det nu blir allt vanligare att fundera kring faktorer som påverkar välbefinnandet utifrån den *psykosociala miljön* (Weman-Josefsson & Berggren, 2013). Skribenterna förklarar kort att det psykosociala ”omfattar de aspekter av arbetet som främst ställer krav på våra mentala resurser och som kan relateras till den arbetande människans psykiska resurser och sociala behov” (Weman-Josefsson & Berggren, 2013, s. 74). De nämner också att psykosocial forskning tidigare utgått mer från det patogena perspektivet, d.v.s. vilka riskfaktorer som påverkar välbefinnandet, medan det nu blivit allt vanligare att utgå från det salutogena perspektivet. Weman-Josefsson (2013) lyfter upp att man i det salutogena perspektivet försöker rikta fokus på vilka psykologiska och sociala faktorer som på sikt kunde öka välbefinnandet för individen och hela arbetsgruppen. Man försöker identifiera vilka faktorer som kan öka eller behålla välbefinnandet genom att inrikta sig på vad som påverkar prestationsförmågan i arbetet (Weman-Josefsson & Berggren, 2013).

Weman-Josefsson och Berggren (2013) lyfter upp att det är svårt att fastställa vilka psykosociala behov som behöver tillfredsställas för att man ska uppleva välbefinnande på arbetsplatsen, delvis på grund av att människor har olika motståndskraft till svårigheter. Dock menar de att människans upplevelser och värderingar av sin situation i arbetet är en faktor i den psykosociala arbetsmiljön. ”Denna värdering beror dels på den faktiska förekomsten av till exempel variation, social gemenskap, trygghet och hanterbarhet, men är också beroende av hur den egna situationen ser ut i jämförelse med andras” (Weman-Josefsson & Berggren, 2013, s. 76). Weman-Josefsson och Berggren (2013) framhäver att en god psykosocial arbetsmiljö är viktigt för välbefinnande, kreativitet, initiativförmåga och utveckling i arbetet. De menar att en arbetsplats med brister kan orsaka till exempel trötthet, total orkeslöshet, vantrivsel och ångest. Vidare menar de att det bland annat kan orsaka sjukfrånvaro, oharmoniska arbetsgrupper och en vilja att byta arbete.

3.4.1. Friskfaktorer för välbefinnande

Den dominerande stödmodellen för bättre välbefinnande i arbetslivet kallas *krav – kontroll – stödmodellen* (Antonovsky & Elfstadius, 2005; Weman-Josefsson & Berggren, 2013). Enligt modellen främjas hälsan och välbefinnandet om kraven är tillräckligt stora, man har inflytande över sin situation och tillräckligt stöd från omgivningen (Antonovsky & Elfstadius, 2005). I modellen fokuserar man på de faktorer som leder till att negativ stress uppstår (Weman-Josefsson & Berggren, 2013). En kritik mot modellen är bland annat att det är förhållandet inom själva människan och inte förhållandet på arbetsplatsen som kan vara problemet. Dock poängterar Weman-Josefsson och Berggren (2013) att man behöver förstå att individuella upplevelser spelar roll för välbefinnandet, men att det finns tillfällen när flera individer upplever och tolkar arbetsförhållanden på väldigt liknande sätt med liknande följaktiga konsekvenser.

För högkänsliga personer kan arbetet medföra en hög nivå av ångest och överstimulans (Aron, 2017). Därför är det av betydelse att finna skyddsfaktorer som upprätthåller välbefinnande, speciellt i relation till potentiellt stressiga situationer som till exempel övergång från studier till arbete, byte av arbetsplats eller påfrestande situationer i arbetet (Gulla & Golonka, 2021). Högkänsliga personer kan känna sig överväldigade och bli överstimulerade i arbeten med höga krav ifall resurser för att hantera kraven saknas, och högkänslighet fungerar då som en sårbarhetsfaktor (Vander Elst m.fl., 2019). Vander Elst m.fl. (2019) menar att arbeten där det finns arbetsresurser är betydelsefullt, eftersom det stöder den högkänsliga personens motståndskraft, vilket leder till en känsla av kontroll. De menar att högkänslighet i dessa fall verkar som en personlig resurs som fungerar som motivationsfaktor.

Höga krav som möts av påverkan och socialt stöd, s.k. aktiva arbeten, bidrar till engagemang, utveckling och glädje i arbetet (Weman-Josefsson & Berggren (2013). Vidare nämner Vander Elst m.fl. (2019) att arbetsmiljöns karaktär och balansen mellan arbetskrav och personliga resurser påverkar om högkänslighet ses som en styrka eller svaghet. Weman-Josefsson och Berggren (2013) lyfter upp att personliga resurser och förhållningssätt är viktigt för välbefinnandet. Till en riskabel arbetssituation hör till exempel höga krav och brist på engagemang. De menar att om arbetet är krävande, självkänslan är prestationsbaserad och det saknas resurser för att uppnå de höga kraven så ökar risken för ohälsa på arbetsplatsen.

Vidare lyfter Gulla och Golonka (2021) upp att högkänsliga personer som har dominerande egenskaper av hög emotionell reaktivitet och en tendens till att lätt överstimuleras kan behöva särskilt stöd för att dra nytta av skyddsfaktorer som associeras med högkänslighet. ”Att tillämpa kognitiva strategier i stressrelaterade sammanhang kan vara avgörande för att hantera svårigheter och förbättra individens välbefinnande” (Gulla & Golonka, 2021, s. 11).

Riddersporre (2016) lyfter upp en trygg arbetskultur, något som sammanbinder de människor som ingår och skapar en vi-känsla, som en annan fungerande skyddsfaktor för välbefinnande. Hon menar att arbetskulturen skapas långsamt och kollektivt, men att ledaren har särskilda möjligheter till att påverka den. Ledaren kan arbeta med att förbättra arbetskulturen på ett flertal sätt, till exempel genom att tänka på vilken stor roll språket och språkets användning spelar. Ledaren bör också komma ihåg att se alla medarbetares erfarenheter som resurser och skapa en inkluderande arbetskultur (Riddersporre, 2016).

Känner medarbetarna tillit, trygghet och uppskattning för sina ansträngningar och sitt arbete så kan arbetsplatsen med större sannolikhet bli en plats där verksamheten frodas och där både barn och medarbetare växer, utvecklas och lär sig (Riddersporre, 2016). Riddersporre (2016) påpekar dock att vuxna lärt sig att fungera i sammanhang där de inte stortrivs, men att denna anpassning kan leda till konsekvenser. ”Den slukar energi, dämpar entusiasmen och kräver tålamod och självbehärskning – energi som vi i stället hade kunnat använda för att utveckla vårt arbete och känna större arbetsglädje” (Riddersporre, 2016, s. 268). Därför är det viktigt att arbeta med den psykosociala arbetsmiljön. Om den miljön fungerar så kan och vill arbetstagarna ägna sig åt att skapa en bra pedagogisk verksamhet (Riddersporre, 2016).

Eftersom forskning visar att högekänsliga personer lättare upplever stress- och ångestsyndrom, och högekänslighet kännetecknas av bland annat emotionell och social känslighet (Aron, 2017; Riddersporre & Bruce, 2016), är högekänslighet, det salutogena perspektivet och den relationella pedagogiken sammankopplade. De fysiska- och psykosociala arbetsmiljöerna behöver vara gynnsamma för att högekänsliga personer ska uppleva välbefinnande och få användning av sina styrkor. Det behövs också för att relationerna på arbetsplatsen ska förbättras, eftersom relationer påverkar hur man upplever yrket och hur man trivs i sitt arbete. Att hitta friskfaktorer för att förbättra bland annat relationer är viktigt för välbefinnandet, som i sin tur är viktigt för att småbarnspedagogiken ska vara kvalitativ.

4. Metod

I detta kapitel redogörs för studiens metodologiska aspekter. Först återges studiens syfte och forskningsfrågor för att påminna läsaren. Vidare beskrivs valet av fenomenologi som forskningsansats, intervju som datainsamlingsmetod samt urval och avgränsningar av informanter. Sedan redogörs för studiens genomförande, databearbetning och analys. Slutligen presenteras studiens kvalitetsaspekter samt forskningsetiska aspekter.

4.1. Syfte och forskningsfrågor

Syftet med studien är att utforska hur högkänsliga småbarnspedagoger upplever fenomenet högkänslighet i arbetet inom småbarnspedagogiken. Två forskningsfrågor har bearbetats utifrån studiens syfte och presenteras nedan.

1. Hur tar högkänsligheten sig uttryck i arbetet inom småbarnspedagogiken?
2. Vilka faktorer inverkar på högkänsliga småbarnspedagogers välbefinnande?

4.2. Fenomenologi som forskningsansats

Valet av forskningsansats som avhandlingen grundar sig på ska utgå från forskningens syfte och frågeställningar (Fejes & Thornberg, 2019; Patel & Davidson, 2019). Forskningsansatsen styr sedan valet av datainsamlingsmetod och analysmetod (Fejes & Thornberg, 2019). I denna studie användes den fenomenologiska ansatsen eftersom syftet var att utforska hur de högkänsliga småbarnspedagogerna upplever fenomenet högkänslighet i arbetet inom småbarnspedagogiken. I fenomenologin vill man beskriva människors upplevelser av ett fenomen och hitta ett gemensamt svar (essensen) bland en grupp människor (Starrin & Svensson, 1994). Att hitta fenomenets essens innebär att få fram det mest grundläggande beståndsdelarna av ett fenomen (Fejes & Thornberg, 2019).

Fenomenologi är en av strategierna för kvalitativ forskning som är vanlig att använda inom pedagogiken (Fejes & Thornberg, 2019). Till skillnad från kvantitativa data som samlar in ”hårda data” i form av statistiska data, handlar kvalitativa data om ”mjuka data” som samlas in genom t.ex. intervjuer eller observationer (Ahrne & Svensson, 2015). Kvalitativ forskning skiljer sig på några punkter från kvantitativ forskning. Till exempel är forskarrollen annorlunda eftersom datainsamlingen sker närmare människan som deltar i forskningen, flexibiliteten är större i forskningsprocessen, man kan anpassa designen efter den egna forskningen, analysen av data har inga exakta färdiga analysmodeller och det ställs andra krav på trovärdighet och generaliserbarhet än i kvantitativa data (Ahrne & Svensson, 2015). Syftet med en kvalitativ

forskning är att få fram djupare och mer nyanserad kunskap och det handlar även om att förstå innebörden av en företeelse eller en upplevelse (Patel & Davidson, 2019). Fenomenologi i en kvalitativ studie intresserar sig för förståelsen av sociala fenomen utifrån den enskilda människans perspektiv och syftet med denna forskningsansats är att försöka beskriva fenomenet genom individernas egna uppfattningar (Kvale m.fl., 2014). Fenomenologi kan även beskrivas som erfarenhetens filosofi eftersom man genom människors erfarenheter kan nå fördjupad förståelse av ett fenomen (Berndtsson, m.fl., 2019).

Fejes och Thornberg (2019) lyfter upp två typiska egenskaper för fenomenologi, att forskaren intresserar sig för vilken betydelse objektet har för individen och att empirin fungerar som utgångspunkt. Vidare lyfter de upp två kriterier man bör uppfylla för att kunna använda fenomenologi som forskningsmetod, ett fenomen måste utgöra kunskapsintresset och kunskapsintresset ska inrikta sig på essensen i upplevelsen. I detta fall fungerade fenomenet högkänslighet som kunskapsintresse och fokuset låg på essensen av småbarnspedagogernas upplevelser av högkänslighet i arbetet inom småbarnspedagogiken.

4.3. Intervju som materialinsamlingsmetod

I denna studie fungerade kvalitativ forskningsintervju som materialinsamlingsmetod eftersom intresset låg vid att utforska småbarnspedagogernas personliga upplevelser. I en kvalitativ intervju är syftet att utforska en människas livsvärld, uppfattningar eller upplevelser av något (Patel & Davidson, 2019). Inom fenomenologin används vanligtvis självrapport eller intervju som materialinsamlingsmetod för att få tillgång till människors upplevelser (Fejes & Thornberg, 2019). Intervju är en bra metod att använda sig av när man vill utforska människors förhållanden som råder i en viss miljö (Ahrne & Svensson, 2015) och det motiverade valet av intervju som metod. Genom samtal skapas, förstås och synliggörs mening och därför är intervjuer fördelaktigt i fenomenologiska studier (Berndtsson m.fl., 2019).

Inom fenomenologin är det vanligt att använda halvstrukturerade livsvärldsintervjuer eftersom man försöker få fram beskrivningar på hur intervjupersonerna upplever världen och ett visst fenomen (Kvale m.fl., 2019). Det som kännetecknar halvstrukturerade intervjuer är bland annat att de är flexibla och att intervjupersonerna i större utsträckning tillåts att välja riktning (Bryman & Nilsson, 2018). I halvstrukturerade intervjuer listas de frågor och teman som ska beröras i intervjun, men dessa behöver inte följas ordagrant eftersom intervjupersonerna får styra riktningen och svaren (Patel & Davidson, 2019). Detta för att få reda på vad individerna upplever att är viktigt och relevant (Bryman & Nilsson, 2018).

Enligt Willig (2013) bör forskaren i en IPA-forskning (se avsnitt 4.4.) försäkra sig om att hen upprätthåller en gedigen kunskap om ämnet innan intervjuerna påbörjas. Rent praktiskt har detta försäkrats genom att den teoretiska bakgrunden färdigställts innan. Vidare gjordes en intervjuguide innan intervjuerna. I intervjuguiden finns färdiga frågor att ställa och i en halvstrukturerad intervju tar man hjälp av intervjuguiden för att behålla en viss struktur, men är ändå öppen för andra frågor eftersom man följer den enskilda intervjun (Kvale m.fl., 2014). Bryman och Nilsson (2018) menar att intervjuaren i en kvalitativ forskning kan avvika från intervjuguiden utifrån vilken riktning intervjupersonen tar. De påpekar att det bland annat betyder att frågorna kan omformuleras, ordningsföljden kan ändras och nya följdfrågor kan ställas. I detta fall formulerades frågorna på det sätt som skulle ge svar på individernas egna upplevelser. Rent praktiskt ljudinspelades intervjuerna och de transkriberades sedan ordagrant.

Jacobsen och Andersson (2017) nämner att det finns flera fördelar med kvalitativa intervjuer. Till exempel ger det stor relevans eftersom man får fram människors ärliga förståelse eller upplevelse av något. De menar att kvalitativa data ofta är nyanserade eftersom man fångar upp människors unika upplevelser och inte i lika stor utsträckning det generella. Kvalitativa studier är också flexibla och forskningsprocessen kan ändras och varieras efter ny kunskap och information. De nämner även nackdelar med kvalitativ forskning, som kan vara att det är resurskrävande eftersom både intervjuandet och analysen av intervjuerna tar lång tid. Det kan även förekomma generaliseringsproblem eftersom man samlar in data från ett fåtal personer och det ger svårigheter med representativiteten, och även komplexiteten kan vara en svårighet eftersom en nyansrikedom gör det svårt att tolka det insamlade data (Jacobsen & Andersson, 2017). Flexibiliteten kan också vara en nackdel eftersom det kan ge en känsla av att man aldrig blir helt färdig (Jacobsen & Andersson, 2017). En annan svårighet med att använda intervju som metod i fenomenologisk forskning är att det krävs en god förmåga att ställa frågor som leder till fördjupade och nyanserade svar (Berndtsson m.fl., 2019).

4.3.1. Urval och avgränsningar

I kvalitativa intervjuer finns det inga större regler för urvalet av intervjupersoner men Ahrne och Svensson (2015) poängterar att det finns vissa urvalsproblem som ska tänkas igenom innan urvalet görs. Ett urvalsproblem menar de är hur man går till väga för att hitta informanter, och för att resultatet ska vara trovärdig krävs det att man som forskare kan redogöra för hur man fick tag på dem. En avgränsning i en IPA-studie är att deltagarna ska ha en del gemensamma erfarenheter och de ska vara enhetliga och lämpliga för sitt ändamål (Fejes & Thornberg, 2019). I denna studie var den gemensamma erfarenheten högkänslig småbarnspedagog.

Utmaningen var att få tag på dessa intervjupersoner. Till en början var tanken att intervjua småbarnspedagoger. Det ändrades sedan till att intervjua lärare inom småbarnspedagogik. Först kontaktades Småbarnspedagogikens lärarförbund SLF för att genom dem få tag på intervjupersoner. Information skickades ut till lärare inom småbarnspedagogik i fem kommuner och genom dem fick jag tag på två personer. För att bredda på personer som kunde delta i studien så följdes ursprungsplanen som var att intervjua småbarnspedagoger. Kriterierna för att delta blev att de definierade sig som högekänsliga, arbetade som barnskötare-, socionom-, eller lärare inom småbarnspedagogik och var utbildade barnskötare-, socionom-, eller lärare inom småbarnspedagogik. Den nya planen blev att kontakta 3 daghemsföreståndare för att få tag på deltagare. Genom kontakten hittades ytterligare tre intervjupersoner på två av daghemmen.

Till denna studie intervjuades fem småbarnspedagoger. I en IPA-studie behöver man inte så många intervjupersoner utan allt från en person upp till 15 är tillräckligt (Fejes & Thornberg, 2019). Intervjupersonerna har varierande utbildningar; barnskötare, socionom med inriktning lärare inom småbarnspedagogik och lärare inom småbarnspedagogik. Två av intervjupersonerna är anställda som barnskötare medan tre personer är anställda som lärare inom småbarnspedagogik. Deras yrkesverksamma tid i arbetet varierar. Fyra av intervjupersonerna har arbetat mellan ett till fem år och en intervjuperson har arbetat över 30 år. Intervjupersonerna har alltid upplevt att de varit högekänsliga, men de hade känt till sin högekänslighet med det begreppet från ett till åtta år.

4.3.2. Genomförande

I december 2022 inleddes studien med att kontakta Småbarnspedagogernas lärarförbund SLF för att få tag på intervjupersoner. Under tiden gjordes en intervjuguide med halvstrukturerade frågor. Frågorna bearbetades i samråd med handledaren för att sedan testas på en medstuderande för att veta ungefär hur långa intervjuerna skulle bli samt om frågorna förstods. Intervjufrågorna finslipades ytterligare och några frågor togs bort eftersom de gick in i varandra. När två intervjupersoner utifrån kontakten med SLF meddelade att de ville delta i studien i januari 2023, kontaktades deras daghemsföreståndare för att anhålla om forskningstillstånd. Under tiden kontaktades tre daghemsföreståndare för att hitta flera intervjupersoner. Ytterligare tre deltagare hittades på två av daghemmen. Sedan gjordes ansökan om forskningstillstånd till daghemsföreståndarna. Anledningen till att anhållan om forskningstillstånd söktes efter visat intresse av deltagarna var för att informationen skickats till olika daghem i olika kommuner. Efter att forskningstillståndet beviljats för respektive intervjuperson så bestämdes tid för intervjuerna. Intervjuerna genomfördes i videokonferenstjänsten Zoom och varade mellan 35–

55 minuter. I början av intervjuerna gavs information om studiens syfte, de forskningsetiska aspekterna, att intervjun spelas in för att transkriberas och var avhandlingen publiceras. Före själva intervjufrågorna ställdes förklarades kort att intervjun är uppdelad i två avsnitt, med lite olika fokusering: hur högekänsligheten tar sig uttryck och hur högekänsligheten inverkar på välbefinnandet i arbetet. Vidare klargjordes att syftet med studien är att ta reda på enskilda upplevelser av att arbeta inom småbarnspedagogiken som högekänslig.

4.4. Databearbetning och analys

I den fenomenologiska forskningsmetoden är bearbetningen och analysen en central del (Fejes & Thornberg, 2019). I en fenomenologisk analys är det viktigt att beskriva de enskilda upplevelserna så exakt och genomgripande som möjligt, och man riktar fokus mot att beskriva upplevelserna snarare än att förklara eller analysera dem (Kvale m.fl., 2014). Databearbetningen inleddes med att transkribera intervjuerna ordagrant. Sedan gjordes valet att lämna bort överflödiga ord och upprepningar. De intervjuer som var dialektala transkriberades till standardsvenska. Vidare användes interpretativ (tolkande) fenomenologisk analys (härefter IPA) för att analysera materialet. IPA är fördelaktigt när man intresserar sig för att nå fördjupad kunskap eller insikt om ett fenomen och när man vill förstå hur enskilda människor i givna sammanhang personligen upplever olika händelser i livet (Fejes & Thornberg, 2019).

IPA som analysmetod var därför ändamålsenlig, eftersom intresset låg vid att utforska intervjupersonens enskilda upplevelse av högekänslighet i arbetet inom småbarnspedagogiken. I analysen är det inte relevant om informationen stämmer eller inte, utan hur intervjupersonen upplever en händelse (Fejes & Thornberg, 2019). Den fenomenologiska analysen är essenssökande, vilket innebär att man genom personers upplevelser försöker hitta det som beskriver och kännetecknar ett fenomen (Berndtsson m.fl., 2019). Rent praktiskt menar de att man letar efter innebörden. En IPA-forskning vilar på en fenomenologisk (essensökande), hermeneutisk (tolkande) och idiografisk (beskrivning av något personligt) grund, vilket betyder att intresset ligger vid att ta reda på och tolka hur en specifik persons personliga meningsskapande av en situation ser ut (Willig, 2013).

I en fenomenologisk analys är det viktigt att sätta det man automatiskt vet, eller tror att är sant, inom parentes och det är viktigt att inte dra för snabba slutsatser (Berndtsson m.fl., 2019). I fenomenologin inriktar man sig på att ta reda på hur deras upplevelser är och för att säkerställa detta menar Berndtsson m.fl. (2019) att man kan införa ett reflekterande moment i analysen där man pausar, funderar och ifrågasätter sitt eget erfärande. Detta vanliga arbetssätt

kallas tyglande och handlar om förståelseprocessen (Berndtsson m.fl., 2019). I analysen i denna studie följde Fejes och Thornbergs (2019) praktiska steg i en IPA-analys: (1) forskarens första möte med texten där man bekantar sig med materialet, (2) datastrukturering - lades in som ett extra steg eftersom det insamlades en riklig mängd data, (3) identifiera teman preliminärt, (4) gör kluster av preliminära teman till huvudteman, (5) genomför en sammanfattande tabell per forskningsfråga: systematisera huvudteman och underteman i en sammanfattande tabell. Vidare menar Fejes och Thornberg (2019) att man i resultatredovisningen bör använda direkta citat som stöd, men analysen är dock inte fullbordad om tolkningar inte finns med. I resultatredovisningen presenteras först tabellen och sedan beskrivs och tolkas huvudteman och underteman tillsammans med direkta citat.

4.5. Kvalitetsaspekter

I ett forskningsarbete är målet att ta fram tillförlitlig och trovärdig information som är viktig för individer, grupper eller samhället och forskningen som man arbetar med behöver hålla hög kvalitet (Patel & Davidson). Tillförlitlighet och trovärdighet har en annan innebörd i kvalitativa metoder än i kvantitativa metoder. Begreppen handlar om ifall hela forskningsprocessens genomförande har varit noggrann och systematisk samt hur tillförlitliga och trovärdiga resultaten av studien är beroende på hur man genomfört datainsamlingen och analysen (Fejes & Thornberg, 2019). I en forskning samlar man in empiri som ska vara valid, vilket betyder att den är giltig och relevant samt reliabel, alltså tillförlitlig och trovärdig (Jacobsen & Andersson, 2017). Som forskare behöver man svara på tre olika frågor. ”Har vi fått tag på det vi ville (intern giltighet)? Kan vi överföra det som vi funnit till andra sammanhang (extern giltighet)? Kan vi lita på de data som vi samlat in (tillförlitlighet)?” (Jacobsen & Andersson, 2017, s. 148).

Den externa giltigheten kan vara en utmaning i kvalitativa studier eftersom man ofta intervjuar ett fåtal personer och detta kan försvåra generaliseringen (Jacobsen & Andersson, 2017). För att en studie ska vara tillförlitlig och trovärdig måste forskningen gå att lita på, bland annat bör det insamlade materialet svara på de frågor som ställts och metoden bör undersöka det den påstås undersöka (Jacobsen & Andersson, 2017). För att denna studie ska vara tillförlitlig och trovärdig gjordes en genomtänkt teoretisk bakgrund. Vidare användes en ändamålsenlig metod och det gjordes en noggrann analys. Alla forskningsprocesser kan innehålla felaktigheter och brister, det viktiga är att man kan redogöra för de möjliga bristerna (Jacobsen & Andersson, 2017).

4.6. Forskningsetiska aspekter

Kvale m.fl. (2014) poängterar att man bör reflektera kring etiska aspekter under hela forskningsprocessen. De lyfter upp att reflektionen börjar när man funderar kring studiens relevans och vikt för en grupp av människor, i samhället eller i yrkesprofessionen och avslutas när avhandlingen är färdigställd. Rent praktiskt säkerställdes detta genom att tidigt i processen formulera ett syfte som är viktigt och relevant för grupper, samhället och småbarnspedagogiken. Det finns många etiska dilemman man kan stöta på under forskningsprocessen och det finns sällan färdiga svar från början, men de etiska koderna ska ses som riktlinjer (Kvale m.fl., 2014).

Vidare lyfter Kvale m.fl. (2014) upp fyra etiska aspekter man redan från början bör känna till. *Informationskravet* handlar om att deltagarna i studien ska bli informerade om forskningens syfte och upplägg. I denna studie säkerställdes detta genom att i den första kontakten med deltagarna tydligt informera om det. *Samtyckeskravet* som innebär att deltagarna ska informeras om att det är frivilligt att delta samt att de har rätt till att avbryta deltagandet när som helst. I praktiken säkerställdes detta genom att både skriftligt och muntligt informera deltagarna om det frivilliga deltagandet och rätten att dra sig ur. *Konfidentialitetskravet* som betyder att deltagarnas konfidentialitet beaktas genom att deras uppgifter och svar sparas säkert utan tillgång för obehöriga, i detta fall på ett USB-minne. För att säkerställa konfidentialiteten samlades information om personuppgifter eller arbetsplatsens namn inte in och i resultatredovisningen användes intervjuperson 1–5. *Nyttjandekravet* handlar om att de insamlade uppgifterna endast får användas för forskningens ändamål (Kvale m.fl., 2014).

Vidare rekommenderar Patel och Davidson (2019) att forskaren informerar intervjupersonerna om de etiska aspekterna i flera steg. De nämner att man kan börja med att skicka ett mejl med information om syftet med forskningen och vem som ansvarar för den, berätta om samtycke och konfidentialiteten och när, var och på vilket sätt intervjun kommer genomföras. Samma information berättas även muntligt när intervjun genomförs (Patel & Davidson, 2019). Deltagarna informerades om de etiska aspekterna både skriftligt och muntligt.

Forskaren bör vara medveten om möjliga konsekvenser som finns för deltagarna och den representativa gruppen och även tänka på forskarens roll (Kvale m.fl., 2014). Forskarrollen beskrivs med tre etiska aspekter: (1) vetenskapligt ansvar: forskningen ska leda till viktig och relevant kunskap som är tillförlitlig och trovärdig, (2) relationen till intervjupersonen: forskaren intar olika roller i en intervjusituation, vilket betyder att man bör reflektera över etiska problem med de olika rollerna, och (3) forskarens oberoende: forskaren bör sträva efter en professionell distans för att inte riskera att bli ”köpt” av deltagarna (Kvale m.fl., 2014).

5. Resultat

I detta kapitel presenteras resultatet av studien som framförs utifrån respektive forskningsfråga. Under forskningsfrågorna presenteras en sammanfattande tabell över huvudteman och underteman. Varje intervjupersons upplevelser framkommer i resultatredovisningen, direkta citat har infogats från datamaterialet för att öka trovärdigheten och namnen på intervjupersonerna har ändrats till intervjuperson 1–5 (Ip1-1p5) för att trygga konfidentialiteten.

5.2. Hur högekänsligheten tar sig uttryck i arbetet

Den första forskningsfrågan berör småbarnspedagogernas upplevelser av hur högekänsligheten tar sig uttryck i arbetet inom småbarnspedagogiken. Huvudteman till den första forskningsfrågan är (1) högekänsligheten är en utmaning och (2) högekänsligheten är en gåva. Underteman till respektive huvudteman konkretiseras i tabell 1.

Tabell 1. Sammanställning av huvudteman och underteman till forskningsfråga 1: "Hur tar högekänsligheten sig uttryck i arbetet inom småbarnspedagogiken?"

Huvudteman	Underteman
1. Högekänsligheten är en utmaning	1.1. Att fungera annorlunda 1.2. Att överstimuleras 1.3. Att överanalysera 1.4. Att prestationerna påverkas
2. Högekänsligheten är en gåva	2.1. Förmåga att känna empati för andra 2.2. Förmåga att skapa en lugn och trygg miljö

Huvudtema 1: Högekänsligheten är en utmaning

Samtliga intervjupersoner antyder att det i många situationer kan vara utmanande att arbeta inom småbarnspedagogiken som högekänslig. En av anledningarna beror på att det händer så mycket i miljön och att man som småbarnspedagog behöver vara professionell i sitt arbete. På grund av stimulans i daghemsmiljöerna blir det tungt, och det kan leda till funderingar om yrket är rätt för dem eftersom det påverkar dem så mycket.

Ip4: Ibland känns det som att jag inte borde vara här... småbarnspedagogiken är ju inte direkt anpassad för en högkänslig egentligen [...]. Det tar så mycket kraft av mig att det också påverkar mitt privatliv mycket.

Intervjupersonernas upplevelser av att arbeta inom småbarnspedagogiken påverkas av vilken syn de har på sin högkänslighet. De som ser på sin högkänslighet mer som en svaghet har svårare med att lyfta upp fördelar med högkänsligheten, och synen på högkänsligheten färgar svaren genom intervjun. Synen på högkänsligheten kan dock även förändras under livets gång.

Ip5: I sådana där svåra situationer som uppstår så där i livet, just med människorelationer och så där, så har jag nog faktiskt tyckt att det har varit som negativt och tungt, därför att ibland så skulle man ju ha ett lättare liv att leva om [...] det bara rinner av en, än att man... liksom lämnar i soffan och analyserar och funderar och ältar och vältrar.

Det är lättare för intervjupersonerna att berätta om utmaningar med att vara högkänslig. Det tolkas som att det finns ett behov av att lyfta upp hur utmanande det kan vara att arbeta inom yrket som högkänslig. Högkänsligheten är en utmaning resulterade i fyra underteman; att fungera annorlunda, att överstimuleras, att överanalysera och att prestationerna påverkas.

1.1. Att fungera annorlunda

Att få kunskap om högkänslighet beskrivs bland annat som revolutionerande, eftersom känslan av att förstå sig själv uppstod. Den kunskapen beskrivs även som att bygga ett livspussel, eftersom man får förståelse för varför man reagerat som man gjort och varför man tycker och tänker som man gör. Intervjuperson 5 fick kring 50 års ålder, efter en utmattning, reda på att hon var högkänslig. Hon hade tidigare känt att någonting varit fel men hon förstod inte vad före hon fick höra om högkänslighet. Hon berättar att ju mer hon lärde sig om högkänslighet, desto mer förstod hon att hon levt ett liv som egentligen inte passade henne.

Ip5: Man formas ju av sina nära och kära, och livet och alltihopa... [...] jag menar att skulle jag ha vetat det här tidigare så skulle jag nog levt helt annorlunda.

Det är först efter vetskapen om att man fungerar annorlunda som hon börjat ändra sitt liv stegvis. Alla personer som arbetar inom småbarnspedagogiken beskrivs ha värmen, empatin, förståelsen och flexibiliteten men att det på något vis ändå är en skillnad att vara högkänslig. En del av att vara högkänslig är till exempel att vara empatisk, men en människa kan vara empatisk utan att vara högkänslig. Skillnaden är den djupare bearbetningen.

Ip5: Jag vet inte om det stämmer men jag känner på något vis att kanske man ändå är på en annan... känslomässig lite på en annan nivå iallafall... för att man känner ju djupare in ändå.

Högekänsliga personer reagerar även starkare på sådant som andra inte reagerar på. Till exempel kan föräldrars hämtning orsaka stress och vara ansträngande på dåliga dagar. Intervjuperson 1 beskriver sig själv som en ängslig människa och hon upplever att hon alltid varit så. Att hon lätt upplever ångest över lag påverkar olika situationer i arbetet. Det som högekänsliga personer upplever som ansträngande kan upplevas som enkelt för andra. I arbetet utsätts de för mycket stimuli och som högekänslig blir de lättare överstimulerade vilket gör att de reagerar starkare.

Ip1: Alltså typ saker som egentligen inte borde påverka en så mycket, alltså en liten grej kan göra en stor skillnad för ens dag och på ens mående.

Ip3: Nå kanske att man reagerar starkt i vissa saker. Det kan vara ljud och kanske även dofter och allt sånt som... ”ärsyke” (stimulans) [...].

Högekänsligheten kan ses som en del av sig själv som behöver arbetas bort, men även som någonting man behöver lära sig leva med. En del av intervjupersonerna ser högekänsligheten som en svaghet eftersom det gör privatliv och arbetsliv tyngre. Detta eftersom de upplever att högekänsligheten sätter hinder och påverkar orken. De upplever att andra har mycket mer ork, att de gör saker enkelt och utan problem. De uttrycker en önskan om att få fungera som andra.

Ip1: Det känns som att enda det gör är att sätta hinder i att kunna vara sig själv och kunna orka med saker [...] det tar kraft av mig att bara liksom orka över lag.

Ip4: Jag har nog inte riktigt accepterat att jag är högekänslig och att jag är annorlunda. Jag vill på något sätt... jag vill så gärna vara som alla andra. Liksom orka lika mycket och inte känna så mycket.

Utifrån intervjupersonernas svar är tolkningen att det till största del upplevs som utmanande att fungera annorlunda än majoriteten. De lyfter fram att det skulle vara lättare om man inte skulle vara en högekänslig person. Det som gör att man fungerar annorlunda är att man inte orkar lika mycket som andra och att man känner starkare känslor både i nära relationer och för okända.

1.2. Att överstimuleras

När man blir överstimulerad i arbetet påverkas orken. Trötthet och orkeslöshet gör att man kan reagera på ett sätt man annars inte skulle, till exempel genom att höja rösten lite för högt.

Intervjuperson 1 berättar att hon väldigt lätt blir utmattad när hon inte får någon lugn stund under dagen och att det påverkar hennes ork mycket. Det krävs hela kvällen för att hon ska känna sig som sig själv igen. Överstimulansen känns av och gör att man reagerar starkare.

Ip2: Det blir som så för mycket, hjärnan kan som inte ta in nått mer... då skulle man egentligen bara måste vara ensam en stund egentligen eller som koppla bort hjärnan lite, för den har som fått för mycket helt enkelt.

Överstimulansen leder även till att man inte längre tycker om sådant som man normalt tycker om. När man nått sin tröskel finns ingen ork över till det som är roligt. Det känns förargligt eftersom man då inte kan ge det som man skulle vilja ge i arbetet. Det händer lätt att de blir utmattade och överstimulerade i småbarnspedagogiken, eftersom arbetsplatsen inte är anpassad för högkänsliga personer. Att bli överstimulerad i arbetet påverkar även orken i privatlivet.

Ip1: Det är ju liksom så jobbigt då när sådana där småsaker kan göra att jag kommer hem och inte orkar typ träffa kompisar, orkar inte gå in till stan och köpa någonting fast jag egentligen hade planerat det... och typ sådana saker.

En av den allmänt mest utmanande situationen i arbetet är eftermiddagarna. På morgonen finns mer ork, eftersom man då fått vila upp sig. Intervjuperson 1 berättar att de dagar hon har nio till fem skiftet är särskilt tunga, speciellt med tanke på att det saknas pauser på hennes arbetsplats. Desto senare på dagen det blir, desto mer slutkörd känner hon sig.

Det som många gånger orsakar överstimulans är stress och press i arbetet. Stress och tidspress upplevs när verksamheten ska planeras och ingen eller för kort planeringstid medför stress. Den ständiga pressen känns av men det är inget som visas i arbetet, i stället tas det lätt med hem. Välbefinnandet påverkas av stressen eftersom det orsakar ångest och överstimulans.

Ip2: Det är ju tyvärr ganska mycket så i småbarnspedagogiken, man har ju inte den tiden man skulle behöva varken med barnen och inte heller som lärare med den här planeringstiden och hur man ska få allting att rulla och löpa och hinna.

Överstimulansen kan orsaka så stark ångest att det påverkar ens fysiska och psykiska mående. Intervjupersonerna nämner även att det blir väldigt ansträngande att arbeta när det uppstår en massa extra stress och när det är för lite personal. Att ha många vikarier påverkar barnen men även arbetstagarna. Det är även utmanande när det är jättestressigt eller hektiskt i verksamheten. Situationen inom småbarnspedagogiken innebär stress som ger starka reaktioner.

Ip3: Då kan jag fara lite i lås på något sätt, att jag kan ha jättesvårt att... [...] jag får emellanåt riktigt sån känsla i hela kroppen och sen kan jag vara sådär att snart liksom börjar jag gråta.

Ip4: [...] det leder ofta till att jag reagerar starkt genom känslor av hopplöshet och ångest. Jag får då en stark känsla av att jag helst bara vill gråta.

När dessa känslor uppstår är det svårt att veta hur man ska göra för att hantera situationen och det leder till känslor av att vara oprofessionell och dålig. Samtidigt poängterar intervjuperson 3 att man inte behöver känna sig dålig, för det är ju bara en känslomässig reaktion. Arbetet medför överstimulans eftersom det ibland är väldigt hektiska dagar, många barn och mycket ljud på grund av för stora barngrupper och dåligt anpassade utrymmen samt mycket känslor att bemöta hos barn, kollegor och vårdnadshavare. Stress och press i kombination med för lite tid för pauser gör att de lätt överstimuleras. Detta påverkar orken och glädjen i både arbetsliv och privatliv.

1.3. Att överanalysera

Samtliga intervjupersoner nämner att en av utmaningarna med att vara högkänslig småbarnspedagog är att de överanalyserar kommentarer, kroppsspråk, ansiktsuttryck, blickar och tonlägen från kollegor och vårdnadshavare. Detta tas personligt och stannar kvar länge.

Ip2: Man börjar analysera så mycket, en person bara kan ha sagt något i ett visst tonläge åt en så blir man så här att "jaha, vad tycker den här människan nu".

Ip4: Ja och så att kommentarer av andra sårar mig så djupt, och inte bara kommentarer utan också kroppsspråk... och miner och så... då lämnar jag å tänka.

Ip5: Så är jag också en person som analyserar väldigt mycket hur människor pratar, och kroppsspråket på människor och bemötande, hur de bemöter mig och... allt sådant där så tar jag in väldigt djupt...

Upplevelserna kan tolkas som om dessa signaler från kollegor och vårdnadshavare är svar på den högkänsliges beteende. Intervjuperson 1 nämner att hon under de första månaderna på ett nytt arbete funderade över om en i personalen hatade henne, eftersom kollegan gav henne blickar som gjorde att hon upplevde att kollegan inte tyckte om henne. När hon lärde känna sin kollega upptäckte hon att detta inte var fallet utan att det var kollegans sätt att bete sig. Intervjupersonernas upplevelser tyder på att de automatiskt tar dessa signaler personligt.

Ip2: Man tar ju som till sig det på något vis och som man tänker att "ah är det jag som gjort något fel" eller "varför sa den där något sånt där?"

Ip3: [...] så kan jag tänka hela kvällen att "oj, vad den sa så där till mig" och typ bli helt chockerad och liksom tänka att den hatar mig [...].

Ip4: Jag utgår liksom alltid från att folk inte gillar mig, så då blir det ju så lätt att jag anklagar mig själv och att typ, om en person himlar med ögonen så tror jag direkt att det handlar om mig eller något jag gjort... ja det är tungt.

Det är en utmaning att processa saker djupt och att känslor och händelser som uppstått i arbetet stannar kvar länge. Saker som sagts i till exempel kafferummet tas med hem och bearbetas. Intervjuperson 2 menar att det beror på hur allvarliga frågorna är.

Ip2: Sen det där då att jag överanalyserar precis allting. Om någon säger någonting åt mig [...] så funderar jag på det länge och så kan jag fundera på det där hemma att "var hon månne sur på mig nu när hon sa det på det där viset?"

Att möta svårigheter i livet kan göra att högekänsligheten upplevs som en svaghet eftersom allt tas in och analyseras så djupt. Att överanalysera all sorts kommunikation tolkas som utmanande. Det kan även tänkas att överanalysering leder till en negativ känsla på arbetsplatsen. Att dessutom fundera över sådant hemma kan tänkas bidra till en negativ självbild, ifall man på allvar tror att tankarna är sanningen.

1.4. Att prestationerna påverkas

Att prestationerna påverkas är en annan utmaning med att arbeta som högekänslig småbarnspedagog. På vilket sätt prestationerna påverkas är individuellt. Intervjuperson 1 nämner att hon inte orkar och det värsta för henne är då att hon inte längre vill. Känslan av att inte orka och vilja påverkar glädjen i arbetet, och glädjen är varför hon egentligen valde yrket.

Ip1: [...] allt sånt där smått blir fort tyngre så då far glädjen... man har liksom inte roligt mera då, utan det blir bara jobbigt.

Intervjuperson 2 nämner att hon vill göra och planera saker noggrant. Planeringen är viktig eftersom hon gärna vill ha koll och kontroll. Hon lyfter upp att det handlar lite om prestationsångest. Att vilja ha en noggrann planering blir en utmaning i arbetet eftersom det är svårt att hinna med allt. Hon lyfter upp att det skulle underlätta en hel del om man faktiskt skulle kunna ägna planeringstiden åt just planering.

Ip2: Man måste avbryta sin planering och... det är ju hela tiden någonting och inte är det alltid ens man får sitta den där timmen, och en timme tycker jag är alldeles för lite också [...] det finns inte den där tiden som man skulle behöva.

Även samtal med föräldrarna upplevs som utmanande eftersom det finns en rädsla för att de ska bli sura. För att undvika det så är samtalen genomtänkta och förberedda. Detta görs genom att gå igenom händelsen i huvudet och träna på samtalen för att inte känna sig så ängslig inför dem. Intervjuperson 3 och 4 har höga krav på sig själv och vill prestera perfekt och det kan vara särskilt utmanande på en ny arbetsplats eftersom man också behöver lära sig nya saker. För intervjuperson 4 är det viktigt att verksamheten har en röd tråd, att saker kopplas ihop.

Ip4: Det påverkar förstås mycket för det är inte alltid möjligt nu med brist på planeringstid, personal ... och det får mig att vara självkritisk och må dåligt.

Måendet påverkas eftersom hon upplever prestationsångest och vill göra ett bra arbete för barnen, men även för att bli omtyckt av kollegor och vårdnadshavare. Om det inte kan göras perfekt så är det svårt att nöja sig och acceptera läget, och det leder till att hon tar med arbetet hem. Vidare påverkar inte högkänsligheten intervjuperson 5 i arbetet med barnen, men hon brukar fundera på om hon gör rätt och om hon uppfyller de krav och förväntningar som finns.

Huvudtema 2: Högkänsligheten är en gåva

Några av intervjupersonerna ser mer på sin högkänslighet som en styrka. Oavsett om de övriga intervjupersonerna ser på sin högkänslighet mer som en svaghet så lyfter även de upp att högkänslighet är en gåva. Tolkningen är att de som ser mer på sin högkänslighet som en styrka lärt sig hur de fungerar och hur de kan hantera högkänsligheten i olika situationer i livet.

Ip2: I början, när man är lite ovan ännu och inte lärt känna hur man är i olika situationer och så där, så då är det kanske mer en svaghet, men ju mer man läser om ämnet och börjar lära känna sig själv lite mer och hur man fungerar, och börjar se det där med att hur ska jag vara, så då blir det mer som en styrka.

Högkänsligheten kan förstås ses både som en styrka och en svaghet. Intervjuperson 5 berättar att hon har sett på sin högkänslighet som både och, det beror mycket på i vilket skede i livet hon varit i. Hon berättar att hon just nu försöker se på sin högkänslighet som en styrka och hon närmar sig det mer och mer. Utifrån de enskilda intervjupersonernas huvudteman bildas två underteman: förmåga att känna empati för andra och förmåga att forma en lugn och trygg miljö.

2.1. Förmåga att känna empati för andra

Det som lyfts upp som den främsta styrkan med att vara högekänslig i arbetet inom småbarns pedagogiken är att känna empati och ha förståelse för andra. Intervjupersonerna berättar att de upplever sig själva som empatiska och att de lättare kan märka när andra har det svårt. De upplever att det kan vara en gåva att se, märka och känna hur andra människor mår. Till gåvan hör också att man bryr sig om att det ska vara rättvist och att man respekterar alla.

Ip4: Men sen så är det också en tillgång att vara högekänslig eftersom... ja, att jag lätt känner andras känslor och så, och vill att alla ska må bra så är jag duktig på att hjälpa andra och se vad andra kan behöva.

Intervjuperson 5 berättar att hon känner in stämningar direkt hon går in i ett rum. Hon beskriver att hon då börjar parera sig, gå på tå och känna in hur personen mår. Detta är både en styrka och en svaghet. Det är i vuxenrelationerna som det tröttar mycket men med barnen så är det en fördel, det förklarar hon att beror på att det är så kravlöst med barnen.

Ip5: När man har den här förmågan så ser man ju också direkt att... man känner in barnen att hur har de det idag och behöver de något extra. Behöver de en extra famn, att man ser och känner det där ganska så direkt.

Att vara lugn, eftertänksam, tänka sig för och väga sina ord väl innan man säger eller gör någonting bidrar till att man lätt får kontakt med barn och vuxna. Detta gör att människor både privat och i arbetet gärna vill berätta om sina problem till den som är högekänslig. Det är i relationer med andra som de får praktisk användning av att vara högekänslig. Som exempel nämner intervjuperson 1 att hon drar nytta av högekänsligheten med föräldrar som är lite mer försiktiga. Förmågan att känna empati för andra gör även att man förstår barn som reagerar starkt och att man accepterar barnets känslor utan att tycka de är löjliga. Det beror på att man förstår de barn som har likadana tendenser som en själv.

Ip3: Man kan förstå det där barnet och på något sätt lättare kanske reagera på det sättet som man önskar någon skulle ha reagerat då när jag var jätte arg eller besviken eller ledsen. Så kanske att man inte tycker att känslor är dumma.

En styrka med att vara högekänslig menar hon att är just detta, att man ser barnet mer mänskligt och att man inte tycker att barnets känslor är jobbiga eftersom man på något sätt ser djupare in i situationen. Genom att se djupare på en händelse kan hon också lättare se vad det barnet kan behöva och hon kan då hitta hjälpmedel som barnet kan vara i behov av.

2.2. Förmåga att skapa en lugn och trygg miljö

Intervjuperson 1 utmanas särskilt mycket av stök och lite pauser. Denna upplevelse gör att hon är särskilt duktig på att skapa lugna daghemsmiljöer eftersom det är något hon personligen behöver för att må bra. Det är inte endast för sin egen skull som hon skapar dessa lugna miljöer, utan också för att barnen behöver lugn för att kunna landa och känna trygghet och säkerhet.

Ip1: Jag tror att mitt fokus lättare vill fara åt det hållet då... och jag tänker ju att det är en bra sak, att barnen får en lugn stund på dagen.

Skapandet av lugna miljöer sker automatiskt på grund av hur hon är som människa. Alla barn är i behov av lugn, men de barn som har det svårt eller barn med särskilda behov kan ha särskild nytta av lugna miljöer. Även intervjuperson 4 berättar att hon har en förmåga att skapa harmoniska miljöer. Att den fysiska och psykiska miljön är mysig och behaglig är viktigt och det kopplar hon ihop med sin högekänslighet. Det som inte fungerar lägger hon märke till snabbt och det som fungerar i miljön gör henne särskilt tillfreds.

I relationer med barn och i samarbete med många olika personer är högekänsligheten en styrka. Intervjuperson 4 beskriver skämtsamt att hon känner sig som en kameleont ibland. Hon har en förmåga att få de blyga och otrygga barnen att trivas och närma sig henne. Det tror hon till stor del beror på sin högekänslighet, att hon är lugn och trygg.

Ip4: Jag kanske kan identifiera de barn som är i större behov av trygghet. Liksom jag kanske känner bättre vad de behöver och utifrån vad jag själv behövde förr men även nu gör att jag kan hjälpa dem...

I egentligen alla situationer med barn får de användning av högekänsligheten. Den lugna, trygga och lyhörda sidan är även användbar i situationer med kollegor och vårdnadshavare, eftersom lugnet och lyhördheten får människor att känna sig trygga. Intervjuperson 3 nämner att hon får användning av högekänsligheten i den dagliga verksamheten. Eftersom hon själv reagerar med starka känslor så handlar mycket av verksamheten om det.

Ip3: Det har kanske nå inte rakt med högekänslighet att göra men jag tycker, jag prioriterar ganska mycket känslor och jag tycker att de är viktiga och det kanske lite korrelerar med det att jag själv är högekänslig.

Det är också så högekänsligheten syns i arbetet. Ibland blir hon lättare ledsen eller sur över någonting och hon upplever att det är viktigt att både barn och vuxna ska kunna uttrycka sina känslor. Att arbeta med känslor är ett bra verktyg för barnen och inger lugn och trygghet.

5.3. Faktorer som inverkar på välbefinnandet på arbetsplatsen

Den andra forskningsfrågan berör vilka faktorer som inverkar på högkänsliga småbarnspedagogers välbefinnande. Huvudteman till den andra forskningsfrågan är (1) hindrande faktorer för välbefinnande i fysiska miljöer, (2) hindrande faktorer för välbefinnande i psykosociala miljöer, och (3) främjande faktorer för välbefinnande. Underteman till respektive huvudtema konkretiseras i tabell 2.

Tabell 2. Sammanställning av huvudtema och undertema till forskningsfråga 2: "Vilka faktorer inverkar på högkänsliga småbarnspedagogers välbefinnande?"

Huvudtema	Undertema
3. Hindrande faktorer för välbefinnande i fysiska miljöer	3.1. Daghemmets struktur 3.2. Brist på pauser 3.3. Stimuli
4. Hindrande faktorer för välbefinnande i psykosociala miljöer	4.1. Att påverkas av andra 4.2. Att börja på en ny arbetsplats 4.3. Att sakna stöd och förståelse 4.4. Att ha ytliga relationer med kollegor
5. Främjande faktorer för välbefinnande	5.1. Faktorer i den fysiska miljön 5.2. Djupare relationer 5.3. Förståelse, stöd och acceptans 5.4. Metoder att ta till vid utmaningar

Huvudtema 3: Hindrande faktorer för välbefinnande i fysiska miljöer

Majoriteten av intervjupersonerna kunde enkelt och snabbt svara på vad som hindrar välbefinnandet i den fysiska miljön. Det resulterade i tre undertema: daghemmets struktur, brist på pauser och stimuli.

3.1. Daghemmets struktur

Flera av intervjupersonerna upplever att daghemmets utrymmen är en hindrande faktor för välbefinnande. Intervjuperson 1 lyfter upp att vilorummet ligger mitt i daghemmet gör att de

måste gå ut 3 gånger om dagen och det leder till mycket spring ut och in och att barnen inte hinner varva ner. Vanligen brukar de andra barnen göra lugnare aktiviteter när en grupp vilar, men det finns det inte möjlighet till när utrymmet inte är anpassat för att dela upp i grupper.

Ip1: [...] fysiskt så är det placeringen av sovrummet som är problemet. Det finns ingen möjlighet att få den rutinen som jag så jättegärna skulle vilja ha, gör inte det möjligt att barnen skulle ha en längre stund där inne där de får ta det lugnt.

Sovrummet de har nu förhindrar att de kan ha en viss rutin. De har inte möjlighet att ändra utrymmena på det sättet. Det leder till att hon blir stressad och får skuld känslor. Om hon inte hinner ut med barnen i tid så påverkar det de barnen som vilar och de i personalen som har planeringstid. Ett annat problem i daghemmets utformning är att de har wc-bås på arbetsplatsen.

Ip1: Så kommer någon in, i samma rum, för ibland är det liksom min stund att bara få vara... nu har jag två minuter för mig själv där jag får typ bara andas, och så kommer någon in eller så ska något barn undra vart man går...

Att daghemmets struktur ser ut på detta vis tolkas som väldigt utmanande. Att det blir en så pass stor utmaning kan tänkas bero på att hon nämnt att de inte har pauser på hennes arbetsplats. Det betyder att hennes wc-tid kan vara hennes enda chans till paus på en hel dag. Även intervjuperson 2 lyfter upp att utrymmena är ett problem på grund av att de har alldeles för lite utrymme för barnen. Utrymmena är inte anpassade för att kunna dela upp gruppen.

Ip2: Det gör ju då att det blir en stökig miljö och väldig stress att nu måste vi snabbt ut för att det blir som så kaos [...] det är ju som nog utrymmena.

Även intervjuperson 4 besvarar frågan med att säga att dåliga utrymmen hindrar välbefinnandet. Hon gillar ordning och reda så för henne blir det en stressfaktor om utrymmena inte är genomtänkta gällande interiör eller om de är väldigt stökiga. Utrymmen som är för trånga för så stora barngrupper och där det inte är så lätt att dela in i grupper är en utmaning samt utrymmen där man inte tänkt på akustiken så att ljudet blir väldigt högt är tungt.

3.2. Brist på pauser

Det som intervjuperson 1 upplever som något av det mest utmanande är att de inte har några pauser alls. På hennes arbetsplats blev tre av de nya arbetstagarna frågade om de känner att de har något behov av kaffepaus, och en av de nya antydde att det inte fanns ett behov. Intervjupersonen ville då inte vara den som kräver något eftersom hon var ny. Hon har fått höra

kommentarer av de som arbetat där en längre tid att de uppskattar att de klarar av att arbeta utan pauser, men intervjupersonen berättar att hon inte klarar det så bra egentligen. Hon vet att hon har rätt till paus, men eftersom hon inte vill vara i vägen och de andra upplever att det fungerar bra som det är nu, så vill hon inte förstöra för de andra.

Ip1: Så för en sådan som behöver paus, så får man ju inte det alls för att både mellanmål och mat är med barnen [...] och jag som skulle behöva den där pausen.

På arbetsplatsen verkar det finnas en verksamhetskultur och struktur som inte fungerar optimalt. Vid frågan om det finns något hon önskar skulle komma fram, är det just detta, att hon önskar att vissa saker skulle vara obligatoriska, att man inte frågar personalen om man ska ha paus utan att det bara är som de är. Detta för att det är så många olika sorters människor på en arbetsplats och det kommer därför också alltid finnas människor som inte förstår sig på en.

Ip1: Helt förståeligt alltså [...] inte vet jag heller hur en person [...] inte kan jag sätta in mig i hur den upplever saker, så att därför tycker jag att det skulle vara bra och vettigt om sådana saker skulle komma fram.

Hon vill inte att det ska vara på det sättet att verksamheten formas utifrån om någon i personalen är högekänslig, att det inte blir som ”Har vi någon högekänslig person? Behöver vi göra på det här sättet?”, utan att det skulle finnas en förståelse för att vissa människor har större behov av till exempel pauser och att förståelsen då skulle ske automatiskt.

3.3. Stimuli

Att påverkas av stimuli är något som samtliga intervjupersoner lyfter upp, speciellt att påverkas av ljud och ljus. Majoriteten av intervjupersonerna berättar att de påverkas av starkt ljus och hur ljuset är. Intervjupersonerna nämner även att de aldrig skulle ha på taklampan hemma, eftersom det är en sådan störande faktor. Det blir därför en utmanande faktor i arbetet, eftersom det i småbarnspedagogiken är ett starkt ljus, något som barnen behöver också.

Ip4: Också ljuset. Att jag gärna vill ha typ mysbelysning. Nu när jag tänker på det så vill jag gärna alltid ha det mysigt och lugnt. Både hemma och i jobbet. Lampornas ljus spelar roll... taklamporna i dagis är faktiskt ganska hemska.

Ip5: Kommer jag in i kafferummet och det lyser i taket så frågar jag att ”får jag släcka taklampan?” för att det ... det stör. Jag vill ha det som dämpat helt enkelt.

Även ljudnivån är en faktor som hindrar välbefinnandet. Intervjuperson 1 berättar att hon påverkas väldigt mycket av buller, ljud och skrik och att hon nästan blir lite paralyserad av det. Eftermiddagens lekstund inomhus kan bli utmanande eftersom det lätt blir mycket ljud i hennes barngrupp. Höga ljudnivåer påverkar en mycket som högkänslig och orsakar trötthet och överstimulans och i en daghemsgrupp uppstår lätt höga ljudnivåer

Ip2: Grupperna är ju så stora som de är just nu också och utrymmena är ju som dom är, att man kan som förstås dela in gruppen då för att få det lugnare, men...

Att dela in barngruppen skulle underlätta situationen men som tidigare nämndes är daghemmets struktur ett hinder för det. Ljudnivån och ljudet på grund av stora barngrupper och dåligt anpassade utrymmen kan göra att arbetet upplevs som tungt och stressigt och orsaka hjärnstress.

Huvudtema 4: Hindrande faktorer för välbefinnande i psykosociala miljöer

Att berätta om det som hindrar välbefinnandet i den psykosociala miljön är enklare. De hindrande faktorerna beror aldrig på barnen, utan med dem ses högkänsligheten endast som en styrka. Däremot är det utmanande i relationer med vuxna. De utmanande faktorerna hittas i relationer med andra. Det resulterade i fyra underteman: att påverkas av andra, att börja på en ny arbetsplats, att sakna stöd och förståelse samt att ha ytliga relationer med kollegorna.

4.1. Att påverkas av andra

Intervjuperson 2 beskriver högkänslighet som att man känner in stämningar och yttre stimuli och att man påverkas mycket av omgivningen. Det reflekteras sedan i hur man själv mår. Hon lyfter upp att det stundvis kan vara utmanande att alltid arbeta i team eftersom det finns många olika personer och alla mår kanske inte så bra varje dag, och så måste det även få vara.

Ip2: Om någon annan mår dåligt så blir det lätt att man tar andras känslor som sina egna fast det inte är ens egna känslor. [...] man vill ju att alla ska må bra och då kan det ju vara, ja, att man sätter andra före en själv ibland [...]. Då går det ju ut över ens egen ork och så där.

Hon berättar att hennes största utmanande faktor med tanke på högkänsligheten är att hon känner in hur andra mår väldigt starkt. Om hon kommer in i ett rum och någon är på dåligt humör så känner hon av det genast. Hon nämner även att hon påverkas mycket av negativitet i personalen. Även intervjuperson 4 berättar att hon upplever det som främst tungt att arbeta inom småbarnspedagogiken eftersom hon påverkas och såras så mycket av andra och andras känslor.

Ip4: Speciellt liksom konflikter och negativitet får mig att må jättedåligt, och jag har ganska lätt att ta på mig andras känslor... och jag försöker också ofta att lösa problem, men det är liksom lite... som på bekostnad av mig själv typ...

Det är mycket negativt inom småbarnspedagogiken i nuläget. Många av de äldre arbetstagarna tycker det är tungt på grund av att det är mycket nytt, och många unga vill inte vikariera på grund av hur klimatet är. Det gör det svårt med den rådande personalbristen eftersom det är utmanande att få vikarier, vilket i sin tur kan tänkas påverka välbefinnandet för de övriga. För att arbetet ska kännas meningsfullt önskas ett bättre klimat och sänkta krav uppifrån.

Något som lätt uppstår i arbetet är konflikter, vilket upplevs som utmanande. Det beror på att det finns så många olika personligheter, känslor och viljor. Flera av intervjupersonerna nämner att de är konflikträdde och att de påverkas mycket av konflikter eftersom det finns en önskan om att alla ska må bra och komma överens. Detta upplevs som utmanande eftersom de börjar ändra på sig själva för att andra ska vara nöjda och trivas.

Ip4: Då blir det ju liksom att jag ger bort mig själv... att jag trampar över mina egna värderingar jag har i yrket, och det mår man ju liksom inte bra av...

Ip5: För jag vill så väl... jag vill ju allihop så väl så jag glömmer mig själv, så har jag svårt att stå upp för mig själv och min sak, liksom...

Konflikter i teamet eller på arbetsplatsen påverkar mycket, även om konflikterna inte berör dem personligen. Att höra när saker diskuteras i till exempel kafferummet gör att de känner samma känslor som de personer som konflikten berör.

Ip2: Nog påverkar det [...] när det händer någonting typ konflikter eller något, att nog påverkar det ju att man... man börjar ju som må dåligt, in i själen typ.

Även samtal med vårdnadshavare kan upplevas som utmanande eftersom det finns en rädsla för deras reaktioner och för att det ska bli konflikter. Det gör det utmanande att berätta åt vårdnadshavarna hur saker faktiskt är och det gör det också svårt att ta upp vissa saker med kollegorna, eftersom det finns en rädsla för att de ska bli arga, något som upplevs som väldigt obehagligt. Vidare är en hindrande faktor om man som vuxen inte kan kommunicera med andra.

Ip5: Som högkänslig reagerar man ju som så väldigt starkt på det där hur andra säger och beter sig mot en och det kan ju vara en [...] nackdel att man reagerar så starkt meddetsamma.

Att möta människor med många olika känslor är utmanande och orsakar emotionell trötthet, och konflikter och negativitet gör att välbefinnandet hindras. Om man inte lyckas hitta en gyllene medelväg eller om människor förväntar sig att man ska ändra sig eller ställa upp utan att kommunicera vad de behöver på ett vänligt sätt blir det tungt.

4.2. Att börja på en ny arbetsplats

Att påbörja ett nytt arbete med nya kollegor upplevs som utmanande. Intervjuperson 3 berättar att hennes välbefinnande just nu påverkas av att hon nyligen bytt arbetsplats. Det gör att hon känner sig stressad när hon konstant behöver lära sig nya saker och det leder till att hon ofta känslan av att vilja gråta och behöva fly. I yrket så behöver man byta arbetsplats och kollegor relativt ofta, det upplever hon som väldigt tungt.

Ip3: Jag var ju på min gamla arbetsplats bara för att jag inte ville byta, för att jag visste att det blir tungt att byta. Sen var jag så länge där så att jag på riktigt hamnade byta för att jag fick så ryggsproblem.

Hon berättar att hon måste byta arbetsplats på grund av fysiska skador, men hon skulle säkert aldrig bytt annars eftersom det är så jobbigt att vara i en ny situation. Hon berättar vidare att hon i flera veckor grät efter arbetet eftersom det var så tungt att börja någonting nytt och inte få tillräcklig skolning till det arbetet. I den här situationen tror hon högekänsligheten har påverkat ganska mycket, att det är tungt med förändringar. Även intervjuperson 1 berättar att hon upplever att hösten var extra jobbig eftersom hon började ett nytt arbete.

Ip1: Det var nya människor, men det råkade också vara på en sån plats där jag inte riktigt passade in så bra... så det påverkade jättemycket för då blev det tyngre för mig och jag hade svårt dagligen.

Det som verkar påverka välbefinnandet mycket i den här situationen är att intervjupersonen upplever att hon inte kan säga åt kollegorna att hon har det svårt. Intervjuperson 1 som reagerar mycket på ljud berättar att hon har försökt säga åt sina kollegor att hon behöver ta pauser ibland för att hon reagerar starkt, men hon upplever att kollegorna inte förstår vad hon menar och ger blickar när hon går i väg. Det är utmanande att försöka förklara hur mycket stimuli påverkar.

Ip1: Jag kan ha jättesvårt att säga det, eller att förklara det... det är svårt att säga hur mycket det påverkar en. De jag jobbar med nu vet ju inte till "full extent" [...] men det är svårt att få fram hur det faktiskt är, så att de åtminstone förstår...

Intervjuperson 1 beskriver sin höst på det nya arbetet som väldigt utmanande. Hon vet fortfarande inte riktigt vad som gjorde att hon mådde dåligt. Hennes ångest var stark och hon fick ta hjälp av sin familj för att kunna varva ner och sova. Det var inte en helt bekant reaktion, det har inte varit på detta sätt på något av de andra ställena hon varit på. Arbetsplatsen är den mest stressfyllda plats hon varit på och hon känner en konstant stress i sitt arbete.

Ip1: Jag visste inte vad som förväntades av mig när jag började över huvud taget, ingen riktigt hjälpte mig med att förstå vad det var, hur mycket som var på mig och det kändes som det kom för mycket på samma gång.

Dessa upplevelser gjorde att hon stängde ner helt och hållet och hade svårt med att äta och sova. Hon beskriver att arbetet inte alltid är hennes favoritplats, men att måendet blev bättre när hon lärde känna barngruppen och kollegorna lite bättre. Hon tror att välbefinnandet påverkats negativt av att hon inte har pauser under dagen och att hon arbetar ensam med hennes barngrupp största delen av dagen. Detta tolkas som att det finns ett behov av stöd och förståelse av andra.

4.3. Att sakna stöd och förståelse

De som upplever sin högkänslighet mer som en svaghet visar också ett större behov och en större saknad av stöd, förståelse och acceptans av omgivningen. Det blir alltså extra utmanande om det inte finns någon i personalen som tänker i liknande banor som dem själv.

Ip1: Det är ingen annan än jag runt omkring mig som jag kan ta stöd i eller jag kan ta liksom att kan du kolla efter de här jag går och gör det här, utan det har varit väldigt mycket på mig, så det har blivit för mycket.

Ip4: Att inte känna mig accepterad som jag är av andra påverkar mig mycket. Jag känner ofta att jag borde förändra mig själv för att klara världen på något sätt... så om jag typ dessutom upplever det av kollegorna så börjar jag ju må jättedåligt.

Intervjuperson 1 berättar att hon har lärt sig mycket av sitt arbete, men att hon upplever att hon har lärt sig saker på egen hand. Hon saknar stöd från andra och hon upplever att hon skulle ha kunnat gå mycket längre med stöd av omgivningen. Hon beskriver det som de lärde sig i skolan, om den proximala utvecklingszonen.

Ip1: Att hit kan du komma på egen hand men om du har någon som stödjer dig så kan du komma så mycket längre. Det är lite så jag känner, att jag skulle ha kunnat komma så mycket längre om jag skulle fått rätt typ av stöd.

För att skapa mening i arbetet skulle det behövas stöd från kollegorna. Det är den största och viktigaste faktorn för att de ska trivas i sitt arbete samt vilja och orka stanna kvar inom yrket. Även intervjuperson 3 och 4 lyfter upp att de skulle önska och behöva personer som skulle trösta dem och ge dem stöd i vardagen, speciellt i svåra situationer.

4.4. Ytliga relationer med kollegorna

Det som påverkar och hindrar välbefinnandet mycket är om det inte finns tid att tala med kollegorna under dagen. För att må bra behövs samtal om annat än arbetet och barnen. Detta tolkas som att det finns ett behov av att ha en djupare relation med sina kollegor. Avsaknaden av pauser gör att det inte finns tid att samtala om andra saker än barngruppen vilket bidrar till att relationerna inte utvecklats snabbare åt ett bättre håll.

Ipl: Jag har inte, det är först nu som jag faktiskt känner att jag har "connectat" med de jag jobbar med överhuvudtaget, och att det tog så här länge... det har aldrig någonsin tagit så där länge.

Hon berättar att hon ser sig själv som en social person även om hon är introvert. Hon tycker om att tala med människor och hon behöver det, men om det inte finns något annat att samtala om än kallprat och om det inte känns genuint så finns inte kontakten där. Hon berättar att detta påverkar henne i det praktiska arbetet också.

Ipl: Bara för att jag kände mig ensam i mitt jobb så hade jag så svårt att tala med föräldrarna, och jag tänkte att "inte brukar det ju vara så här svårt" men att nu när det har börjat fungera med kollegorna så känner jag ju hur det har börjat fungera med föräldrarna också.

Vanligtvis kan hon samtala med andra ganska lätt men om hon inte känner att hon har någon som håller hennes rygg blir det mycket svårare i olika situationer i arbetet. Om hon känner sig helt ensam i sitt arbete så är det svårare att t.ex. tala med föräldrarna eftersom hon upplever att hon blir mer utåtriktad när hon är med människor som hon känner sig nära och känner stöd av.

Ipl: De här grejerna som jag talar om nu är ju inte egentligen saker som gör mig illa, men av någon anledning så gör det bara det.

Välbefinnandet påverkas av människorna i omgivningen. Ifall de är överstimulerade är det lättare att ta till sig kommentarer och andras känslor. Hur det hanteras beror på vilka typer av resurser som finns. Ifall man upplever motståndskraft i sig själv kan man bättre skydda sig mot

det som sker i omgivningen. Välbefinnandet påverkas också mycket av hur arbetsteamet är. Människorelationer är utmanande, men intervjuperson 5 förtydligar att hon inte har svårt att arbeta med kollegor i ett team, utan att det är människorelationerna över lag som tröttar.

Ip5: Just de här oväsentligheterna, vet du sånt där missnöje bland människor och skvaller och sånt där att det tar nog så mycket energi.

De många människorelationerna är det svåra eftersom de påverkas mycket av ytligt prat. Att delta i diskussioner om oväsentligheter och ytliga samtalsämnen är utmanande. Intervjuperson 5 berättar att det är skönt att vara ute för då kan hon lättare gå i väg och vara med barnen när sådana situationer uppstår. Djupare diskussioner kan hon däremot delta i hur länge som helst.

Huvudtema 5: Främjande faktorer för välbefinnande

Intervjupersonerna hade inte så mycket att berätta om vilka faktorer de upplever är främjande för välbefinnandet i den fysiska miljön. Däremot var det enklare att nämna främjande faktorer i den psykosociala miljön. Det är logiskt eftersom intervjupersonernas upplevelser till största del handlar om hindrande och främjande faktorer i den psykosociala miljön. Utifrån intervjupersonernas svar framställdes fem underteman: faktorer i den fysiska miljön, djupare relationer, förståelse, stöd och acceptans samt metoder att ta till vid utmaningar.

5.1. Faktorer i den fysiska miljön

I allmänhet fungerar den fysiska miljön bra för välbefinnandet. Det som nämns som främjande faktorer i den fysiska miljön beror till största del på vad de upplever som hindrande. Intervjuperson 1 lyfter till exempel upp att köket är skilt som en främjande faktor för hennes välbefinnande. Det kan tänkas vara en viktig plats för en kort återhämtningspaus för henne eftersom de inte har pauser på arbetsplatsen. De påverkas även av ljus vilket gör att vilan upplevs som en främjande faktor eftersom lamporna är dimbara. En annan främjande faktor är miljöer som är ordningsamma, genomtänkta, estetiskt fina och planerade utifrån barnen.

Intervjuperson 5 skiljer sig från resten i frågan om vad som hindrar välbefinnandet – hon hade inget att kommentera. Hon upplever att det fungerar väldigt bra i den grupp hon är nu. Det som gör att det underlättar är att de kan dela upp barnen i smågrupper. Det är en faktor som är viktigt för samtliga intervjupersoner. För att främja välbefinnandet i den fysiska miljön så önskas bättre utrymmen, mindre barngrupper och bra med plats att kunna dela upp barnen i grupper för att de inte ska störa varandra och för att risken för överstimulans ska minskas.

5.2. Djupare relationer

Samtliga intervjupersoner lyfter upp att djupare relationer med andra är något som behövs för att främja välbefinnandet. Arbetsplatser där de bryr sig om människorna gör att de trivs och att de vill återkomma. Det gör även en stor skillnad för välbefinnandet. Intervjuperson 1 upplever att skillnaden mellan drömstället och det nuvarande stället är helt motsatta.

Ip1: Det är helt olika grejer och det har bara varit på grund av... det är nå inte bara och bara, men människorna... hur jag som har varit med dem och hur mycket de tar in mig och allt sånt.

Tolkningen är att det finns ett behov av att känna samhörighet med sina kollegor. Att lära känna sina kollegor och att uppleva någon form av djupare relation medför en positiv syn på arbetet. Tyky-verksamhet och team-möten lyfts upp som främjande faktorer eftersom de tillåter tid för reflektion och att lära känna kollegorna lite djupare. På dessa möten lär man känna varandra, kommer överens, får tala till punkt och hittar gemensamma värdegrunder. Det leder till att de blir mer bekväma och upplever välbefinnande på arbetsplatsen. Känslan av välbefinnande har uppstått på de arbetsplatser där man samtalat mycket om allt möjligt.

Ip4: Inte bara om barnen utan om hur man är som person, vad man gillar och inte gillar typ... och hur man fungerar... Så att det bildas en liksom... en acceptans för varandras olikheter.

Intervjuperson 5 har en bra relation i sitt nuvarande team. Det som upprätthåller relationen är att de har gemensamt möte på avdelningen varje vecka. På mötena kommer de överens om tillvägagångssätt för att uppnå bästa resultat och alla följer samma riktlinjer, vilket är viktigt för sammanhållningen. Vidare är det viktigt för välbefinnandet att kunna ventilera om sina känslor och funderingar med kollegorna. För intervjuperson 2 kan det hjälpa att berätta åt sin kollega om kommentarer som fått henne att överanalysera. I djupare relationer ger man också oftare uppmuntrande ord till varandra, vilket intervjuperson 3 blir djupt berörd av.

Ip3: Om någon tackar mig så kommer jag ihåg det och om någon säger att "du gjorde det här bra" så smälter jag av det. Det känns så bra för mig, så det kanske att om någon bara säger någonting bra så det är någonting jätte viktigt för mig.

Hon nämner att hon på något sätt skulle önska att kollegorna skulle vara mer rakt på sak, även om det också innebär att det blir jobbigt. Tolkningen är att om människor i omgivningen säger saker rakt på sak så slipper hon överanalysera.

5.3. Förståelse, stöd och acceptans

En viktig främjande faktor är att få förståelse, stöd och acceptans, något som majoriteten inte upplever i nuläget. Intervjuperson 5 är den som skiljer sig ur mängden. Tidigare arbetade hon många år på ett ställe där hon inte mårde bra, men hon trivs väldigt bra på sin nuvarande arbetsplats. Att hennes välbefinnande främjats beror på det arbetsteam hon har. Hon har märkt hur mycket bättre hon kan må på grund av människorna och hur viktigt det är. Att hon upplever välbefinnande i sitt nuvarande arbete beror på acceptans, förståelse och jämlikhet i kollegiet.

Ip5: Allihop är vi på samma nivå i kollegiet, vi planerar tillsammans och vi accepterar varandras olikheter och... vi har den där förståelsen för varandra... vi har som samma barnsyn...

På arbetsplatsen gör alla lika mycket. Även om läraren planerar verksamheten så är alla i teamet med och det betyder mycket för välbefinnandet. Högekänsligheten påverkar mycket i vardagen eftersom man tar in allting och överanalyserar, men eftersom teamet är jämlikt och hon upplever acceptans och likvärdighet så behöver hon inte överanalysera lika mycket. Vidare vill de att det ska framkomma att högekänslighet är något som påverkar en i arbetslivet men också hela tiden. De önskar att det skulle finnas en förståelse för de personerna med detta personlighetsdrag.

Ip2: Den där förståelsen skulle man vilja att skulle komma ut i samhället, att vad är riktigt högekänslighet och att det skulle bli mer en sån där acceptans.

Ip3: Kanske just det att folk skulle förstå att vi finns också här, på något sätt att vi skulle också vara synliga och på något sätt utan att man skulle behöva göra ett nummer av sig eller att det skulle vara på något sätt konstigt för andra.

Intervjupersonerna uttrycker att det är viktigt att denna studie görs eftersom det är många som inte vet vad det verkligen innebär att vara högekänslig. Att förklara åt människor i omgivningen, så som kollegor och chefer är inte enkelt, och att förklara vad man skulle behöva för att må bra är möjligtvis ännu svårare. Upplevelsen är att det finns många som inte vet vad högekänslighet handlar om och att det finns många som är högekänsliga men som inte vet om det. Det finns en önskan att det skulle finnas mer förståelse för högekänslighet både för sin egen skull och för barnen eftersom det finns många barn som också är högekänsliga.

Ip2: Att man som då skulle märka det redan när de är barn [...]. Vissa barn skulle ju då behöva lite extra förståelse, nämen att den är högekänslig, att förstå då att den kan behöva hjälp med det här.

För att främja välbefinnandet finns det en önskan om att få mer stöd av omgivningen och att det skulle finnas en större acceptans för högekänslighet. Känslan av acceptans samt ett öppet och accepterande klimat beskriver intervjuperson 4 att är särskilt viktigt för hennes välbefinnande. Intervjupersonerna vill att alla ska känna till att det finns högekänsliga barn, vårdnadshavare och kollegor. De önskar inte att de ska bli behandlade annorlunda, utan bli accepterad precis som de är. De önskar också att få visad förståelse för att de som högekänsliga har vissa behov, till exempel att de behöver pauser, för att de ska trivas och uppleva välbefinnande i arbetet.

5.4. Metoder att ta till vid utmaningar

Flera av intervjupersonerna nämnde att de inte riktigt lärt sig hur man ska hantera utmaningar som uppstår i arbetet ännu, något som skulle behövas för att uppleva välbefinnande i arbetet. Intervjuperson 5 vill tipsa andra högekänsliga om att hitta metoder att ta till vid utmaningar. Som högekänslig är det bra att ha knep som fungerar. Hon berättar att hon själv ännu inte riktigt hittat de rätta metoderna för henne, men hon vet att hon behöver hitta dem.

Ip5: Jag har blivit tillsagd att jag är som en öppen bok och jag skulle behöva lära mig att stänga lite mer, därför att jag släpper ut alldeles för mycket energi och energitjuvar gottar sig på min energi, vilket gör att jag blir helt dränerad.

Hon vill tipsa om att var och en måste försöka hitta knep för att kunna stänga igen den där dörren. Utan knep så riskerar man att bli helt dränerad. Hon upplever att det kanske är många som inte ens vet eller tänker på att det är en viktig faktor. En metod hon provat är att peppa sig själv där hemma innan någonting speciellt ska ske, men det fungerar inte vid händelser som hon är helt oförberedd på. I sådana situationer skulle hon behöva andra knep att ta till. Att peppa sig själv är något som intervjuperson 4 nämner att hon tar till ibland:

Ip4: Sen så försöker jag också att vara noga när jag till exempel får en lite elak kommentar att intala mig själv att "det är inte jag" eller "jag är fortfarande bra" typ, för att skydda mig själv...

Hon berättar skämtsamt att hon inte hanterat utmaningar alls. Hon har inte riktigt hittat något som fungerar bra ännu, hon jobbar på det. Däremot lyfter hon upp att hon försöker rikta sin fulla uppmärksamhet på barnen och deras behov och inte så mycket på de vuxna runt omkring. Att påminna sig om varför hon valde just det här arbetet, det är något hon vill tipsa andra om.

6. Diskussion

I diskussionskapitlet diskuteras studiens resultat och val av metod. Inledningsvis sammankopplas studiens resultat med tidigare forskning samt den relationella pedagogiken och det salutogena perspektivet. För tydlighetens skull diskuteras resultaten utifrån de två forskningsfrågorna. Vidare diskuteras val av forskningsansats, datainsamlingsmetod, studiens genomförande samt tillförlitlighet och trovärdighet. Avslutningsvis görs en konklusion, och förslag på vidare forskning presenteras.

6.1. Resultatdiskussion

Syftet med studien var att utforska hur högkänsliga småbarnspedagoger upplever fenomenet högkänslighet i arbetet inom småbarnspedagogiken. I resultatdiskussionen sammankopplas intervjupersonernas uppfattningar med tidigare forskning och teorier. Resultaten diskuteras utifrån respektive forskningsfråga: (1) hur högkänsligheten tar sig uttryck i arbetet och (2) vilka faktorer inverkar på högkänsliga småbarnspedagogers välbefinnande.

6.1.1. Hur högkänsligheten tar sig uttryck i arbetet

Resultatet av den första forskningsfrågan ”Hur tar högkänsligheten sig uttryck i arbetet inom småbarnspedagogiken?” presenterades i två huvudteman med tillhörande underteman. Huvudteman var (1) *högkänsligheten är en utmaning* och (2) *högkänsligheten är en gåva*. Huvud- och underteman bildades utifrån intervjupersonernas individuella upplevelser.

Resultatet av denna studie visar att det i många situationer kan vara utmanande att arbeta inom småbarnspedagogiken som högkänslig. Det verkade också vara betydligt lättare för intervjupersonerna att lyfta upp utmaningar. Min tolkning är att det finns ett större behov av att nå ut med hur utmanande det kan vara att arbeta inom småbarnspedagogiken som högkänslig. Högkänsliga personer processar sensorisk information djupare på grund av ett känsligare nervsystem vilket gör att de reagerar starkare på stimulering och det kan göra att högkänsliga personer upplever arbetsplatsen på ett annorlunda sätt (Aron, 2017).

Det som gör att intervjupersonerna upplever sin högkänslighet som en utmaning beror på att de fungerar annorlunda, att de lättare blir överstimulerade och att de överanalyserar olika händelser. Faktorerna leder i sin tur till att prestationerna i arbetet påverkas. Dessa utmaningar påverkar deras ork både i arbetslivet och privatlivet. En anledning till att det upplevs som utmanande att arbeta som småbarnspedagog beror på att småbarnspedagogiken som arbetsplats inte är anpassad för högkänsliga. Aron (2017) lyfter även upp detta, att högkänsliga personer

kan utmanas i sociala miljösituationer eftersom arbetsplatser vanligtvis inte är anpassade för en högkänslig person, vilket ökar risken för överstimulans som i sin tur ökar risken för vantrivsel. För att främja högkänsliga personers välbefinnande borde utrymmen och miljöer ordnas efter behoven hos dem som använder det (Benchekroun m.fl., 2020).

Några av intervjupersonerna såg mer på sin högkänslighet som en svaghet, vilket gör att de även upplevde svårigheter med att acceptera och hantera högkänsligheten. Enligt Gulla och Golonka (2021) kan detta leda till att man försöker övervinna känsligheten i stället för att försöka hitta fungerande förutsättningar utifrån högkänsligheten. Gynnsamma miljöer är därför viktigt eftersom de högkänsliga personerna med större sannolikhet utvecklas till sin fulla potential (Gulla & Golonka, 2021). Balansen mellan arbetskrav och personliga resurser påverkar om högkänsligheten ses som en styrka eller svaghet (Vander Elst m.fl., 2019). De personer som såg på sin högkänslighet som en svaghet upplevde höga krav från sig själv och omgivningen samt en känsla av saknad kontroll över sin situation.

En av utmaningarna är att man *fungerar annorlunda* som högkänslig, eftersom information bearbetas djupare vilket kan leda till överstimulans och därmed starka reaktioner och känslor. Forskare beskriver högkänslighet som ett personlighetsdrag som innefattar en djupare kognitiv bearbetning av både inre och yttre stimuli som resulterar i social, emotionell och fysisk känslighet (Aron m.fl., 2012; Jagiellowicz m.fl., 2011). Att fungera annorlunda upplevs som utmanande eftersom det gör saker tyngre, sätter hinder och påverkar orken. Det som är lätt för andra människor kan upplevas som tungt för högkänsliga personer. Det finns en önskan om att fungera som andra, vilket enligt min tolkning till viss del påverkar att högkänsligheten inte accepterats. Att inte acceptera högkänsligheten kan vidare tänkas påverka vilken syn de har på sin högkänslighet. Att inte vara medveten om sin högkänslighet kan göra att man lever ett liv som inte passar en, vilket kan leda till utmattning. Jag tänker att det därför är viktigt att förstå och acceptera att man fungerar annorlunda mot majoriteten av befolkningen.

I resultatet framkom det att det upplevs som utmanande att *överstimuleras*. Överstimuleringen påverkar arbetsprestationerna och välbefinnandet i arbetet eftersom det leder till trötthet, försämrad ork och starkare reaktioner. Även Weman-Josefsson och Berggren (2013) lyfter upp att följderna av en arbetsplats med brister kan bli trötthet och total orkeslöshet, vantrivsel och ångestsyndrom. Trötthet och orkeslöshet på grund av överstimulering gör att småbarnspedagogerna reagerar på ett sätt de annars inte skulle och det påverkar även glädjen i arbetet. Det som de normalt tycker är roligt känns bara ansträngande och detta orsakar negativa känslor eftersom de skulle vilja ge så mycket mer i arbetet. Att bli överstimulerad och utmattad i arbetet påverkar även privatlivet eftersom det tar mycket tid att ”komma tillbaka” till sig själv.

Att bli utmattad och överstimulerad upplevdes av intervjupersonerna som lätt hänt inom småbarnspedagogiken eftersom arbetsplatsen inte är anpassad för högkänsliga personer. Enligt forskning reagerar högkänsliga personer starkare på negativa stimuli, erfarenheter, relationer och omständigheter i arbetsmiljön, vilket gör att de lättare blir överstimulerade (Vander Elst m.fl., 2019). Småbarnspedagogerna nämnde brist på pauser, stress och press på grund av stora barngrupper och för lite personal, dåligt anpassade utrymmen, hektiska dagar, höga ljudnivåer samt mycket känslor att bemöta hos barn, kollegor och vårdnadshavare som överstimulerande faktorer. Samtliga faktorer påverkar varandra och utan tid för korta pauser blir de lätt överstimulerade. Överstimuleringen orsakar starka reaktioner och känslor av hopplöshet, ångest samt känslor av att vara oprofessionella och dåliga. Stress och press i kombination med för lite tid för pauser orsakar överstimulans, som vidare leder till att orken och glädjen i både privatliv och arbetsliv påverkas. Enligt forskning beror överstimulering på högkänsliga personers känsligare nervsystem och djupare bearbetning av stimuli (Aron, 2017).

Samtliga intervjupersoner nämnde *överanalysering* som en stor utmaning med att vara högkänslig småbarnspedagog. Att överanalysera kommentarer, kroppsspråk, ansiktsuttryck, blickar och tonlägen från kollegor och vårdnadshavare tolkades som väldigt utmanande. En av dragen hos en högkänslig person är att lägga märke till det subtila, vilket innebär att de tenderar att lägga märke till sådant som icke-högkänsliga ofta missar, som t.ex. blickar, tonlägen eller stämningen i ett rum (Aron, 2017). Tolkningen är också att dessa signaler tas personligt och att de högkänsliga personerna automatiskt tänker att kollegornas kommunikation är svar på deras beteende. Känslor och händelser som skett i arbetet stannar kvar länge och tas med hem samt bearbetas och processas djupt. Detta beteende beskrivs som grunden i personlighetsdraget. Att lägga märke till det subtila i omgivningen hör samman med den djupa bearbetningen (Aron, 2017). Min tolkning är att överanalyseringen kan leda till en negativ känsla av arbetsplatsen och yrket och att det kan bidra till en negativ självbild. Utifrån intervjupersonernas beskrivningar av arbetsmiljön märks det att samtliga har befunnit sig i ogynnsamma miljöer, vilket kan tänkas forma deras självbild. Gulla och Golonka (2021) nämner att högkänsliga personer som befunnit sig i ogynnsamma miljöer kan ha svårigheter med att bygga upp självacceptans, vilket gör att högkänsligheten kan betraktas som en svaghet. Att ta in och analysera samt älta och välta all verbal och icke-verbal kommunikation så djupt är utmanande och beskrivs vara typiskt för personer med den högkänsliga egenskapen.

Det som även upplevdes som utmanade var *att prestationerna påverkas*. Detta tolkades bero på att man fungerar annorlunda som högkänslig genom att t.ex. lättare blir överstimulerad och överanalysera. Dessa faktorer orsakar trötthet och orkeslöshet som i sin tur påverkar viljan

och glädjen i arbetet. Småbarnspedagogerna nämnde att de vill att saker ska göras noggrant och för det krävs noggrann planering. Detta är kännetecknande för högkänsliga personer, eftersom egenskapen medför noggrannhet, samvetsgrannhet och kreativitet (Aron, 2017). Den högkänsliga egenskapen påverkar prestationerna eftersom det finns ett större behov av förberedelse inför t.ex. planerad verksamhet eller föräldrasamtal. Behovet av förberedelse kan tolkas bero på den högkänsliga egenskapen. Det finns ett behov av kontroll över situationen och att prestera högt. Intervjupersonerna nämnde prestationsångest och höga krav som utmanande. De höga kraven i kombination med personalbrist och brist på planeringstid leder antingen till att arbetet tas med hem eller negativa känslor över sin egen arbetsprestation.

Detta stämmer överens med vad Stefan Lindsay (2017) lyfter upp, att högkänsliga personer tenderar att vara mer medvetna och samvetsgranna i sitt arbete samt mycket fokuserade på kvaliteten av utbildningen på en sådan nivå att det egna välbefinnandet påverkas. Om arbetet dessutom är krävande, självkänslan är prestationsbaserad och det saknas resurser ökar risken för ohälsa på arbetsplatsen (Weman-Josefsson & Berggren, 2013). Över lag har kraven ökat på småbarnspedagogerna eftersom de nya policy- och läroplansändringarna inriktar sig på vikten av en högkvalitativ småbarnspedagogik (Heilala m.fl., 2022). Detta tänker jag kan påverka välbefinnandet hos de högkänsliga personerna, eftersom de enligt Stefan Lindsay (2017) tenderar att vara mer medvetna och samvetsgranna i sina handlingar och i sitt arbete på grund av ett större djup i informationsbehandlingen (Aron m.fl., 2012).

Högkänsligheten tar sig även uttryck genom att vara en gåva i arbetet. En del av småbarnspedagogerna ser mer på högkänsligheten som en styrka, och även de övriga som såg sin högkänslighet mer som en svaghet lyfte upp att högkänsligheten även innebär en styrka och en gåva. Den främsta gåvan beskrevs vara förmågan att känna empati för andra. Förmågan till empati är en av egenskaperna hos en högkänslig person. Forskning har visat att högkänsliga personer har en förmåga att förstå sig på andras känslor och intentioner (Aron, 2017).

Vidare är relationell professionalism en förmåga som kan utvecklas, men som jag tänker att många högkänsliga har som personlig egenskap. Detta eftersom de är reflekterande, lyhörda för andras behov samt medvetna om sig själv och andra (Stefan Lindsay, 2017). Att känna empati för andra beskrivs av småbarnspedagogerna som att man har större förståelse för andra, att man lättare ser när andra har det svårt, att man bryr sig om att alla ska behandlas rättvist och respektfullt samt att man gärna vill hjälpa andra. Enligt forskning är det de högre nivåerna av empati och emotionell reaktivitet som skapar ett driv att hjälpa andra (Stefan Lindsay, 2017). I relationer med andra kan den högkänsliga egenskapen vara en tillgång, eftersom den lugna och eftertänksamma sidan inger trygghet som gör att barn, kollegor och vårdnadshavare har lätt för

att öppna upp sig. På grund av den reflekterande, intuitiva, empatiska förmågan är högkänsliga mycket duktiga på att upprätthålla ett gott socialt klimat (Aron, 2017) vilket är en förmåga som behövs för att kunna skapa förutsättningar för mellanmänskliga möten (Furu & Sandvik, 2019).

Att känna in stämningar är speciellt en gåva i relationer med barn eftersom högkänsligheten hjälper dem att lägga märke till vilka behov barnen har. Den egna upplevelsen av att vara högkänslig gör också att de förstår barn med likadana tendenser som de själva har, att man ser djupare in i situationen för att hitta metoder och hjälpmedel som stöder och att man accepterar barnens alla känslor. Denna förmåga kan förklaras genom grunden i personlighetsdraget, djup bearbetning. Genom att bearbeta information och jämföra med tidigare erfarenheter samt observera och reflektera innan man agerar gör att högkänsliga personer ofta har en bra intuition (Aron, 2017). Denna förmåga kan tänkas vara hjälpsam i situationer med barn.

Den andra gåvan som högkänslig var att man har en förmåga att forma en lugn och trygg verksamhetsmiljö. Att miljöerna är lugna, trygga, harmoniska, mysiga och behagliga är viktigt. Högkänslighet innebär att sensorisk information bearbetas djupare i hjärnan, vilket gör att högkänsliga personer till exempel bearbetar estetiska upplevelser starkare och djupare (Listou Grimen & Diseth, 2016). Detta kan tänkas vara en anledning till att småbarnspedagogerna upplever att det är viktigt hur miljöerna är. De egna upplevelserna av vad som upplevs som utmanande i miljön gör att de vet hur man kan skapa trivsamma miljöer. Denna gåva är värdefull, eftersom en vacker och trygg miljö bidrar till kreativitet och tillfredsställelse som i sin tur leder till bättre välbefinnande (Nilsson, 2021).

Högkänsligheten upplevs också vara en styrka i relationer med barn och när man ska samarbeta med många olika personer eftersom den lugna, trygga och lyhörda sidan i kombination med förmågan att forma verksamhetsmiljön gör att de lyckas få de blyga och otrygga barnen att trivas. Enligt den relationella pedagogiken samverkar pedagogik och omsorg, och brist på omsorg skapar ängslighet och otrygghet hos barn som sedan kan inverka på lärandet (Persson & Gustafsson, 2016). Eftersom högkänsliga personer kännetecknas av hög grad empati samt medvetenhet om det subtila, tänker jag att omsorgen är något som kommer ganska naturligt för de högkänsliga småbarnspedagogerna. En av styrkorna med att vara högkänslig är att de utifrån sina egna behov av t.ex. trygghet, kan identifiera de barn som är i större behov av det. De får även användning av högkänsligheten med kollegor och vårdnadshavare, eftersom lugn och lyhördhet får människor att känna sig trygga. Högkänsliga personer har en förmåga till empati, eftertänksamhet och finkänslighet och dessa egenskaper kan bidra till att förbättra relationer och arbetsmiljöer (Aron, 2017; Satri, 2016).

6.1.2. Faktorer som inverkar på högkänsliga småbarnspedagogernas välbefinnande

Resultatet av den andra forskningsfrågan ”Vilka faktorer inverkar på högkänsliga småbarnspedagogers välbefinnande?” presenterades med tre huvudteman med tillhörande underteman. Huvudteman var (1) *hindrande faktorer för välbefinnande i fysiska miljöer*, (2) *hindrande faktorer för välbefinnande i psykosociala miljöer*, och (3) *främjande faktorer för välbefinnande*. Huvudteman bildades utifrån intervjupersonernas individuella underteman.

Svenska Yle har rapporterat om svårigheter inom småbarnspedagogiken under de senaste åren så som stressiga och dåliga arbetsförhållanden, ökat krav på kompetens samt försämrat välbefinnande hos anställda. Vidare överväger en stor procent att byta bransch på grund av bland annat arbetsbelastning och ökad arbetsmängd (Heilala m.fl., 2022; OAJ, u.å.). På grund av situationen i småbarnspedagogiken lider många småbarnspedagoger av utmattnings- och stressyndrom. Högkänsliga personer tenderar att uppleva och påverkas mer av stress än andra på grund av ett känsligare nervsystem och arbeten med mycket stimulans kan ge konsekvenser i ogynnsamma miljöer (Benchekroun m.fl., 2020; Stefan Lindsay, 2017). Vidare är högkänsliga personer också mer mottagliga för arbetsmiljöns förhållanden och högkänsligheten kan fungera som en personlig resurs eller en riskfaktor beroende på hur arbetsmiljön är och upplevs (Vander Elst m.fl., 2019). Därav tänker jag att det är viktigt att kunna identifiera vilka faktorer som hindrar och främjar de högkänsliga småbarnspedagogernas välbefinnande, för att välbefinnandet ska kunna upprätthållas trots att det är ett utmanande yrke.

Intervjupersonerna kunde snabbt svara på vilka faktorer som hindrar deras välbefinnande i den fysiska miljön. Enligt Aron (2017) är det vanligt att högkänsliga personer reflekterar över sin arbetssituation eftersom stress och överstimulerande arbetsmiljöer hindrar välbefinnandet. Hon menar även att de påverkas starkt av den fysiska miljön på grund av att de är särskilt känsliga för stimuli. Högkänsliga personer reagerar starkare på både främjande och hindrande faktorer i arbetsmiljön (Vander Elst m.fl., 2019). Detta kan tänkas att till viss del förklarar intervjupersonernas snabba och utförliga svar. Den gemensamma hindrande faktorn var daghemmets struktur. Dåligt anpassade utrymmen gör att man inte kan skapa de rutiner som skulle behövas. Det medför även svårigheter med att skapa lugna miljöer eftersom man inte kan dela upp barngruppen. Det leder till stök och mycket ljud, som orsakar stress och skuld känslor. Att daghemmets struktur ser ut på ett visst sätt gör att det inte finns tid eller plats för korta pauser som kan behövas för att främja välbefinnandet. Detta är en hindrande faktor, eftersom forskning har visat att den fysiska utformningen av miljön påverkar de anställdas arbete, hälsa och välbefinnande (Nilsson, 2021).

Den andra hindrande faktorn var *brist på pauser*. Verksamhetskulturen som brister på en intervjupersons arbetsplats har lett till att hon inte har någon paus på hela dagen. Hon blir lätt överstimulerad och har därför ett stort behov av lugn. Detta tolkas som väldigt utmanande eftersom det påverkar hennes välbefinnande mycket. Högekänsliga personer blir lätt överstimulerade på grund av medvetenhet av det subtila, vilket betyder att pauser och lugn och ro är viktigt för att inte bli överstimulerad men även för att arbeta effektivare (Aron, 2017). I arbetsteamet saknas förståelse för att alla inte fungerar på samma sätt. Därav finns det en önskan om att vissa saker ska vara obligatoriska och att det skulle finnas förståelse för att vissa människor, så som högekänsliga personer, har ett större behov av pauser. Arons (2017) forskning indikerar att olika former av vila har stor betydelse för högekänsliga personers välbefinnande, och att en högekänslig persons grundläggande behov kan jämföras med ett spädbarns. Överstimulans och trötthet orsakar starka reaktioner och känslor av hjälplöshet (Aron, 2017).

Intervjupersonens situation grundade sig i att hon inte vågade uttrycka sitt behov på grund av rädsla av att vara besvärlig. Gulla och Golonka (2021) lyfte upp att unga högekänsliga personer är i behov av känslomässigt stöd för att kunna ta beslut med hänsyn till högekänsligheten och det som gör att man fungerar annorlunda. Denna sorts stöd tänker jag att intervjupersonen skulle ha behövt. Hennes välbefinnande hindrades på grund av att ett av hennes största behov inte uppfylldes. Aron (2017) nämner att högekänsliga personer kan uppfattas som besvärliga eftersom de ofta är de första som reagerar på och besväras av ohälsosamma situationer på arbetsplatsen. För att våga säga ifrån kunde ett omsorgsfullt och insiktsfullt ledarskap varit fördelaktigt eftersom hennes känslighet kunde ha fungerat som hjälp till att skapa en hälsosam arbetsplats för alla anställda, något också Aron (2017) lyfter upp.

Den mest gemensamma hindrande faktorn för välbefinnande var *stimuli*. Samtliga intervjupersoner upplevde det utmanande att påverkas av ljud och ljus. I småbarnspedagogiken är det ett starkt ljus eftersom barnen behöver få ha det ljust. På vilket sätt ljuset är påverkade intervjupersonerna. Till exempel nämnde majoriteten att de aldrig skulle ha taklampan på hemma och om möjligt väljer de punktbelysning i arbetet. Även ljud hindrar deras välbefinnande av den orsaken att de som högekänsliga påverkas av höga ljudnivåer. Buller, ljud och skrik är utmanande eftersom det orsakar väldig trötthet, stress och överstimulans. Detta tolkas som en av anledningarna till att småbarnspedagogiken inte är anpassad för en högekänslig person. Att dela in barngruppen skulle kunna underlätta situationen, men som tidigare nämndes är daghemmets struktur ett hinder för det. Hög ljudnivå på grund av bland annat stora barngrupper och att man inte kan dela in dem i smågrupper kan göra att arbetet upplevs som jobbigt och stressigt. Att lättare reagera på stress och befinna sig i en miljö med mycket ljud,

starkt ljus och stök i stora barngrupper beskrivs orsaka hjärnstress. Den fysiska miljön och faktorer som t.ex. belysning och buller har betydande inverkan på välbefinnandet, och detta är särskilt viktigt för högekänsliga personer eftersom stimuli så som höga ljud och starka belysningar påverkar dem (Aron, 2017; Benchekroun m.fl., 2020). Mycket fysiska stressorer så som buller och dåligt ljus påverkar den kognitiva förmågan (Nilsson, 2021).

Enligt forskare är det svårt att fastställa vilka psykosociala faktorer som påverkar välbefinnandet eftersom människor har olika motståndskraft till svårigheter, men en faktor är hur en person upplever och värderar sin situation i arbetet (Weman-Josefson & Berggren, 2013). Det var betydligt enklare för samtliga intervjupersoner att nämna faktorer som hindrar välbefinnandet i den psykosociala miljön. Det intressanta tycker jag är att de hindrande faktorerna aldrig berodde på barnen, utan de största gemensamma hindrande faktorerna hittades i relationer med andra vuxna. En av de hindrande faktorerna var *att påverkas av andra*. De högekänsliga personerna påverkas starkt av negativitet, konflikter och brist på kommunikation. Detta beror på att de känner in stämningar och yttre stimuli hos andra väldigt starkt, och andras känslor reflekteras sedan i det egna välbefinnandet. Det gör att det stundvis upplevs som utmanande att arbeta inom småbarnspedagogiken som högekänslig, eftersom man samarbetar med många personer som har många olika personligheter, känslor och viljor.

Att konstant känna in hur andra mår och lägga märke till om någon är på dåligt humör påverkar de högekänsliga personerna. Flera av intervjupersonerna är även konflikträdde och påverkas mycket av konflikter, bland annat på grund av att de vill att alla ska må bra, vilket gör att de sätter andras behov före sina egna och trampar över sina egna värderingar. Att andra ska må bra görs på bekostnad av den egna orken och det egna välbefinnandet. Enligt Aron (2017) bör en viktig målsättning för högekänsliga personer vara att öva på förmågan att sätta gränser, eftersom det behövs för att upprätthålla välbefinnandet. Det poängterades att klimatet inom småbarnspedagogiken innehåller mycket negativitet på grund av ständigt nya arbetsuppgifter och att många unga inte vill arbeta på grund av hur klimatet är. Det beskrivs påverka välbefinnandet eftersom högekänsliga påverkas av negativitet samt att det gör situationen ännu mer utmanande på grund av att det är svårt att få vikarier som skulle underlätta situationen med den rådande personalbristen. Att möta människor med många olika känslor är utmanande och orsakar emotionell trötthet, och konflikter samt negativitet gör att välbefinnandet hindras.

Välbefinnandet påverkas och hindras av *att börja på en ny arbetsplats*. Inträde på arbetsmarknaden är förenat med hög stressnivå för unga högekänsliga personer eftersom övergången från utbildning till arbete innebär nya okända situationer (Gulla & Golonka, 2021). Att behöva lära sig nya saker konstant ledde till starka känslor av stress, en vilja att gråta och

en känsla av att behöva fly. Att komma in som ny i arbetslivet beskrivs som en stressfylld situation. I arbetet inom småbarnspedagogiken byter man arbetsplats och kollegor relativt ofta och det upplevs som väldigt utmanande eftersom de inte gillar förändringar. Om arbetsplatsen i sig är stressfylld, det saknas tydligt uttalade förväntningar, beskrivningar och skolning till arbetsuppgifterna och ifall man inte kan berätta åt kollegorna hur man mår påverkas välbefinnandet i arbetet och i det privata livet.

Att uppleva att man är ensam i sitt arbete och att uppleva höga krav från sig själv och andra i situationer när man ska lära sig mycket nytt är utmanande. Gulla och Golonka (2021) menar att det är essentiellt att unga högkänsliga personer lär sig kognitiva strategier som ökar motståndskraften, eftersom det underlättar olika situationer i arbetslivet så som att söka nytt arbete och anpassa sig till nya arbetsförhållanden, detta för att behålla välbefinnandet även i framtida anställningar. Intervjupersonerna berättade att deras nya arbeten ledde till att de grät flera veckor på grund av att det kändes så tungt med den nya situationen. Arbete kan medföra hög nivå av ångest och överstimulans för högkänsliga personer (Aron, 2017). Därför är det betydelsefullt att de hittar skyddsfaktorer som upprätthåller välbefinnande, särskilt i potentiellt stressiga situationer så som byte av arbetsplats (Gulla & Golonka, 2021). Utifrån resultatet tolkar jag det som att det är ytterst viktigt med förståelse samt tydliga krav, förväntningar och skolning av andra. Gulla och Golonka (2021) påpekar att hur nya arbetstagare blir bemötta påverkar vilken känsla de får av arbetet och detta påverkar framtida yrkesutveckling och levnadsvillkor. De menar att unga högkänsliga personer därför är i behov av känslomässigt stöd, vilket även intervjupersonerna nämnde att de är i behov av från sin omgivning.

Vidare visar resultatet *att sakna stöd och förståelse* är en hindrande faktor. De intervjupersoner som upplevde sin högkänslighet mer som en svaghet uttryckte ett större behov av stöd, förståelse och acceptans av sin omgivning. Detta kan tänkas bero på att de ännu inte hade accepterat sin högkänslighet och hittat sätt att hantera den på. För att uppleva välbefinnande behövs det personer som tänker i liknande banor som en själv eller personer som visar stöd och förståelse. Med stöd av andra är upplevelsen att man kunde ha utvecklats mycket mer i sin yrkesroll. Utifrån den relationella pedagogiken är öppna och förtroendefulla relationer en grund för allt annat, detta gäller både barns och vuxnas utveckling, lärande och välbefinnande (Riddersporre & Bruce, 2016). Forskning har även visat att högkänsliga personer har stor nytta av rådgivning kring problem som grundar sig på reaktioner av stimulering (Aron & Aron, 1997). Som högkänslig är det även viktigt att arbeta med kollegor som accepterar olikheter. Att inte känna sig accepterad och förstörd påverkar måendet mycket. En av intervjupersonerna nämnde att om hon inte känner sig accepterad av kollegorna börjar hon må

väldigt dåligt eftersom hon själv kämpar med känslor av att hon borde förändra sig själv för att klara av världen. Detta är något även Aron (2017) lyfte upp, att det är vanligt att högekänsliga personer känner sig annorlunda och fel och det kan göra att man upplever att världen är en opassande plats där det är svårt att överleva. Att känna stöd, förståelse och acceptans beskrivs som den viktigaste faktorn för att trivas i sitt arbete och vilja och orka stanna kvar i arbetet.

Att ha ytliga relationer med andra beskrivs som en annan hindrande faktor. Att endast samtala om oväsentligheter och arbetet samt lyssna på missnöje och skvaller påverkar välbefinnandet och tar mycket energi. Detta tolkades som att det fanns ett behov av djupare relationer med kollegorna för att må bra. Till exempel påverkas de mer av andras kommentarer och känslor när de är överstimulerade och inte upplever tillräcklig motståndskraft i sig själv, eller om de inte har andra resurser så som ett bra arbetsteam. För att klara av utmaningar och uppleva välbefinnande behöver de högekänsliga personerna känna samhörighet med kollegorna. Ifall känslan av samhörighet saknas, så påverkas även det praktiska arbetet. Till exempel upplevde en intervjuperson att det var utmanande att samtala med vårdnadshavarna när hon kände sig ensam och utanför kollegiet. Om det finns acceptans, förståelse och stöd i arbetsteamet vågar de berätta om saker som är tunga, vilket leder till att relationerna fördjupas och välbefinnande upplevs. Känsla av sammanhang beskrivs vara en betydande faktor för att människan ska behålla sitt välbefinnande (Antonovsky & Elfstadius, 2005).

Resultatet visar att de hindrande faktorerna i den fysiska- och psykosociala miljön påverkar de högekänsliga småbarnspedagogernas välbefinnande. Intervjupersonerna upplever stress- och utmattningssyndrom i arbetet på grund av faktorerna. Avhandlingen grundade sig dock på det salutogena perspektivet, eftersom det är viktigt att kunna identifiera varför en del blir sjuka och andra förblir friska trots att de befinner sig i samma miljöer och utsätts för samma påfrestningar (Antonovsky & Elfstadius, 2005). Enligt Antonovsky och Elfstadius (2005) kan variationen förklaras med att människor har olika motståndskraft som beror på arv och tidigare miljö. Att vara högekänslig i en miljö som inte är anpassad för personer med detta personlighetsdrag kan tänkas vara en riskfaktor för välbefinnande, men i det salutogena synsättet riktas fokus mot hälsans ursprung och vilka friskfaktorer som finns (Antonovsky & Elfstadius, 2005). Friskfaktorer för de som deltog i denna studie är djupare relationer, stöd, förståelse och acceptans av omgivningen samt bemästrande strategier för välbefinnande.

Intervjupersonerna var över lag nöjda med den fysiska miljön på deras arbetsplats. Hensing m.fl. (2021) nämner att den fysiska miljön är god på de flesta arbetsplatser eftersom mycket resurser satts på att främja miljön. Detta menar Virolainen (2012) beror på att det är lättare att observera och identifiera utmaningar i den fysiska miljön. Man kan konstatera att

intervjupersonernas främjande faktorer är det motsatta till vad som upplevs som hindrande i miljöerna. De faktorer som upplevdes som främjande i den fysiska miljön var att köket var avskilt, att man deltar i barnens vila, att lamporna går att justera i ljusstyrka, att utrymmena är utformade så att det går att dela in barnen i mindre grupper samt att ha genomtänkta och estetiskt fina utrymmen som är planerade utifrån barnen.

Vidare försöker man i det salutogena perspektivet identifiera vilka psykologiska och sociala faktorer som på sikt ökar eller behåller välbefinnandet och vad som påverkar prestationsförmågan i arbetet (Weman-Josefsson & Berggren, 2013). För att de högkänsliga småbarnspedagogernas välbefinnande ska främjas behövs *djupare relationer*. Att arbeta på ställen där man bryr sig om kollegorna och där kollegorna tar in en i gruppen ökar trivseln. Min tolkning var att det fanns ett behov av att känna samhörighet med kollegorna. Enligt forskning är en trygg arbetskultur och en arbetsgemenskap med "vi-känsla" en skyddsfaktor för välbefinnande, och att människan blir omsorgsfullt bemött av andra hör samman med hälsa och utveckling (Riddersporre & Bruce, 2016). Ett grundläggande behov för högkänsliga personer är "trygga behållare" (Aron, 2017). Småbarnspedagogernas upplevelser tyder på att kollegorna är viktiga trygga behållare för dem. Samhörighet och djupare relationer med kollegorna leder till en positiv syn på arbetet och gör det mycket lättare att ta sig till arbetet.

Det som främjar välbefinnandet är Tyky-verksamhet och team-möten eftersom de bidrar till att fördjupa relationerna. Dessa möten fungerar främjande eftersom det ges tid till att samtala med varandra, lära känna varandra, komma överens och hitta gemensamma värdegrunder. På de arbetsplatser som beskrivs som de mest trivsamma har man diskuterat om allt möjligt och genom det har det skapats en acceptans för varandras olikheter. I möten med kollegorna kan man komma överens om gemensamma tillvägagångssätt, som beskrivs som viktigt för sammanhållningen. Om arbetsplatsen har ett öppet klimat är det lättare att diskutera saker man upplevt, vilket gör att man inte behöver överanalysera. I den relationella människosynen är människan beroende av omsorg av och relationer med andra (Persson & Gustafsson, 2016). Från ett personligt perspektiv är relationer viktigt, eftersom det påverkar på vilket sätt man upplever yrket samt hur man trivs på arbetsplatsen (Aspelin & Persson, 2011).

Många av intervjupersonerna nämnde att det var en hindrande faktor *att sakna stöd och förståelse*. En av intervjupersonerna skiljde sig ur mängden. Hon upplever välbefinnande på sin nuvarande arbetsplats, och det beror på att hon har ett väldigt bra arbetsteam där hon upplever acceptans, förståelse och jämlikhet. Som högkänslig är det lätt att överanalysera, men i hennes arbetsteam behöver hon inte det eftersom sammanhållningen finns. Hennes välbefinnande kan jämföras med krav-kontroll-stöd modellen. Enligt stödmodellen främjas hälsan och

välbefinnandet om man upplever att kraven är lagom stora, om man har inflytande över sitt arbete och om man har ett bra stöd från omgivningen (Antonovsky & Elfstadius, 2005).

Känslan av sammanhang (KASAM) är ett centralt begrepp inom det salutogena perspektivet och en betydande faktor för att människan ska behålla hälsan, och känslan av meningsfullhet och delaktighet är en motivationsfaktor som är viktigt för välbefinnandet. (Antonovsky & Elfstadius, 2005). De övriga intervjupersonerna som inte upplevde förståelse, stöd och acceptans lyfte upp en önskan och ett behov av förståelse och acceptans i kollegiet men även i samhället, både för sin egen skull och för barnens. De övriga intervjupersonernas upplevelser kan jämföras med motsatsen till krav-kontroll-stöd modellen. Stress uppstår om kraven från omgivningen är för höga, påverkningsmöjligheterna är för små och socialt stöd på arbetsplatsen är bristfälligt (Weman-Josefsson & Berggren, 2013).

Högekänsliga personer kan fungera som ypperlig hjälp till att skapa en hälsosammare arbetsplats för alla anställda (Aron, 2017) och ett omsorgsfullt och insiktsfullt ledarskap är en skyddande faktor i en gynnsam miljö för högekänsliga eftersom de kan få stöd med upplevelser av oro, stress och problematiska händelser (Riddersporre, 2016). Stödmodellen har fått en del kritik för att det kan vara själva människans förhållande och inte förhållandet på arbetsplatsen som är problemet, dock poängterar Weman-Josefsson och Berggren (2013) att individuella upplevelser påverkar välbefinnandet och att det finns tillfällen när flera individer upplever och tolkar arbetsförhållanden på liknande sätt med liknande följaktiga konsekvenser. Vad som upplevs som utmanande med att arbeta inom småbarnspedagogiken svarar på denna kritik. Intervjupersonerna lyfter upp individuella upplevelser som påverkar deras välbefinnande, men i stora drag har samtliga intervjupersoner gemensamma upplevelser av hur det är att arbeta som småbarnspedagoger och vilka konsekvenser som följer i ogynnsamma miljöer.

Det som intervjupersonerna slutligen ville ta upp var att det är viktigt för en högekänslig person *att ha metoder att ta till vid utmaningar* för att må bra i arbetet. Även Aron (2017) poängterar att högekänsliga personer behöver lära sig bemästrande strategier för att främja välbefinnandet eftersom arbete kan medföra en hög nivå av ångest och överstimulans. Dessa metoder är svåra att hitta eftersom de är individuella, men de är viktiga för att orka och för att inte bli överstimulerad i ett så hektiskt och stressigt arbete som småbarnspedagogiken. Högekänsliga personer upplever lättare stress, ångest samt depression och därför behövs kognitiva dispositioner och strategier, eftersom det hjälper med t.ex. stresshantering och främjar välbefinnandet (Gulla & Golonka, 2021). De kognitiva kompetenser som en högekänslig person behöver utveckla för att främja sitt välbefinnande är kommunikationsförmåga, emotionell hanteringsförmåga och beslutsfattande färdigheter (Gulla & Golonka, 2021).

Två av intervjupersonerna nämnde att de brukar peppa sig själv innan en händelse eller när något redan har hänt. För att skydda sig själv används peppande kommentarer som ”jag är fortfarande bra”. Att tänka positivt på en händelse eller repetera ett lugnande mantra är en av de psykiska strategier som Aron (2017) nämner. Samtliga intervjupersoner upplevde även svårigheter med att överstimuleras som leder till starka känslor. Känslan av sammanhang beskrivs av Antonovsky & Elfstadius (2005) som en betydande faktor för välbefinnande. De lyfter upp de tre centrala komponenterna; begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Begriplighet handlar om i vilken utsträckning yttre och inre stimuli är gripbara snarare än kaotiska och oförklarliga, och de personer som har hög känsla av begriplighet har större möjlighet att hantera motgångar. Vidare handlar hanterbarhet om vilka resurser man besitter för att kunna möta motgångar. Slutligen handlar meningsfullhet om att man behöver känna delaktighet. Samtliga komponenter är sammanlänkade och betydelsefulla för människors upplevelser av välbefinnande (Antonovsky & Elfstadius, 2005).

Enligt Aron (2017) finns ett stort behov av strategier mot överstimulering eftersom det är något av den vanligaste utmaningen för högekänsliga personer. Den metod som har visat sig ge kognitiva fördelar för att hantera stress är medveten närvaro (Gulla & Golonka, 2021). Medveten närvaro tränas genom djup och reflektion och underlättar mottagning av inre och yttre stimuli, därav är det en effektiv strategi mot överstimulans som förbättrar välbefinnande och hälsa. Medveten närvaro är viktigt eftersom högekänslighet och motståndskraft kan dämpa framtida negativa konsekvenser i ogynnsamma miljöer (Gulla & Golonka, 2021).

6.2. Metoddiskussion

Eftersom syftet med avhandlingen var att ta reda på hur högkänsliga småbarnspedagoger upplever fenomenet högkänslighet i arbetet inom småbarnspedagogiken valdes fenomenologi som forskningsansats. Ansatsen är passande när man är ute efter att ta reda på människors uppfattningar och hitta essensen av ett fenomen (Fejes & Thornberg, 2019). Fenomenologi var rätt val av ansats i denna studie, eftersom fokuset låg på att hitta essensen av fenomenet högkänslighet bland högkänsliga småbarnspedagoger. Det var relevant att forska om detta ämne samt beskriva och lyfta upp de högkänsliga småbarnspedagogernas upplevelser av att arbeta inom småbarnspedagogiken eftersom forskning saknas om ämnet.

Som materialinsamlingsmetod användes kvalitativa intervjuer, som nyttjas när man bland annat vill utforska människors upplevelser av något (Patel & Davidson, 2019). Att använda intervju som metod fungerade bra för att få omfattande och relevant information om enskilda upplevelser, vilket är en av fördelarna med intervjuer (Jacobsen & Andersson, 2017). Intervjuerna var halvstrukturerade, vilket innebär att intervjuaren kan vara mer flexibel och intervjupersonerna kan välja riktning (Bryman & Nilsson, 2018). Detta menar Bryman och Nilsson (2018) är viktigt för att få fram vad de enskilda individerna upplever som viktigt och relevant. Innan intervjuerna genomfördes gjordes en intervjuguide med några färdiga frågor. Intervjuguiden bearbetades med handledaren och testades på en medstuderande. Detta fungerade bra för att beräkna tiden för intervjun men även för att se om frågorna fungerade.

I efterhand har jag reflekterat över att det skulle varit viktigt att göra en eller flera provintervjuer med personer som är högkänsliga. Detta eftersom personen som deltog i provintervjun ibland hade svårt att förstå frågorna, vilket gjorde att det var utmanande att veta om frågorna var otydliga eller om provpersonen inte hade tillräcklig kunskap eller erfarenhet om ämnet. Frågorna fungerade bra, men jag ser i efterhand att de kunde varit bättre formulerade, detta eftersom några av intervjupersonerna inte förstod en del av frågorna utan förklaring och en del av frågorna gick mycket in i varandra. Att vissa frågor liknade varandra var inte enbart negativt. Det gjorde också att intervjupersonerna gav nya svar som inte framkommit tidigare, vilket gjorde att värdefulla upplevelser lyftes fram.

Intervjuguiden användes som struktur men även andra följdfrågor ställdes beroende på vad som togs upp i den enskilda intervjun, något som Kvale m.fl. (2014) rekommenderar. I halvstrukturerade intervjuer kan man avvika från intervjuguiden utifrån vilken riktning intervjupersonen tar, vilket innebär att frågorna kan omformuleras, ordningsföljden kan ändras och nya följdfrågor kan ställas (Bryman & Nilsson, 2018). Huvudsakligen följdes

intervjuguiden, men i alla intervjuer följdes individuella riktningar. En svårighet med intervju är att det krävs en god förmåga att ställa frågor för att få fördjupade och nyanserade svar (Berndtsson m.fl., 2019). Med tanke på att det var första gången jag intervjuade lyckades intervjuerna bra men jag kan utvecklas mycket ännu, främst med att formulera relevanta frågor.

Vidare nämnde några av intervjupersonerna att de skulle ha velat se frågorna på förhand. Det är inte helt förvånande med tanke på högekänsligheten, eftersom högekänsliga personer tenderar att vilja pausa och reflektera innan de agerar och talar (Aron, 2017). Det fick mig att reflektera över om jag borde använt den andra vanliga metoden i fenomenologisk forskning, vilket är självrapporter. Ifall självrapporter skulle ha fungerat som metod skulle intervjupersonerna i lugn och ro fått fundera över svaren. Det kunde ha varit en fördel att de skulle fått mer tid att tänka över sin situation i arbetet och fundera över hur, när och varför högekänsligheten inverkar på arbetet och välbefinnandet. Trots detta visar resultatet i studien att intervju var ändamålsenligt för att uppfylla syftet, men en annan metod skulle kanske bidragit till fördjupade svar och möjligtvis minskat riskerna för feltolkning av upplevelserna.

I studien deltog fem högekänsliga småbarnspedagoger. I en IPA-studie är det vanligt att intervjua 1–15 personer (Fejes & Thornberg, 2019). Det betyder att antalet var tillräckligt enligt analysmetodens kriterier. Det som kan orsaka problem i kvalitativ forskning är att man ofta intervjuar ett mindre antal personer, vilket gör att det kan förekomma generaliseringsproblem (Jacobsen & Andersson, 2017). I en fenomenologisk studie är man dock inte intresserad av om den insamlade informationen stämmer eller inte, utan av hur någonting upplevs av den enskilde individen (Fejes & Thornberg, 2019). Det är passande eftersom det saknas forskning om högekänsliga småbarnspedagoger, vilket betyder att det viktigaste är att kunskap om högekänsliga personers upplevelser av att arbeta inom småbarnspedagogiken, hur det kan ta sig uttryck och vilka faktorer som inverkar på välbefinnandet når ut i samhället.

Det var utmanande att få tag på intervjupersoner. Genom småbarnspedagogikens lärarförbund SLF:s kontakt med fem kommuner lyckades jag få tag på två personer. Därefter breddades kriterierna för deltagande till att intervjua småbarnspedagoger. Jag kontaktade tre slumpmässigt valda daghemsföreståndare för att få tag på åtminstone tre intervjupersoner till, och i två av daghemmen fann jag de resterande deltagarna. Jag tror att svårigheten med att få tag på intervjupersoner kan bero på flera faktorer. Dels att situationen inom småbarnspedagogiken är utmanande med tidsbrist och brist på personal, dels att högekänsliga personer kan behöva förberedelse och trygghet eftersom intervjuer kan vara en ny situation, dels att det kan finnas många som inte vet om att de är högekänsliga och att det var många kriterier som skulle uppfyllas för att delta. Den största orsaken tror jag är att jag inte nådde ut

till ett så stort antal småbarnspedagoger. Jag tror inte utmaningarna beror på att det inte finns högkänsliga inom småbarnspedagogiken, snarare att dessa ovannämnda faktorer påverkar.

Intervjuerna genomfördes på videokonferenstjänsten Zoom och inspelades som ljudfiler. Jag upplevde att själva intervjuerna var autentiska, bekväma, informationsrika och väldigt ärliga. Att intervjuerna var virtuella och att både jag och intervjupersonerna fick befina oss på en trygg och bekväm plats upplevde jag bidrog till att intervjuerna blev så pass bekväma och ärliga. Enligt Kvale m.fl. (2014) ska enskilda upplevelser beskrivas så exakt som möjligt. Att beskriva upplevelserna noggrant och att få fram intervjupersonernas ärliga upplevelser, utan att ta med för mycket känsliga detaljer, var något jag strävade efter i resultatkapitlet. I analysen var utmaningen att inte feltolka intervjupersonernas upplevelser. För att undvika detta använde jag mig av tyglade, alltså att pausa, fundera och ifrågasätta mitt eget erfarande (Berndtsson m.fl., 2019). Trots relativt få deltagare i studien fick jag insamlat ett omfattande analysmaterial.

Jag anser att denna studie är trovärdig. Dels är syftet med studien relevant för de enskilda individerna, dels för samhället. Flera av intervjupersonerna lyfte upp att de är glada över att studien görs för att de önskar att fler människor skulle känna till högkänslighet och hur det kan påverka individen både i privatlivet och i arbetslivet. Studiens resultat indikerar att de högkänsliga småbarnspedagogernas välbefinnande på arbetsplatsen påverkas. Detta beror bland annat på den utmanande situationen i småbarnspedagogiken, med stress samt tids- och personalbrist, i kombination med de högkänsliga personernas känsligare nervsystem. Det var även relevant att undersöka och lyfta fram högkänslighet i arbetslivet eftersom forskning visar att högkänslighet är en signifikant faktor som påverkar välbefinnande och livskvalitet, och detta kan ha konsekvenser för hälsa, utbildning och arbete (Aron m.fl., 2012). Detta påverkar i sin tur kvaliteten i småbarnspedagogiken, eftersom småbarnspedagogerna behöver uppleva välbefinnande för att kunna stödja utvecklingen av barns välbefinnande (Heilala m.fl., 2022).

Vidare uppfylldes syftet och gav svar på forskningsfrågorna (intern giltighet) och data är tillförlitliga, vilket är kriterier för att en undersökning ska vara tillförlitlig och trovärdig (Jacobsen & Andersson, 2017). Det svagaste i studien är generaliserbarheten (extern giltighet) eftersom man enligt Jacobsen och Andersson (2017) inte kan avgöra om man kan överföra den nyfunna kunskapen till andra sammanhang utifrån ett fåtal personer. För att studien skulle vara trovärdig har jag följt Kvale m.fl.:s (2014) rekommendationer: jag har skrivit en genomtänkt teoretisk bakgrund, valt en ändamålsenlig metod, gjort en så noggrann analys som möjligt och redogjort för studiens fel och brister. Vidare har jag genom hela forskningsprocessen följt och reflekterat över Kvale m.fl.:s (2014) forskningsetiska aspekter: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. I resultatkapitlet försökte jag

lyfta upp essensen av intervjupersonernas upplevelser, men även de viktiga individuella upplevelserna. Jag strävade också efter att lyfta fram deras upplevelser så trovärdigt och ärligt som möjligt, för att nå ut med ny eller fördjupad kunskap om hur det kan upplevas att arbeta inom småbarnspedagogiken som en högekänslig småbarnspedagog. Detta var särskilt viktigt, eftersom det tidigare saknats forskning om ämnet.

6.3. Konklusion och förslag på vidare forskning

Det intressanta med de individuella upplevelserna var hur olika personer med olika arbetslivserfarenheter och personliga livserfarenheter kunde uppleva situationer på så liknande sätt. Trots att intervjupersonerna lyfte upp liknande ämnen framkom även individuella skillnader. De individuella centrala områdena stämde överens med Arons (2017) begrepp DOES. Intervjupersonernas centrala områden var behov av pauser och lugna miljöer (överstimulans), behov av acceptans och förståelse (djup bearbetning), att bry sig och andra och ta på sig andras känslor (empati), att reagera med starka känslor (emotionell mottaglighet) och att påverkas av stimuli och andras stämningar (känslighet för det subtila).

Trots de individuella centrala områdena påverkades alla intervjupersoner av samtliga delar av DOES men i olika utsträckning. Genomgående i intervjuerna låg fokuset på något som upplevdes som särskilt utmanande för den enskilde individen. Detta stämmer överens med tidigare forskning. Trots att högekänslighet är en genetiskt bestämd egenskap med specifika drag (DOES), påverkas personligheten och reaktionerna av medfödda anlag och uppväxtmiljö, vilket gör att högekänsligheten framträder på olika sätt för människor (Aron, 2017; Aron m.fl., 2012). Högekänsliga personer är en avgränsad grupp men känslspektrumet är brett och människor föds med olika personlighetsdrag och formas av sina olika bakgrundshistorier (Aron, 2017). Intervjupersonernas upplevelser av att arbeta inom småbarnspedagogiken som högekänsliga var till största del gemensamma, men vad som upplevdes som mest utmanande eller vad deras främsta faktorer för välbefinnande var påverkades av deras egen centrala utmaningsfaktor. Aron (2017) poängterar att även om många drag stämmer in hos alla högekänsliga personer är ingen identisk, utan man formas under livets gång på grund av medvetna val och olika erfarenheter.

I den teoretiska bakgrunden lyfte jag upp att forskning visar att högekänsliga personer lättare upplever stress-, ångest-, och utmattningssyndrom och att högekänslighet kännetecknas av bland annat emotionell och social känslighet. Detta gör att högekänslighet, det salutogena perspektivet och den relationella pedagogiken är sammankopplade. Utifrån tidigare forskning var min hypotes att de fysiska- och psykosociala miljöerna behöver vara gynnsamma för att

högekänsliga personer ska uppleva välbefinnande på arbetsplatsen och få användning av sina styrkor. Vidare behövs gynnsamma miljöer för att förbättra relationer, eftersom relationer påverkar hur man upplever och trivs i sitt arbete. Att hitta friskfaktorer för att förbättra de faktorer som hindrar välbefinnande är viktigt för att småbarnspedagogiken ska vara kvalitativ. Småbarnspedagogerna behöver uppleva välbefinnande själva för att kunna stöda utvecklingen av småbarnspedagogiken och för att kunna möta de ökade kraven av en högkvalitativ småbarnspedagogik (Heilala m.fl. 2022).

Utifrån denna studies resultat är konklusionen att det stundvis kan vara väldigt utmanande att arbeta inom småbarnspedagogiken som högekänslig. Det beror på att de fungerar annorlunda. Småbarnspedagogiken som arbetsplats beskrivs som missanpassad för högekänsliga och på grund av att de fungerar annorlunda blir de lättare överstimulerade och börjar lättare överanalysera det som händer i omgivningen. Dessa faktorer påverkar arbetsprestationer, ork, vilja och glädje i privatliv och arbetsliv.

Arbetet medför överstimulans på grund av hektiska dagar, många barn, mycket ljud på grund av stora barngrupper och dåligt anpassade utrymmen samt mycket känslor hos barn, kollegor och vårdnadshavare. Överstimuleringen påverkar arbetsprestationerna och välbefinnandet i arbetet eftersom det leder till trötthet, försämrad ork och starkare reaktioner. Arbetet medför även överanalysering. En av utmaningarna är att överanalysera verbal och icke-verbal kommunikation. Kommentarer, kroppsspråk, ansiktsuttryck, blickar och tonlägen från kollegor och vårdnadshavare tas personligt, stannar kvar länge och processas djupt. Detta kan tänkas påverka självbilden och känslan av arbetsplatsen negativt.

Den främsta gåvan med att vara högekänslig småbarnspedagog upplevs vara att de har en förmåga att känna empati för andra. Förmågan gör att de ser när andra har det jobbigt och att de bryr sig om att alla ska behandlas rättvist och respektfullt. Den högekänsliga egenskapen är även en tillgång i relationer med andra, eftersom den lugna och eftertänksamma sidan gör att barn, kollegor och vårdnadshavare har lätt för att öppna upp sig. I alla situationer med barn kommer den högekänsliga egenskapen till användning. Som högekänslig lägger de märke till barnens behov och genom de egna upplevelserna och förmågan att se djupare in i situationen förstår och accepterar de barnens alla känslor. De högekänsliga småbarnspedagogerna har även en förmåga att skapa en lugn och trygg verksamhetsmiljö. Detta kan bland annat bero på den djupa bearbetningen av sensorisk information. De egna upplevelserna av hur ogynnsamma miljöer är bidrar till att skapa trivsamma fysiska- och psykosociala miljöer för alla.

I den fysiska miljön hindrar daghemmets struktur, brist på pauser samt stimuli de högekänsliga småbarnspedagogernas välbefinnande. Detta beror på att högekänsliga personer

påverkas starkt av ljud och ljus, som leder till stress, trötthet, orkeslöshet och överstimulans. I den psykosociala miljön hittades den största gemensamma hindrande faktorn i relationer med andra. Faktorerna var att påverkas av andra, att börja på en ny arbetsplats, att sakna stöd och förståelse samt att ha ytliga relationer med andra. Dessa faktorer inverkar på glädjen och orken samt leder till överstimulans och överanalysering i arbetslivet och i privatlivet.

Avhandlingen grundade sig på det salutogena perspektivet, vilket gör att faktorer som främjar välbefinnandet lyftes upp. Resultatet visar att högekänsliga småbarnspedagoger behöver djupare relationer med andra för att välbefinnandet ska främjas. För att skapa djupare relationer upplevs Tyky-verksamhet och team möten fungera. Att uppleva stöd, förståelse och acceptans av sin omgivning upplevs även vara en främjande faktor för välbefinnande. Slutligen behöver högekänsliga småbarnspedagoger hitta främjande metoder för välbefinnandet. Dessa metoder beskrivs vara viktiga för att må bra och orka i en så hektisk och stressig miljö.

Mitt förslag till fortsatt forskning grundar sig på den faktorn som upplevdes som den viktigaste för om välbefinnandet hindras eller främjas; hur relationer med andra är och om förståelse, stöd och acceptans upplevs. Enligt Stefan Lindsay (2017) tillgodoser de befintliga formerna av stöd till lärare inte de specifika behoven som högekänsliga lärare har. Därav har jag funderat på att man kunde rikta fokus på vilket sorts stöd som de högekänsliga småbarnspedagogerna upplever att de är i behov av. Utifrån ett ledarperspektiv kunde man även forska om hur man kan stöda högekänsliga personer i sitt arbete inom småbarnspedagogiken. Detta eftersom stöd, förståelse och acceptans tolkas vara den viktigaste faktorn för högekänsliga personers välbefinnande i arbetet.

Referenser

- Acevedo, B., Aron, E., Pospos, S., & Jessen, D. (2018). The functional highly sensitive brain: A review of the brain circuits underlying sensory processing sensitivity and seemingly related disorders. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 373(1744), 20170161. <https://doi.org/10.1098/rstb.2017.0161>
- Ahrne, G., & Svensson, P. (Red.). (2015). *Handbok i kvalitativa metoder* (2. uppl). Liber.
- Airaksinen, A., & Satri, J. (2021). Herkkyys ja yksilölliset olemisen kehykset. *Sosiaalipedagoginen Aikakauskirja*, 22, 63–84. <https://doi.org/10.30675/sa.103222>
- Antonovsky, A., & Elfstadius, M. (2005). *Hälsans mysterium* (Andra utgåvan). Natur och kultur.
- Aron, E. N. (2017). *Den högkänsliga människan: Konsten att må bra i en överväldigande värld* (Språkligt reviderad utgåva). Egia.
- Aron, E. N., & Aron, A. (1997). Sensory-Processing Sensitivity and Its Relation to Introversion and Emotionality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(2), 345. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.2.345>
- Aron, E. N., Aron, A., & Jagiellowicz, J. (2012). Sensory Processing Sensitivity: A Review in the Light of the Evolution of Biological Responsivity. *Sensory Processing Sensitivity: A Review in the Light of the Evolution of Biological Responsivity*, 16(3), 262–282.
- Aspelin, J., & Persson, S. (2011). *Om relationell pedagogik*. Gleerups.
- Benchekroun, R., Cameron, C., & Marmot, A. (2020). *Practitioner wellbeing and the physical environment in early childhood education and care (ECEC) settings: Literature review*.
- Benham, G. (2006). The Highly Sensitive Person: Stress and physical symptom reports. *Personality and Individual Differences*, 40(7), 1433–1440. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.11.021>

- Berndtsson, I. C., Lilja, A., Rinne, I., & Uljens, M. (Red.). (2019). *Fenomenologiska sammanflätningar: Till minne av Jan Bengtsson*. Daidalos.
- Boyce, W. T. (2019). *The orchid and the dandelion: Why some people struggle and how all can thrive*. Bluebird.
- Bryman, A., & Nilsson, B. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder* (Upplaga 3). Liber.
- Fejes, A., & Thornberg, R. (Red.). (2019). *Handbok i kvalitativ analys* (Upplaga 3). Liber.
- Furu, A.-C., & Sandvik, M. (2019). Att stöda pedagogers relationella professionalism genom forskningscirkelar. *Nordisk Barnehageforskning*, 18(1).
<https://doi.org/10.7577/nbf.3243>
- Gulla, B., & Golonka, K. (2021). Exploring Protective Factors in Wellbeing: How Sensory Processing Sensitivity and Attention Awareness Interact With Resilience. *Frontiers in Psychology*, 12, 751679–751679. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.751679>
- Heilala, C., Kalland, M., Lundkvist, M., Forsius, M., Vincze, L., & Santavirta, N. (2022). Work demands and work resources: Testing a model of factors predicting turnover intentions in early childhood education. *Early Childhood Education Journal*, 50(3), 399–409. <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01166-5>
- Hensing, G., Holmgren, K., Björk, L., & Andersson, C. (Red.). (2021). *Psykisk hälsa i arbetslivet* (Upplaga 1). Studentlitteratur AB.
- Jacobsen, D. I., & Andersson, S. (2017). *Hur genomför man undersökningar? Introduktion till samhällsvetenskapliga metoder* (Upplaga 2:1). Studentlitteratur.
- Jagiellowicz, J., Xu, X., Aron, A., Aron, E. N., Cao, G., Feng, T., & Weng, X. (2011). The trait of sensory processing sensitivity and neural responses to changes in visual scenes. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 6(1), 38–47.
<https://doi.org/10.1093/scan/nsq001>

- Kvale, S., Brinkmann, S., & Torhell, S.-E. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (Tredje upplagan). Studentlitteratur.
- Lionetti, F., Aron, A., Aron, E. N., Burns, G. L., Jagiellowicz, J., & Pluess, M. (2018). Dandelions, tulips and orchids: Evidence for the existence of low-sensitive, medium-sensitive and high-sensitive individuals. *Translational Psychiatry*, 8(1), Art. 1. <https://doi.org/10.1038/s41398-017-0090-6>
- Liss, M., Timmel, L., Baxley, K., & Killingsworth, P. (2005). Sensory processing sensitivity and its relation to parental bonding, anxiety, and depression. *Personality and Individual Differences*, 39(8), 1429–1439. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.05.007>
- Listou Grimen, H., & Diseth, Å. (2016). Sensory Processing Sensitivity: Factors of the Highly Sensitive Person Scale and Their relationships to Personality and Subjective Health Complaints. *Perceptual and Motor Skills*, 123(3), 637–653. <https://doi.org/10.1177/0031512516666114>
- Nilsson, K. (2021). *Attraktivt och hållbart arbetsliv på människors villkor: Arbete, hälsa och ledarskap med SwAge-modellen i teori och praktik* (Upplaga 1). Studentlitteratur.
- OAJ. (u.å.). *Dramatisk förändring: Hela sex av tio lärare överväger att byta bransch*. OAJ. Hämtad 30 augusti 2022, från <https://www.oaj.fi/sv/aktuellt/nyheter-och-pessmeddelanden/2021/alanvaihtokysely-09-21/>
- Patel, R., & Davidson, B. (2019). *Forskningsmetodikens grunder: Att planera, genomföra och rapportera en undersökning* (Femte upplagan). Studentlitteratur AB.
- Riddersporre, B., & Bruce, B. (Red.). (2016). *Omsorg i en förskola på vetenskaplig grund* (Första utgåvan, första tryckningen). Natur & kultur.
- Satri, J. (2016). *Sisäinen lepatus: Herkän ihmisen tietokirja* (Ensimmäinen taskukirjapainos). Viisas Elämä Oy.

Starrin, B., & Svensson, P.-G. (Red.). (1994). *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*.

Studentlitteratur.

Stefan Lindsay, J. (2017). *The Highly Sensitive Teacher: Sensory-Processing Sensitivity,*

Burnout, and Self-Efficacy in Urban Public School Teachers.

Utbildningsstyrelsen. (2022). *Grunderna för planen för småbarnspedagogik 2022*.

Vander Elst, T., Sercu, M., Van den Broeck, A., Van Hoof, E., Baillien, E., & Godderis, L.

(2019). Who is more susceptible to job stressors and resources? Sensory-processing sensitivity as a personal resource and vulnerability factor. *PloS One*, *14*(11),

e0225103. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0225103>

Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Books on Demand.

Weman-Josefsson, K., & Berggren, T. (2013). *Psykosocial arbetsmiljö och hälsa*.

Studentlitteratur.

Willig, C. (2013). *Introducing Qualitative Research In Psychology*. McGraw-Hill Education

(UK).

Bilaga 1: Intervjuguide

Denna intervju är en del av min magisteravhandling och syftet med studien är att utforska hur högkänsliga småbarnspedagoger upplever fenomenet högkänslighet i arbetet inom småbarnspedagogiken. Allt deltagande är frivilligt och du har rätt till att avbryta deltagandet när som helst. Ditt deltagande är konfidentiellt, vilket innebär att inga namn på varken person, daghem eller kommun kommer att finnas med. Denna intervju kommer att bandas in endast i syfte att transkriberas till skriven form och det insamlade materialet från intervjuerna kommer att raderas när avhandlingen är färdig. Avhandlingen kommer sedan publiceras i Åbo Akademis publikationsdatabas Doria.

Intervjufrågor

Inledningsfrågor om intervjupersonerna:

- Vad har du för utbildning?
- Vad är du anställd som?
- Hur länge har du arbetat inom småbarnspedagogiken?
- När upptäckte du att du är högkänslig?

Hur tar högkänsligheten sig i uttryck i arbetet inom småbarnspedagogiken?

1. Hur skulle du allmänt beskriva högkänslighet?
2. Hur upplever du att det är att arbeta inom småbarnspedagogiken som högkänslig?
3. I allmänhet, ser du din högkänslighet **mer** som en styrka eller svaghet?
 - a) Vad är det som gör att du ser högkänsligheten som en styrka/ svaghet?
4. Kan du berätta vilka **fördelar** du upplever med högkänsligheten i arbetet?
 - a) Vilka är dina styrkor i arbetet?
 - b) Vad gör att du upplever just detta som styrkor?
5. Kan du berätta vilka **utmaningar** du upplever med högkänsligheten i arbetet?
 - a) Vad gör att du upplever just detta som utmaningar?
 - b) Hur hanterar du dessa utmaningar?
6. I vilka situationer i arbetet **märker du av** högkänsligheten?
 - a) I vilka situationer i arbetet får du användning av högkänsligheten?
 - b) I vilka situationer känns högkänsligheten som en utmaning i arbetet?
7. På vilket sätt påverkar högkänsligheten dina prestationer i arbetet?

På vilket sätt inverkar högekänsligheten på välbefinnandet på arbetsplatsen?

1. Hur skulle du beskriva ditt välbefinnande på din arbetsplats i nuläget?
2. På vilket sätt upplever du att högekänsligheten inverkar på ditt välbefinnande?
3. Vad upplever du hindrar ditt välbefinnande på arbetsplatsen:
 - 1) utifrån den fysiska miljön?
 - 2) utifrån den psykosociala miljön?
4. Vad upplever du främjar ditt välbefinnande på arbetsplatsen:
 - 1) utifrån den fysiska miljön?
 - 2) utifrån den psykosociala miljön?
5. Har du ännu något du vill tillägga om att vara högekänslig i arbetet inom smp?