

HÖGKÄNSLIGHET - EN BEGRÄNSNING ELLER TILLGÅNG I ARBETSLIVET?

Kandidatuppsats
Organisations- och personalutvecklare i samhället
Psykologi
15 hp

Antonia Axelsson
Mikaela Hansson

HT-2013

INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK, HÖGSKOLAN I BORÅS



HÖGSKOLAN I BORÅS
INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK

Kandidatuppsats
Organisations- och personalutvecklare i samhället
Psykologi
15 hp

Utgivningsår: HT-2013

Svensk titel: Högekänslighet - en begränsning eller tillgång i arbetslivet?

Engelsk titel: High sensitivity – a limitation or asset in working life?

Författare: Antonia Axelsson och Mikaela Hansson

Handledare: Carl-Christian Trönnberg

Examinator: Lillemor Adrianson

Nyckelord: Högekänslighet, Highly Sensitive Person, arbetslivet, stress, arbetsförhållande

Sammanfattning

En kvalitativ studie har gjorts där personer med en högre känslighet än genomsnittet intervjuats. Fokus för studien har varit att undersöka hur dessa så kallat högekänsliga individer möter de krav och utmaningar som arbetslivet ställer, samt hur de kan använda sin högekänslighet som ett verktyg i sitt arbete. Syftet med studien var att få en djupare förståelse för, samt öka medvetenheten kring egenskapen högekänslighet och hur den kan påverka individen i arbetslivet. Vi var även intresserade av hur självbilden hos dessa individer ser - och har sett ut. Detta ville vi göra genom att gå ut och möta människor som har egenskapen och sedan skildra deras berättelser. Tematisk analys användes för att behandla data. Undersökningens resultat visade att högekänslighet många gånger är en tillgång i yrket, samtidigt som det kan vara svårt för högekänsliga att hitta rätt i arbetslivet. Genom rätt resurser och en ökad medvetenhet kring egenskapen, skulle högekänsliga ges större möjligheter att nå framgång och bidra med sin kompetens.

Högekänslighet är en benämning på en egenskap som finns hos 15-20 % av alla människor. Grundaren till begreppet heter Elaine Aron och hon benämner människor med denna egenskap för *Highly Sensitive Persons (HSP)*. Egenskapen är enligt Aron (1996) i de flesta fall ärftlig, men kan även utvecklas under livet, vanligtvis i barndomen. Högekänslighet innebär i korthet att man till skillnad från de flesta andra har ett känsligare nervsystem och därför tar in fler sinnesintryck från omgivningen. Högekänsliga kan därför lägga märke till subtila detaljer i omgivningen, reagera starkt på ljus, ljud och dofter samt vara känsliga för smärta och hunger. Ytterligare exempel på vad som utmärker högekänslighet är att man kan bli starkt påverkad av andras humör och lättare bli överväldigad och utmattad av för mycket stimuli från omgivningen. Det hävdas även att högekänsliga har större benägenhet att vara spirituella och i högre grad beröras av konst och musik.

Syftet med vår studie var att öka medvetenheten kring, och få en djupare förståelse för hur egenskapen högekänslighet kan påverka individen i arbetslivet. Vi ville även utforska vilken roll självbild har för hur individen upplever arbetslivet. Undersökningen söker svar på tre frågeställningar:

- Upplever högekänsliga personer att de kan utnyttja sin högekänslighet positivt i arbetslivet? I så fall, på vilka sätt?
- Upplever högekänsliga personer att deras högekänslighet får negativa följder i arbetslivet? I så fall, på vilket sätt?
- Påverkar individens självbild huruvida högekänslighet går att nyttja i arbetet? I så fall, på vilket sätt?

Bakgrund

Genom empiriska studier har ett instrument tagits fram (HSP-scale), som avser kunna urskilja högekänsliga från icke högekänsliga (Aron & Aron 1997). Som grund till framtagandet av teorin om HSP ligger en undersökning i flera steg. Aron började med att djupintervjua 39 personer som upplevde sig som extra känsliga. Varje intervjutillfälle varade mellan 2-3 timmar och åldrarna på deltagarna varierade mellan 18-66 år. Resultaten pekade på gemensamma drag hos deltagarna, så som känslighet för stimuli, som sedan kom att utgöra grunden för HSP. Deltagarna fick i slutet av intervjun besvara Myers-Bridge test, där resultaten visade att högekänsliga omfattades av både intro- och extraverta. Utifrån observationerna från studien utvecklades en kvantitativ enkät som avsedde att mäta högekänslighet. Genom kvantitativa studier bekräftades vad som framkommit genom djupintervjuerna, bland annat genom en studie med 319 deltagare, där 200 var kvinnor, 112 var män och sju var oidentifierade. Ytterligare fem kvantitativa studier genomfördes av liknande art och sammantaget bidrog resultaten av dessa studier till framtagningen av HSP-skalan.

Det finns ett brett spektrum av hur högekänslighet kan ta sig i uttryck, dels på grund av att man föds olika men också på grund av att egenskapen utvecklas olika beroende på vad man erfar och möter i livet (Aron, 1996). Några drag är dock gemensamma för de flesta högekänsliga, nämligen att de har en förhöjd känslighet mot stimuli, är djupprocessande samt får starkare emotionella och psykiska reaktioner än icke högekänsliga (Aron m.fl., 2012). Trots att gränsen för vad som definieras som högekänslighet är något diffus, anser Aron att gruppen högekänsliga är åtskild från icke högekänsliga (Aron, 1996).

Grunderna i HSP

Utifrån den tidiga forskningen kring personlighetsdraget introversion (Guilford, 1934), föddes teorin om *Sensory Processing Sensitivity* (SPS) som är grund för utvecklandet av teorin om egenskapen HSP (Aron, Aron & Jagiellowicz, 2012). SPS har i första hand ett biologiskt fokus och handlar om i vilken grad individer responderar på stimuli i omgivningen. SPS anses vara genetiskt bestämt och innebär att individen tar in och bearbetar information, som tas in via sinnen, i högre grad än genomsnittet. Man har under en lång tid och över olika kontexter upptäckt känslighet och responsivitet hos tillräckligt många arter för att det ska definieras som en särskild egenskap (Aron m.fl., 2012). Aron hävdar att det finns en kollektiv vinning av att 15-20 % i gruppen är extra responsiva, i syfte att respondera på möjligheter och hot i omgivningen. Samtidigt menar hon att en högre responsiv förmåga enbart är fördelaktigt för individens enskilda vinning så länge som de flesta andra inte har förmågan.

Personlighet

Högekänslighet kan ta sig i olika uttryck beroende på om personen är intro- eller extravert. Faktorer som uppväxtmiljö och ärftlighet är avgörande för utveckling av personlighetsdragen. Av alla högekänsliga definieras 70 % som socialt introverta, medan resterande 30 % anses vara extraverta (Aron & Aron, 1997). I utvecklandet av teorin *Sensory Processing Sensitivity* (SPS) är forskningen kring intro- och extraversion en stor del (Aron m.fl., 2012). Begreppet introversion studerades länge som en i första hand psykologisk skillnad i känslighet där man fann att introverta personer var känsligare mot distraktioner i omgivningen (såsom störande ljud och ljus) samt uppvisade starkare emotionella reaktioner än vad extraverta gjorde (Guilford, 1934). Man har även funnit att introverta tar längre tid på sig att vänja sig vid stimuli än extraverta och därför har ett större behov av att skydda sig själva från överstimulering. Extraverta å andra sidan vände sig snabbare och sökte sig istället till nya stimuli för att undvika tristess (Eysenck Sr refererad i Aron & Aron, 1997).

Individens förutsättningar. Attityden andra hade mot ens känslighet som barn formar i stor utsträckning hur den högekänslige som vuxen ser på sin känslighet. Som konsekvens av tidiga erfarenheter kan den högekänslige vuxna personen komma att ständigt pressa sig själv och sin kropp för hårt, alternativt motsatsen; att inte våga sig ut i nya, främmande situationer över huvud taget (Ellis, Essex & Boyce, 2005). En studie av Benham (2006) visade att högekänsliga personer med större frekvens rapporterade symptom på psykisk ohälsa samt i högre grad upplevde stress än icke högekänsliga och att högekänslighet även kunde vara orsak till ångest (Liss, Timmel, Baxley & Killingsworth, 2005). Sådana påföljder av högekänslighet har med stor sannolikhet inverkan i människor liv på fler plan, inklusive hur man hanterar arbetslivet. På samma sätt är det möjligt att arbetsförhållanden kan påverka i vilken riktning människors psykiska hälsa utvecklas. Detta visades i en studie av Andrea, Amelsvoort och Kant (2009) som fann att otrygghet i arbetet gav ökad risk för depression och att uppleva lågt socialt stöd på arbetsplatsen genererade ökad ångestrisk. Att förebygga sådana åtgärder borde kunna minska risken för arbetstagare, och kanske i synnerhet högekänsliga, att falla i psykisk ohälsa.

Det kan ses som fördelaktigt att notera och respondera väl på subtila detaljer och förändringar i omgivningen. Aron m.fl. (2012) hävdade dock att känsligheten och responsiviteten också kan vara energikrävande. En högekänslig person som arbetar i ett rörigt kontorslandskap skulle kunna förlora energi som egentligen behövs för att utföra arbetsuppgifterna, eftersom denne responderar på all ”onödig” stimuli runt omkring. Belsky och Pluess (2009)

ansåg också att det även finns fördelar med att vara extra responsiv mot stimuli i omgivningen. De påstod att det evolutionära syftet med alla former av känslighet är att lägga märke till fler aspekter av en specifik situation. Detta för att sedan kunna fatta bättre beslut vid senare tillfälle, med förutsättningen att situationerna liknar varandra.

Kulturell påverkan. Beroende på hur känslighet värderas är det troligen en egenskap människor mer eller mindre vill förknippa sig med. Hur den värderas påverkar förmodligen också hur man blir bemött, hur andra ser på en och hur man ser på sig själv. Tidig forskning pekade på att en del människor är genetiskt mer sårbara och känsliga för effekter av stress och negativa erfarenheter, än andra (Rothbart refererad i Aron, 2012). Denna egenskap har tidigare studerats och benämnts som exempelvis neuroticism, negativ känslighet och känslighet för depression. Studier har dock visat att neuroticism och högekänslighet är två skilda begrepp (Smolewska, McCabe & Woody, 2006) som bör hållas isär för att inte skapa negativa stereotyper av högekänslighet (Aron, 1996). I undersökningar skattade kvinnor högre än män avseende vissa delar av HSP-skalan. Aron och Aron (1977) betonade kulturens inverkan som en avgörande orsak till en sådan skillnad och hävdar att det hos kvinnor förväntas en viss grad av känslighet, men att det hos män inte är lika naturligt att uppvisa sådana kvalitéer. I en studie där man jämförde västerländsk och asiatisk kultur fann man att oavsett kultur uppvisade män i avsevärt högre grad än kvinnor påverkan av samhälleliga könsroller (Simeon, Nicholson & Wong, 2001).

Högekänslighet i Arbetslivet

I vilken mån en högekänslig person kan använda sig av alla de positiva attributen som följer med egenskapen, beror mycket på hur personen ser på sig själv. När en person fått insikt i och accepterat sina brister kan istället de positiva sidorna av egenskapen komma fram. Energin inom personen går då inte längre till att känna missnöje över sig själv, utan kan istället komma till uttryck genom kreativitet (Lovecky, 1986). Högekänsliga personer, speciellt introverta, kan enligt Aron (1996) ha svårigheter att hantera vissa grundläggande aspekter av olika typer av arbete så som att tala inför folk, nätverka, tjänsteresande med mera. Aron ansåg att medvetenhet kring sin högekänslighet underlättar då man i högre grad kan reglera och anpassa antalet stimuli.

I en studie av Evers, Rasche och Schabracq (2008) mättes SPSs förhållande till arbetsrelaterad stress. Syftet med studien var att undersöka förhållandet mellan SPS och fyra olika aspekter av arbetsrelaterad stress, vilka var arbetsbelastning, emotionell belastning, missnöje över sitt arbete samt behov av återhämtning. En enkät besvarades av 75 personer där resultaten visade att en högekänslig person lätt blev överväldigad av att hela tiden respondera på alla möjliga stimuli. Att påverkas så mycket av stimuli i omgivningen gjorde att känslan av sammanhang minskade, förståelsen för arbetet minskade och även känslor av meningsfullhet gentemot sitt arbete. När all stimulans blev överväldigande för en högekänslig person, kunde denne känna sig otillräcklig och minskade personens tilltro till sin egen förmåga. Vidare kunde en arbetsplats med ohanterligt mycket stimuli leda till att den högekänsliga personen kände sig alienerad och började stänga av sina känslor. Sammantaget visade studien på att hög sinnesintrycksbearbetning kunde ha negativ inverkan på en persons känslor för sitt arbete. Rätt arbetsförhållanden är alltså en viktig komponent i hur väl en högekänslig person kan utföra sitt arbete. Aron (1996) hävdade att många högekänsliga personer på grund av detta väljer att bli egenföretagare, alternativt arbeta på en organisation med stor autonomi där de kan påverka graden av stimuli.

Som tidigare nämnts tar människor med hög perceptiv förmåga in och bearbetar information från omgivningen i högre grad än medelsnittet (Lovecky, 1986). Att kunna se flera aspekter av en situation samtidigt bör vara en stor fördel i de flesta arbeten. Enligt Aron (1966) är det framför allt i vården där denna perceptiva sida av högekänsligheten kan utnyttjas bäst. Denna förmåga hjälper till i arbetet då de snabbt kan bedöma personers och situationers specifika behov (Lovecky, 1986). Som följd av det just sagda återfinns högekänsliga just inom många service- och vården. Detta trots den bristande autonomin som annars är lämplig för högekänsliga. Lovecky beskrev hur människor med förhöjd känslighet kände personliga emotionella fördelar med att så starkt ta in andras behov och rättigheter. Det gällde för en person med förhöjd känslighet att lära sig att känna *med*, och inte *för*, en person i lidande. Den höga sympati som högekänsliga ofta känner, kan till och med vara till nackdel för personen som lider, eftersom denne kan känna sig bestulen på sina egna känslor. Att lära sig att hantera detta bör vara fördelaktigt i de flesta serviceyrken, speciellt inom vården. Däremot kan det vara en nackdel att kunna registrera saker i omgivningen, då människor kan känna sig sårbara eller hotade i personens närhet.

Sociala arbetsförhållanden. Sociala sammanhang på arbetsplatsen kan uppfattas som problematiska för den högekänslige. Studier har visat att högekänsliga i högre grad än genomsnittet räds att misslyckas inför andra och att bli socialt dömda. Samma studie visade även att högekänsliga hade större behov av tid för återhämtning än icke högekänsliga, för att undvika att bli överstimulerade (Aron & Aron, 1997). Även informella sociala evenemang såsom After work och dylikt kan tänkas bli ett problem på grund av överstimulering, genom många sinnesintryck och sociala förväntningar. Enligt Aron (1996) kan det ibland vara till fördel att använda en ”persona” i sociala sammanhang, vilket innebär att man drar på sig en mask och spelar den ”roll” som passar för att underlätta situationen. En fråga man kan ställa sig är hur denna acceptans ska nås om högekänsliga inte på ett naturligt sätt släpper fram sitt verkliga jag. I andra sammanhang kan det enligt Aron vara mer fördelaktigt att berätta om sin högekänslighet och på så vis få större förståelse för sitt beteende. Möjligt är att detsamma gäller för alla människor rörande sin personlighet och sitt beteende och inte enbart högekänsliga.

En högekänslig bör enligt Aron (1996) inte i allt för hög grad anpassa sitt liv efter högekänsligheten, då det kan få negativ effekt om personen exempelvis helt undviker sociala sammanhang. Ett sådant beteende skulle kunna resultera i att den högekänsliges känsla av gemenskap och samhörighet minskar. Aron hävdade att en högekänslig person ofta önskar djupa relationer med människor, men menar att det kan vara lämpligare att hålla den typen av relationer utanför arbetet. Istället rekommenderar Aron högekänsliga i arbete att spendera mer tid med icke högekänsliga och på så sätt skapa balans i interaktionerna där personerna kan dra nytta av varandra.

Metod

En kvalitativ intervjustudie har gjorts där tematisk analys användes vid bearbetning av data. Frågeställning och forskningsområde fastställdes innan intervjutillfällena, vilket utgör en teoretisk ansats. Däremot finns även induktiva inslag i förhållnings sättet till undersökningen, eftersom ambitionen var att låta varje intervju utveckla sig åt ett naturligt håll och utifrån intervjupersonernas berättelser låta teman formas. Det eftersträvades dock att bibehålla fokus på högekänslighet i relation till arbete, vilket var den teoretiska avgränsningen.

Deltagare

Vi intervjuade åtta personer som definierade sig som högkänsliga. Samtliga deltagare var medlemmar i Sveriges Förening för Högkänsliga och var bosatta i Göteborgsområdet. Sju av deltagarna i studien är kvinnor och en är man. Personernas yrkesverksamhet omfattade en bred variation och återfanns så väl inom privat och offentlig sektor. Några av dem bedrev även egen verksamhet.

Etiska riktlinjer. Vid samtliga intervjuer erhöll vi informerat samtycke, samt meddelade om deltagarnas konfidentialitet genom att berätta om syftet med undersökningen samt vilken roll intervjupersonernas medverkan har i studien. Vidare informerade vi om att de när som helst kunde avsluta intervjun samt att de är anonyma i studien genom att inga namn redovisas i slutrapporten och att ingen information som kan röja deras identitet avslöjas. Intervjupersonerna fick även information om att vi kontaktar deltagaren om osäkerhet finns i vad som kan återges i rapporten kring personens identitet (Vetenskapsrådet, 2011). Då undersökningsområdet skulle kunna snudda vid känsliga områden hos intervjupersonerna togs detta i beaktande innan intervjuprocessen startades. Om intervjun skulle ta kurs mot känsliga områden för individen hade vi som riktlinje att försöka föra tillbaka samtalet till "ursprungsfrågan". Detta kan ha bidragit till att väsentlig information gått förlorad, men vi prioriterade personens integritet före sådana uppgifter.

Instrument

Inför intervjuerna utformades en intervjuguide (Bilaga 1) bestående av fyra delar samt ett inledande stycke där vi informerade om personens anonymitet och konfidentialitet. I detta stycke färgmarkerade vi det allra viktigaste för att minska risken att missa grundläggande information. Den första delen av själva intervjuguiden består av inledande frågor så som "*Kan du berätta lite om dig själv?*". Syftet med de inledande frågorna var att skapa oss en bild av vem intervjupersonen var, samt att få en mjuk ingång till det kommande samtalet. Frågor om personen generellt skulle även kunna ge information som senare i intervjun var relevant att återkoppla till. Den andra delen av intervjuguiden berör högkänslighet i stort och hur intervjupersonen tänker och känner kring sin högkänslighet. Exempel på en fråga ur denna del är "*Hur värderar du din högkänslighet som en del i din personlighet?*". Bakom en del av frågorna skrev vi även potentiella följdfrågor. Efter den just nämnda frågan hade vi som eventuell följdfråga "*I vilka situationer uppskattar du den/uppskattar du den inte?*". Intervjuguidens tredje del fokuserar mer ingående på intervjupersonens arbetssituation. Ambitionen med denna del var att få en målande bild av hur personen upplever sitt arbete; vad som motiverar denne, hur de sociala relationerna ser ut, i vilken grad de kan påverka sin arbetssituation med mera. "*Om det skulle uppstå en konflikt på jobbet, hur hanterar du den?*" var en exempel-fråga ur den delen av intervjuguiden. Slutligen berörde guidens sista del högkänslighet på jobbet. Här ville vi undersöka hur och i vilken grad intervjupersonerna påverkas av sin högkänslighet i arbetslivet. De flesta frågorna under denna del sökte utforska vilka för- och nackdelar högkänslighet kan medbringa i arbetslivet. Exempel på en sådan fråga var "*På vilket sätt kan du dra nytta av din högkänslighet på arbetsplatsen?*".

Innan vi satte igång med intervjuerna provade vi att intervju varandra för att upptäcka eventuella brister i intervjuguiden. Vi tog även hjälp av en bekant som ställde upp på en prov-intervju så att vi kunde öva på att samarbeta under själva intervjutillfället. Det kändes viktigt att intervjuerna skulle bli en positiv och trevlig upplevelse för personerna som ställde upp, varför även dynamiken mellan oss som intervjuare var viktig. En del korrigeringar av intervjuguiden gjordes efter dessa test, tills det att vi kände oss nöjda med utformningen. Viktigt

att poängtera är att intervjuguiden användes som en mall på de områden vi ville täcka in under samtalets gång. Det vi främst var intresserade av var intervjupersonernas upplevelser och berättelser som rör vår frågeställning.

Procedur

Vi fick kontakt med våra intervjupersoner med hjälp av Sveriges förening för högkänsliga. Ordförande i föreningen skickade ut ett mail till medlemmar i Göteborgsområdet, (Göteborgsområdet på vår förfrågan då vi själva är placerade i det området). Mailet som skickades ut berättade om vilka vi är, syftet med vår undersökning samt vad för typ av personer vi sökte till vår studie; högkänsliga, yrkesverksamma kvinnor och män. De som var intresserade av att delta i studien ombads att kontakta oss. Vi antog att de som kontaktade oss var högkänsliga. Via mailkontakt bestämdes sedan tid och plats för intervjuerna.

Intervjuerna. Intervjuerna spelades in, dels för att kunna arbeta med materialet i textform men även för att slippa anteckna under själva intervjutillfället. Genom att spela in kunde vi istället ha ett flytande samtal där fullt fokus lades på intervjupersonen. Som inspelningsredskap användes två stycken mobiltelefoner. Anledningen att vi använde två var att säkra upp ifall den ena skulle haverera. Samtalen med intervjudeltagarna ägde rum på Göteborgs universitet, på intervjupersonernas arbetsplats eller i deras hem. Uppskattad tid per intervju var cirka 60 minuter vilket vi också i förväg bett intervjupersonerna att avsätta. Intervjuernas längd varierade och intervjuerna avrundades när vi kände att vi fått ut rik, detaljerad information på de områden vi avsåg täcka in och/eller när intervjupersonen hade "pratad klart".

Tillämpning av intervjuguiden var mer frekvent i de första intervjuerna. Allt eftersom vi blev mer bekväma i rollen som intervjuare och kände oss alltmer bekanta med intervjuguiden, lades mindre fokus på att följa den. Att snarare ha ett fritt samtal resulterade i att de senare intervjuerna hade en hög dynamisk faktor som bidrog till att samtalen blev en avslappnad och bekväm situation, såväl för intervjupersoner som för oss som intervjuare. Vi hade som riktlinje att inte styra intervjupersonen för mycket utan låta deltagaren själv i stor utsträckning få avgöra var samtalet fick sin tyngdpunkt (Kvale och Brinkmann, 2009). Som princip under intervjuerna hade vi dock att i största mån härleda samtalet till arbetsrelaterade situationer, för att resultatet skulle vara fruktbart för undersökningens syfte.

Intervjupersonerna gavs möjlighet att komplettera sina svar via mail om de i efterhand kände att de missat något av relevans. Denna möjlighet var inte planerad från början utan utvecklades efter hand då vi upptäckte en önskan hos intervjupersonerna att få skriva några rader efter att ha låtit intervjun sjunka in. De som återkom gjorde det samma dag som intervjutillfället och kompletteringarna bestod i stor utsträckning av konkretiserade tankar av vad som tidigare uttrycktes något diffust. Nämnas bör att alla deltagare inte blev uppmuntrade till möjligheten att i efterhand komplettera sitt svar. Däremot fick samtliga intervjupersoner information om att de var fria att höra av sig i efterhand med eventuella funderingar.

Transkribering. Efter intervjutillfällena transkriberades materialet relativt omgående. Utöver det som sades, noterade vi även tillfällena av tystnad och eftertänksamhet hos intervjupersonen om vi ansåg att detta belyste något. Längre sekvenser där intervjupersonen svävade långt bort från ämnet transkriberades inte till text. Då materialet var omfattande delades det först upp i blocken för- och nackdelar med högkänslighet kopplat till arbetslivet. Därefter skapades kodningskategorier utifrån vad som återkom i materialet. Utifrån kategorierna skapades teman som utgör resultatet. Temana är av semantisk art, det vill säga att de togs direkt

från den deskriptiva datan och skapades inte genom tolkningar av intervjupersonernas svar (Braun & Clarke, 2008). Genom intervjuerna hittade vi tre huvudteman med respektive underteman som vi fann var av störst vikt för att beskriva högkänsligas upplevelser av arbetslivet. Tabell 1 redogör för temana.

Tabell 1

Huvudteman och Underteman

Huvudteman	Underteman
Självacceptans	Processen Psykisk ohälsa
Utmärkande karaktärsdrag	Inkännande Reflekterande Konflikträdsla och känslighet för kritik
Klimatet i arbetslivet	Hitta rätt i arbetslivet Förutsättningar på arbetsplatsen

Resultat

Självacceptans

Huruvida de högkänsliga kunde utnyttja sin egenskap positivt i arbetslivet hade enligt resultaten samband med självacceptans. En låg självacceptans hade för många inneburit svårigheter i arbetslivet. Samtidigt hade många av intervjupersonerna genomgått en process som inneburit större självacceptans. Detta i sin tur hade bidragit till att de kunnat utnyttja sin egenskap bättre i arbetslivet.

Processen. Genomgående i intervjuerna var att många av personerna upplevde sig ha genomgått en resa med sig själva; De tog av från en plats där självkänslan var låg och upplevde sig ha en defekt – för att sedan landa på en destination där de accepterade och till och med kände stolthet över sin högkänslighet. Så här beskrev en person sin process:

”Det är en enorm process, tror man håller på med det hela livet. Det var en sorg att komma på det, att jag har ingen relation med mig själv. Hur ska jag kunna älska andra då fullt ut? Det handlade mycket om att jag var tvungen att läka, jag är inte klar fortfarande men jag har läkt väldigt mycket inom mig själv, och tagit hjälp för att göra det.”

Ett stort steg i processen var för många att de fick upp ögonen för, och kände igen sig i högkänslighet. Så här beskrev en person den känslan:

”En lättnad! Att ”jaa”, det är inget fel på mig, så skönt att veta att det finns fler och det är okej att vara sån liksom. Det är klart att det alltid är okej att vara som man är, men att det finns, att det finns folk som forskat på det här, det finns fler, det är inte bara jag som är en ensam individ som är jättekonstig.”

Många av personerna berättade även att de omvärderat sin känslighet efter att ha förstått att de är högkänsliga. Så här formulerade en av personerna det:

”Nästan så man känner lite stolthet för det... innan så tänkte jag att det var nån defekt liksom... det är skällsord man får liksom... att man är så känslig i tid och otid.”

Att tidigare i livet haft en känsla av att inte vara normal eller passa in var återkommande i intervjuerna. En av personerna upplevde det så här:

”Jag fick en känsla av att jag var annorlunda, för de tyckte att jag var överkänslig och överdrev... Jag klankade ner på mig själv och kände ”Varför kan inte jag vara som alla andra?” ... jag kände mig inte accepterad för den jag var.”

Gemensamt för många av intervjupersonerna var att synen på sig själv förändrats efter att ha förlikat sig med sin högekänslighet. En av personerna svarade så här på frågan om dennes självbild förändrats efter att ha kommit i kontakt med begreppet högekänslighet:

”Jag kunde identifiera mig som något; ”jaha det är det här!” Det där stora frågetecknet har ju försvunnit inom mig, och när det stora frågetecknet försvann blev jag ju ingen sökare längre och tvivlaren inom mig försvann då.”

Insikten om sin högekänslighet var för flera av intervjupersonerna även väsentligt för att hitta rätt i yrkeslivet. På frågan om det hade underlättat om personen tidigare blivit varse om sin högekänslighet blev svaret:

”Ja, ja... det är någonting hela tiden som pockar- och du vet inte vad det handlar om - du söker och söker. Så jag har flackat runt mycket fram till jag startade mitt eget och då var det ”gud så skönt”, nu kan jag prioritera min tid och anpassa.”

Psykisk ohälsa. Gemensamt för många av intervjupersonerna var att de hamnat i utbrändhet, depression eller annan typ av psykisk ohälsa någon gång i livet. För en del verkade den psykiska ohälsan ha haft samband med deras högekänslighet och vad den innebär. Så här berättade en av personerna:

”Jag hade mycket depressioner och ångest när jag växte upp, som jag nu lyckats jobba bort tack och lov. Men det har säkert med HSP att göra... att man så lätt tar in andra människors problem... och då kan vissa utnyttja en ganska lätt och använda en som soppåse... psykologisk soppåse. Och det är mycket lättare att göra det med en högekänslig.”

På liknande sätt beskrev en annan person att man som högekänslig lätt kan hamna i negativa arbetssituationer:

”Den här starka förmågan man har att se runt hörnen gör att det är lätt att komma in på ställen i arbetslivet där det är lätt att köra slut på sig själv... om man inte har en förstående omgivning. Jag såg inte det förr... att man blir väldigt populär när man är driven och ser saker... och det kan utnyttjas.”

För en del verkar utbrändhet ha varit någon form av vändpunkt. En person hävdade till och med att den kanske var nödvändig i syfte att få upp ögonen och ändra sitt beteende:

”Nånstans kan jag tänka att det är det man behöver... eller jag behövde en rejäl jävla käftsmäll alltså... för att fatta att jag måste vara snällare mot mig själv eller så.”

Den psykiska ohälsan i kombination med en ökad insikt om sin högekänslighet, har resulterat i att många av intervjupersonerna börjat prioritera sig själva mer. Så här berättade en av personerna:

“...Så jag kämpar med detta... att inte genast ge bort mig till andra människor för att dom behöver det... utan säga nej lite oftare. Och så har jag blivit bättre att ta hand om mig själv och vet vad jag behöver...”

Även i arbetslivet hade många av intervjupersonerna fått göra omprioriteringar:

”Jag låter jobbet anpassa sig efter mig, förr försökte jag mig anpassa mig efter jobbet. Och då gjorde jag saker som jag trodde förväntades, men nu gör jag saker som jag vill.”

Utmärkande Karaktärsdrag

Ett andra huvudtema vi fann var några *Utmärkande karaktärsdrag* i egenskapen högkänslighet som återkom som betydande för arbetslivet. Till detta tema skapades två underteman; *inkännande* och *reflekterande*; de två karaktärsdrag som utmärkte sig mest och i störst utsträckning påverkade intervjupersonerna i arbetet. Dessa två karaktärsdrag uppgav de ha mest nytta av i sina yrken, samtidigt som samma drag visade sig vara mest problematiska. Förutom de nyss nämnda karaktärsdragen fann vi även en genomgående *konflikträdsla* och *känslighet för kritik* hos intervjupersonerna, något som kunde härledas till deras högkänslighet. Även denna tendens menade intervjupersonerna har stor inverkan i arbetsrelaterade situationer.

Inkännande. Något som återkom i många av intervjuerna var de högkänsligas förmåga att känna av människor och sinnesstämningar. Flera nämnde det som en positiv förmåga. En av intervjupersonerna beskrev det så här:

”... och man känner av sinnesstämningar så där, man kan liksom manövrera lite i tillvaron för att man känner av hur andra människor känner eller tänker.”

Att manövrera sig fram på det sättet gjorde förutom att intervjupersonen hade förmågan att läsa av människor, dessutom att denne inte så lätt hamnade i konflikter.

Flera andra av intervjupersonerna beskrev en liknande förmåga, där de kunde känna av underliggande meningar i det människor säger. En av personerna tyckte att denna förmåga gav praktisk hjälp i arbetet genom att snabbt kunna identifiera andra människors behov:

”Eftersom man har förmågan att omedvetet höra det som inte sägs, och tar in energier och du då tar in mer än vad de säger med orden. Du hittar essensen snabbare för att du hör mer, och det är till en fruktansvärd hjälp.”

En annan av intervjupersonerna trodde å andra sidan inte att sin inkännande förmåga var särskilt uppskattad i arbetsgruppen:

“Jag tror inte dom uppskattar det alltså... utan tycker att man är lite mystisk. Att man är en sån som kan känna av kan nog kännas som ett hot tror jag. De misstänker på nåt sätt... de ser det på en, även om man försöker dölja det hela tiden att man ser saker.”

Förmågan beskrevs således både som positiv och negativ. Flera intervjupersoner uppgav att de haft praktisk nytta av sin högkänslighet i arbetet. En av intervjupersonerna beskrev till och med sin inkännande förmåga som outhärlig för sitt arbete. Sådär beskrev personen det:

"... och då måste man hela tiden tolka och läsa och lära känna den personen jät-tenoga, för att se vad han vill, inte vill, tycker om, och om han har ont och så... och jag kan inte tänka mig att nån som inte är högkänslig kan funka i såna jobb... jag tror man nästan måste vara det."

På liknande sätt berättade en av intervjupersonerna att inkännande bidrog till att dennes klienter kände sig bekväma. På frågan om varför intervjupersonen tror att de kände sig bekväma, blev svaret:

"Jag tror det är för att jag ser dem, inte via telefon då, men de känner att jag försöker förstå. Att jag inte hotar... inte är hotfull i min attityd... Att jag accepterar tror jag."

Att känna av *för* mycket kunde dock enligt intervjupersonerna bli ett problem i arbetslivet, då de hade svårt att stänga av sina känslor. Så här beskrev en av personerna hur påverkad denne blev av ett tidigare vårddyrke:

"Det kan ju vara en fördel liksom att man känner av saker men... man kanske bearbetar mycket sen... att man tänker mycket på det, grubblar, filosoferar kring saker... livet och döden och... sjukdomar, familjer..."

Vidare trodde flertalet av intervjupersonerna att den stora anledningen till att de blivit utbrända, är att de kände för mycket för andra. En av intervjupersonerna beskrev denna sida av sig själv på följande sätt:

"Det är väldigt lätt att tappa bort sig själv när man känner så mycket för andra... och det har varit jättesvårt att veta vilka som är mina egna känslor och vilka som är någon annans."

En av intervjupersonerna berättade på liknande sätt hur en inkännande förmåga kunde bli utnyttjad på arbetsplatser:

"Det är ju fint med en sådan människa i en grupp men det kostar för mycket. För mig blev jag dränerad på arbetsplatser, och flera saker gjorde att jag fick stressyndrom... jag blev kontorets lilla papperskorg eller psykolog."

Reflekterande. Återkommande hos intervjupersonerna var en hög grad av reflekterande. Framför allt uppgav intervjupersonerna att de funderade mycket på det mellanmänniska i arbetet. Majoriteten av intervjupersonerna uppgav att de reagerade starkt på orättvisor:

"... eller att man fått skit för att man inte hann tre saker fast det bara fanns tid för en... alltså orättvisor tar mig fortfarande väldigt... det går jag mycket och funderar över."

Fler av intervjupersonerna uppgav att de ibland legat sömnlösa och grubblat över händelser som uppstått på arbetsplatsen.

Vidare beskrevs denna reflektiva sida som både positiv och negativ av intervjupersonerna. En av intervjupersonerna beskrev sig själv som väldigt konspiratorisk och analytisk. Samma person berättade även hur denna analytiska förmåga ibland förväxlats med negativitet:

”Ofta är det ju så att vi är mycket längre i planeringen i andra, vi har redan sett färdvägen framåt och sett farhågorna. Och det kan också vara en nackdel i grupp-sammanhang för då kan du upplevas som en bromskloss om du inte vet hur du ska förmedla fram de hindren du ser, det är ju inte att du vill bromsa ett projekt.”

Ytterligare en av intervjupersonerna beskrev hur även dennes analytiska förmåga ibland blivit missförstådd:

”Jag tror att man ibland blir betraktad som nästan handikappad fast man ibland gör ett bättre jobb än andra... dom som inte är högekänsliga kanske tycker man är långsam... dom fattar inte vad som rör sig i min hjärna... medans dom lallar på där och är glada och gör nåt ganska enkelt... samtidigt som jag håller på att planera ”hur ska vi göra detta” och analyserar liksom hur vi ska hantera nästa situation...”

Intervjupersonen menade att högekänsliga håller hög kvalitet på lång sikt, något som enligt densamme tyvärr inte krediteras på samma sätt som effektiva, kortsiktiga resultat:

”Det här låter som skryt men vi håller en högre kvalitet på jobbet... långsiktigt sett... medans för en icke högekänslig kan det se ut som jag bara står och drömer.”

Trots att många av intervjupersonerna mött viss skepticism gentemot sin reflekterande sida, uppgav de att den analytiska förmågan är till stor fördel i arbetslivet. Sådär beskrev en av personerna:

”Jag gillar att göra utredningsarbete, kartlägga, analysera, gå på djupet i frågor. Och det hör även samman med nätverksarbetet...”

Många av intervjupersonerna uppgav både positiva och negativa sidor av att vara en djupt reflekterande person.

Konflikträdsla och känslighet för kritik. Karaktäristiskt hos flertalet intervjupersoner var att de i olika grad uppgav konflikträdsla samt ett stort behov av att vara andra till lags. Detta i sin tur beskrevs som något som påverkar i vilken grad de tar för sig i arbetslivet. En av intervjupersonerna beskrev det på följande sätt:

”Man kanske inte tar steget ända ut och liksom säger att... den där kunden vill jag ha. Det kommer inte naturligt... man viker sig hellre än att ta diskussionen. Vill inte ha den osämjan... nej men då blir dom sura på mig...”

Beskrivningar liknande ovanstående var vanligt förekommande i intervjuerna. Flera beskrev hur de var rädda för konflikter och intriger, varför de helst drog sig undan när det uppstod osämja på arbetsplatsen.

Vidare uppgav många av intervjupersonerna att de var känsliga för kritik. Nedan beskrivs hur en av intervjupersonernas känslighet mot kritik förmodligen bottenar i den noggrannhet och seriositet som denne gick in med i arbetet:

”Jag är nog ganska känslig just för att jag vill göra allting rätt och bra, och vill göra mitt bästa. Och blir det då inte rätt och jag får kritik så blir det tungt.”

Vidare beskrev en av intervjupersonerna hur denne med åren och ökande självkänedom blev bättre på att hantera kritik:

”Men sen har jag ju jobbat med mig själv och blivit ganska så tålig och kan ta kritik sakligt... speciellt i jobbet... Så vet jag att jag är rätt professionell faktiskt.”

Flera av intervjupersonerna gjorde liknande utsagor där de hävdade att kritik känslighet var något de arbetat med hos sig själva.

Klimatet i Arbetslivet

Ytterligare en röd tråd genom intervjuerna är att samtliga intervjupersoner efterfrågade en större förståelse för högekänslighet i arbetslivet. Alla hade i viss mån anpassat sitt liv efter sin högekänslighet och försökte få sin personlighet att matcha arbetslivet. Samtidigt beskrev de hur de stod maktlösa inför många delar av arbetslivet vad gäller resurser, arbetstider och arbetsmiljö.

Hitta rätt i arbetslivet. Några av de vi intervjuade hade tidigare i sin karriär varit tvungna att byta yrke. När de i efterhand blickade tillbaka kunde de se starka kopplingar till högekänslighetens roll i det hela, något som de inte varit medvetna om tidigare. Intervjupersonernas känslighet mot stimuli rapporterades ofta som en orsak till att de inte klarade av eller trivdes med sina tidigare arbeten. Så här beskrev en person sin upplevelse av en överstimulerande miljö:

”Stressen att ha överblicken över många samtidigt och att ha det ansvaret att fatta snabba beslut... Man tar in så mycket runt omkring som man inte kan sortera bort, som gör att det blir överbelastning i hjärnan.”

Flera av intervjupersonerna hade varit tvungna att byta yrkesinriktning till följd av en stressande arbetsmiljö:

”Men efter den där månadens praktik så var jag helt... det blev för mycket för mig, alla människor man mötte... det satte igång så många processer liksom... och att man blev utsatt för kritik också...”

Intervjupersonernas känslighet mot stimuli rapporterades ofta som en orsak till att de inte klarade av eller trivdes med sina tidigare arbeten. En del av intervjupersonerna upplevde sig ha en konflikt mellan viljan att vara social i arbetet, men samtidigt inse att de inte klarade av så mycket stimuli. Flera intervjupersoner uppgav liknande erfarenheter beträffande överstimulering:

”Den ofantliga tröttheten, efter alla evenemang och så... då var man ju helt slutkörd efter att ha tagit in så mycket. Och innan man visste vad det handlade om då, så tänkte jag liksom, ”varför blir det så jobbigt och krångligt”, men ändå så vill man ju.”

Gemensamt för många av intervjupersonerna var att de bedrev någon form av egen verksamhet, något som de beskrev som ett passande alternativ. En av personerna svarade så här på frågan om det inte är lätt att blanda ihop arbete och fritid när man är egenföretagare:

”Jo, hela tiden, jag tycker det är rätt skönt! Att nu jobbar jag en kvart, är lite ledig sen och så vidare... det här att kunna styra själv och att det är fritt.”

Övriga intervjupersoner som också bedrev eget företag uppgav likaså att flexibiliteten som innebär ett större kontrollerande av stimuli, är en av de största fördelarna.

Förutsättningar på arbetsplatsen. Återkommande i intervjuerna var att förhållandena på många arbetsplatser inte lät högkänsliga utnyttja talangen de hade för sitt yrke då bristen på resurser hindrade dem från att göra ett gediget arbete:

”Man förväntas göra tre saker samtidigt... man ska göra administrativt jobb som egentligen kräver mycket koncentration, som att lägga schema, liksom pusselarbete, så har man liksom inte en ostörd arbetsplats... och så ska man prata i telefon och nån kommer och frågar saker, ska ta rapporter... det är en fullständigt sjuk arbetsmiljö.”

En av intervjupersonerna menade att man bör anpassa arbetsmiljön så att högkänsliga inte går sönder, för de är en otrolig tillgång enligt denne:

“Vill man ha den höga kvalitét som högkänsliga med deras samvets- och noggrannhet oftast levererar, kan man samtidigt inte köra slut på dem. “

Flera av intervjupersonerna rapporterade att de ville leverera av högsta kvalitét på arbetet, men att tiden för det inte fanns. Här beskriver en person hur tidsbristen drabbade denne:

”Man får alltid obehag om man inte hinner med... antingen blir någon arg på en... eller så får man skuld känslor för att man inte hinner med den här personen med det den ska ha.”

Ovanstående intervjuperson upplevde bristande tidsresurser på arbetsplatsen som tärande eftersom det i dennes fall fick konsekvenser för andra människor.

En annan problematik i arbetslivet som en av intervjupersonerna lyfte är att denne tenderade att prestera ojämnt på grund av sin högkänslighet:

” ... vissa gånger kan jag förflytta berg och andra gånger räcker förmågan knappt till mer än godkänd prestanda.”

Ytterligare en intervjuperson berättade liknande att denne gick in med en gränslös entusiasm i ett projekt för att sedan bli utmattad efteråt:

”Kommer du in i något som du tycker är intressant finns det egentligen ingen gräns för hur mycket du kan prestera. Det gör ju att du kan sitta i timmar... men man blir fruktansvärt slutkörd efteråt. ”

Flera intervjupersoner menade att det kunde vara svårt att få förståelse för denna del av högkänsligheten:

”Det är svårt att inför omgivningen... arbetsgivare och kollegor och så... att på ett förståeligt sätt förklara hur jag kan prestera så ojämnt.”

En av intervjupersonerna lyfte synen på högekänslighet till en mer samhällelig nivå och menade att den idag av många likställs med svaghet. Samma person var kritisk mot nutidens arbetsliv:

”Man kan ju fråga sig om dagens arbetsliv passar för högekänsliga över huvud taget... Med tanke på stress... alltså att saker och ting ska göras väldigt snabbt, att det ligger sådana krav. Det är ett tufft samhälle nu tycker jag... för de flesta, även för de ”okänsliga”...”

Ytterligare en intervjuperson var inne på liknande resonemang och menade att känslighet kanske inte var efterfrågat i dagens arbetsliv:

”Det är anledningen till att folk går ner sig... Just deras personlighet är inte efterfrågad just nu.”

Sammantaget menade intervjupersonerna att deras egenskap var en tillgång i arbetslivet om rätt förutsättningar gavs.

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka högekänsliga människors upplevelser av arbetslivet. Undersökningens frågeställningar gällde vilka för- och nackdelar som högekänslighet kan ha för deras yrkesutövande. Vi ville även undersöka betydelsen av högekänsligas syn på sig själva och sin känslighet, i relation till huvudfrågan.

Utnyttja sin Högekänslighet Positivt

Resultaten av studien visade att en inkännande förmåga var återkommande hos intervjupersonerna. Detta i enlighet med Loveckys forskning (1986) som visat att högt känsliga personer har en hög sensorisk förmåga som innebär att man kan ta in flera aspekter samtidigt, samt läsa av andra människors behov. Detta bekräftades och lyftes av samtliga intervjupersoner som en stor fördel i arbetslivet, samtidigt som denna inkännande förmåga också var den som kunde ställa till det mest. Intervjupersonernas största tillgång var alltså också deras största nackdel. Att ett så känslobaserat personlighetsdrag utgör personens främsta kompetens i arbetet, borde med detta sagt kunna bidra till viss sårbarhet. Detta bör hållas i beaktande av arbetsgivare i syfte att värna om sina högekänsliga anställda.

Negativa Följder i Arbetslivet

Konflikträdsplan intervjupersonerna uppgav borde ha kopplingar till deras inkännande förmåga eftersom de flesta nämnde behovet av att vara andra till lags som en del i sin inkännande personlighet. Flera intervjupersoner uppgav att detta kan vara till nackdel i arbetslivet då de tenderar att inte ta för sig i den utsträckning de egentligen önskar. I dagens arbetsliv handlar det mycket om att slå sig fram och visa framfötterna. I arbetsannonserna efterfrågas ofta utåtriktade, positiva, sociala människor som tar för sig. En sådan beskrivning kan tänkas hämma vissa högekänsliga personer från att söka arbeten som de kanske hade klarat med bravur. Likaså kan högekänsligas diplomatiska sida tänkas hindra dem att bli befordrade. Att slå sig fram och vara *på* i ett arbete kan av en högekänslig förväxlas med att vara till *besvär*, och besvär kan leda till konflikt. Tänkbart är att högekänsliga personer således sitter på poster i arbetslivet som de egentligen är överkvalificerade för, som följd av viljan att vara alla till lags.

Resultatet visade att många av de högekänsliga såg den bristande förståelsen som en stor problematik, både hos arbetsgivare, kollegor och i samhället i stort. Denna problematik skulle kunna botten i en rädsla att bli socialt dömda. En sådan tolkning stämmer överens med tidigare forskning som har visat att det är extra problematiskt för högekänsliga att inte känna sig förstådd eller accepterad på grund av en större rädsla än hos icke högekänsliga att bli dömda i sociala sammanhang (Aron & Aron, 1997).

Många av intervjupersonerna hade vidtagit åtgärder i sin vardag för att kunna anpassa sin högekänslighet till arbetslivet, det som efterfrågades var att också arbetsplatserna borde anpassa sig efter individen. Istället för att den högekänslige tvingas byta arbetsplats på grund av överstimulering, skulle arbetsgivaren med en ökad förståelse om HSP kunna anpassa arbetsuppgifterna och arbetsmiljön efter den anställde. Evers m.fl. (2008) menar att överstimulering har negativ inverkan på högekänsligas känslor inför sitt arbete, vilket skulle kunna vara en förklaring till att många av intervjupersonerna valt att byta arbetsplats eller rent av yrkesinriktning. Kanske hade små justeringar i arbetssituationen kunnat hindra detta och istället bidra till individens välmående. Arbetsgivaren hade på så sätt kunnat behålla en i många fall ambitiös medarbetare. Att anpassa arbetsplatsen är troligtvis mer eller mindre möjligt beroende på branch och resurser. Många högekänsliga med sin inkännande förmåga tenderar att dra sig till vårdyrken, något som kan bli problematiskt med tanke på den bristande flexibiliteten och i många fall de bristande resurserna.

Möjligt är att begreppet HSP skulle kunna användas slentrianmässigt och bli en diagnos som människor ställer på sig själva för att kunna "skylla" sitt sätt att vara på, med hänvisning till högekänslighet. Detta skulle antagligen kunna påverka synen på högekänslighet negativt, vilket skulle kunna minska sannolikheten att arbetsgivare önskar ha eller behålla högekänsliga på arbetsplatser. Gränsen för vad som är specifikt för högekänsliga kontra vad som är allmängiltigt för människor kan ibland tyckas hårfin. Troligtvis måste man inte vara högekänslig för att uppleva kaosartade miljöer som påfrestande, eller att känna starkt medlidande för utsatta människor.

Individens Självbild

Resultaten i undertemat *processen* visade att många av intervjupersoner har arbetat med sig själva och idag upplever sig ha en bättre självbild än tidigare. Detta bekräftar Lovveckys (1986) forskning som visade att god självbild genererade bättre kreativitet och således bättre prestationer i arbetslivet. Att vi fick ett sådant resultat kan bero på vår urvalsmetod. Att intervjupersonerna aktivt har sökt sig till en förening indikerar på att de kommit en bit i processen med sig själva. Exempelvis borde *insikt* vara en stor del i en sådan process. Att sedan bygga på med kunskap om sin högekänslighet och hur den tar sig i uttryck, borde ha främjat processen. Resultaten skulle med stor sannolikhet ha sett annorlunda ut om vi mött människor som inte arbetat på samma sätt med sig själva.

Resultaten av vår studie visade att samtliga av intervjupersonerna varit i någon form av psykisk ohälsa, vilket överensstämmer med Benhams (2006) forskning som visade att högekänsliga personer rapporterade symptom på psykisk ohälsa i större frekvens än icke högekänsliga. Det är därför av stor vikt att högekänsliga personer tidigt inser vikten av att prioritera sig själva och sina behov. Detta skulle även på lång sikt gynna samhället i stort genom färre sjukskrivningar, bättre prestationer av högekänsliga i arbetslivet, större mellanmännisklig förståelse och bättre hälsa för den enskilda individen.

Då vår studie enbart bygger på åtta människors upplevelser är vi medvetna om att resultatet inte går att generalisera till högekänsligas upplevelser i allmänhet. Fler personer hade givit oss en bredare bild och fler aspekter att analysera. Faktumet att sju av åtta av deltagarna dessutom var kvinnor skulle kunna utgöra en brist i vår undersökning. Vi tror dock inte att det har någon större betydelse för våra undersökningsfrågor, på grund av att vi inte är ute efter att generalisera likheter och skillnader utan snarare skildra olika högekänsliga människors upplevelser.

Något som omedvetet kan ha påverkat resultatet och således kan betraktas som en brist i undersökningen är uppsatsskribenternas (vår) inställning till ämnet. Då båda känner igen sig i många av högekänslighetens sidor, kan vi ha identifierat oss med intervjupersonerna på ett sätt som påverkat förmågan att upprätthålla en objektivitet i intervjuerna.

Studiens reliabilitet skulle kunna påverkas av att intervjuerna var av relativt öppen karaktär och att vi som intervjuare på så vis har varit med och skapat samtalet. Något som varit personligen intresseväckande för oss som intervjuare kan potentiellt ha gjort att vi medvetet eller omedvetet styrt intervjun i en riktning som för en annan intervjuare inte hade varit intressant eller naturlig på samma sätt. Replikerbarheten påverkas således genom att svaren intervjupersonerna ger utifrån samma intervjuguide skulle kunna se annorlunda ut med andra intervjuare.

Att urvalet av intervjupersoner skedde via Sveriges förening för högekänsliga kan ses som negativt ur synvinkeln att de skulle vara *för* pålästa inom ämnet, och på så vis inte kunna skildra enbart sina egna specifika upplevelser av högekänslighet. Detta till skillnad från om vi intervjuat människor som inte tidigare vetat, och via en enkät just fått reda på att de är högekänsliga.

Slutsats

Genom vår studie har vi bidragit till att öka kunskapen kring högekänslighet i relation till arbete och arbetsliv, något som det finns begränsad litteratur kring sedan tidigare. Studiens resultat visade att högekänslighet upplevs som en tillgång inom många yrkesområden, samtidigt som högekänsliga upplever det som svårt att hitta rätt i arbetslivet. Genom en ökad medvetenhet i ämnet samt rätt resurser skulle högekänsliga i högre grad ha möjlighet att prestera väl i arbetslivet. Studien bidrog även till ökad förståelse för vikten av den högekänsliges process med sig själv, där en god självbild och självacceptans har stor betydelse för i vilken mån de kan utnyttja sina förmågor positivt i arbetslivet. Under studiens gång har vi upplevt av vår omgivning att kännedomen kring högekänslighet är liten. Upplevelsen är dock att ämnet i allmänhet bemöts med intresse, något som bådär gott för att det skulle kunna bli mer uppmärksammat och vidare vara ett mer aktuellt ämne för framtida studier.

Framtida Forskning

Något som hade varit kompletterande och berikande för vår studie hade varit att prata med högkänsliga människor som *inte* genomgått en process med sig själva likt många av studiens intervjupersoner gjort. Förslag till framtida studier skulle därför vara att även möta den typen av högkänsliga, med en liknande frågeställning som vår. Detta för att få en bild av hur högkänsliga upplever sin egenskap i arbetet utan påverkan av att de har börjat reflektera över sin känslighet i särskilt hög grad. Ett möjligt tillvägagångssätt vore att då använda sig av HSP-skalan (Aron & Aron, 1997) som verktyg för att hitta deltagare till studien. Vidare hade det vara intressant att undersöka hur omvärlden betraktar högkänsliga personer. Är det så att högkänsliga är lätta att identifiera i omgivningen eller går de obemärkta förbi? Ligger det en självcentrering bakom faktumet att större medvetenhet efterfrågas? Eller är det så att förståelse och medvetenhet krävs för att samspelet mellan högkänsliga och icke högkänsliga ska fungera optimalt? Dessa spekulationer hade varit mycket intressant att ta med in i framtida forskning.

Referenser

- Andrea, H., Bültmann, U., van Amelsvoort, L. G., & Kant, Y. (2009). The incidence of anxiety and depression among employees—the role of psychosocial work characteristics. *Depression and Anxiety* 26(11), 1040-1048. doi: 10.1002/da.20516.
- Aron, E. N. (1996). *The highly sensitive person*. New York: Random House.
- Aron, E. N., & Aron, A. (1997). Sensory-processing sensitivity and its relation to introversion and emotionality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(2), 345-368. doi: <http://dx.doi.org.lib.costello.pub.hb.se/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. *Personality and Social Psychology Review*, 16(3), 262-282. doi: <http://dx.doi.org.lib.costello.pub.hb.se/10.1177/1088868311434213>.
- Belsky, J., & Pluess, M. (2009). Beyond diathesis stress: differential susceptibility to environmental influences. *Psychological Bulletin*, 135(6), 885-908. doi: <http://dx.doi.org.lib.costello.pub.hb.se/10.1037/a0017376>.
- Benham, G. (2006). The highly sensitive person: stress and physical symptom reports. *Personality and Individual Differences*, 40(7), 1433-1440. doi: <http://dx.doi.org.lib.costello.pub.hb.se/10.1016/j.paid.2005.11.021>.
- Brinkmann, S., & Kvale, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*, (2). Lund: Studentlitteratur.
- Ellis, B. J., Essex, M. J., & Boyce, W. T. (2005). Biological sensitivity to context: Empirical explorations of an evolutionary-developmental theory. *Development and Psychopathology*, 17(2), 303–328. doi: 10.1017/S0954579405050157.
- Evers, A., Rasche, J., & Schabracq, M. J. (2008). High sensory-processing sensitivity at work. *International Journal of Stress Management*, 15(2), 189-198. doi: <http://dx.doi.org.lib.costello.pub.hb.se/10.1037/1072-5245.15.2.189>.
- Guilford, J. P. (1934). Introversion-extroversion. *Psychological Bulletin*, 31(5), 331-354. doi: <http://dx.doi.org.lib.costello.pub.hb.se/10.1037/h0072741>.
- 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, 1429–1439. doi:10.1016/j.paid.2005.05.007.
- Lovecky, D. (1986). Can you hear the flowers singing? Issues for gifted adults. *Journal of Counseling & Development*, 64(9), 572-575. doi: <http://dx.doi.org.lib.costello.pub.hb.se/10.1002/j.1556-6676.1986.tb01207.x>.
- Schjolden, J., & Winberg, S. (2007). Genetically determined variation in stress responsiveness in rainbow trout: behavior and neurobiology. *Brain, Behavior and Evolution*, 70(4), 227-238. doi: <http://dx.doi.org.lib.costello.pub.hb.se/10.1159/000105486>.
- Simeon, R., Nicholson, J.D., & Wong, Y. (2001). Comparisons of Asian and US workplace gender roles. *Cross Cultural Management*, 8(2), 47-59. doi: <http://dx.doi.org.lib.costello.pub.hb.se/10.1108/13527600110797236>.
- Smolewska, K. A., McCabe, S. B., & Woody, E. Z. (2006). A psychometric evaluation of the highly sensitive person scale: The components of sensory-processing sensitivity and their relation to the bis/bas and “big five”. *Personality and Individual Differences*, 40, 1269–1279. doi: <http://dx.doi.org.lib.costello.pub.hb.se/10.1016/j.paid.2005.09.022>.
- Vetenskapsrådet (2011). *Forskningsetiska principer*. Stockholm: Erlanders Gotab

Bilaga 1. Intervjuguide

Inledning

Berätta kort om oss själva och studien.

Får vi spela in?

Vi har också ansvar för att informera om konfidentialitet och anonymitet. **Inget av det som skulle kunna avslöja** vem du är kommer att finnas med i resultaten. Är det något som vi är tveksamma på om det kan avslöja något om dig, kommer vi att be om ditt godkännande innan vi använder det.

Du får såklart **avbryta intervjun när du vill!** Vi är inte ute efter att få några korrekta svar utan är bara intresserade av dina "oredigerade" tankar och känslor kring ämnet. Vi uppmanar dig att prata på fritt och inte känna dig begränsad till den exakta frågan. Har du några frågor innan vi sätter igång?

Inledande frågor

Innan vi börjar prata om högekänslighet kan väl du bara berätta lite om dig själv? Hur gammal är du? Vad arbetar du med? Vad gör du på fritiden? Etc.

IP:s tankar och känslor om sin högekänslighet

Hur kom du i kontakt med begreppet högekänslighet?

Kan du beskriva hur du kände och tänkte när du först kom i kontakt med begreppet?

Minns du hur du såg på din känslighet innan du fick höra om begreppet?

Om du jämför med hur du tänker kring din känslighet idag?

Hur förändrades din syn på dig själv efter att ha "definierat dig" som högekänslighet? Hur påverkade det dig i arbetslivet?

Hur värderar du din högekänslighet som en del i din personlighet?

I vilka situationer uppskattar du den/uppskattar du den inte?

Hur tror du känslighet värderas av andra människor och samhället i stort?

Hur öppen är du med din högekänslighet?

På jobbet?

I vilka sammanhang?

Hur bemöts du när du berättar om din högekänslighet?

Är det viktigt för dig att din omgivning känner till din högekänslighet?

Hur tror du andra människor/människor i din omgivning ser på din högekänslighet?

Om "är ej öppen alls"; Hur kommer det sig? Skulle det påverka andras bild av dig om du berättade? Hur?

Hur visar sig din högekänslighet?

Är du känslig för fysiska miljöer? (ljus, ljud,)

Känslig för smärta? Hunger?

Är du känslig för situationer då det är mycket omkring dig?

*Handlar din känslighet om djup i relationer?
Känslighet för andra människors behov och känslor
Känslig för stämningar?
Känslig för förändringar?
När det inte går som du vill?
Skulle du påstå att du är mer åt det introverta eller extroverta hållet?*

*Hur anpassar du ditt liv efter din högsensitivitet? Och arbetsliv?
Konkret beteendeförändring?
Kan du ge ett konkret exempel på när du agerat utifrån din högkänslighet?*

Mer ingående om IP:s arbetssituation

*Hur länge har du varit på din nuvarande arbetsplats?
Har du kollegor? Jobbar du nära dem?*

*Vad är det som motiverar dig i arbetet?
Är dina arbetsuppgifter stimulerande? På vilket sätt?
Känner du dig kompetent i relation till dina uppgifter?
Är det viktigt att ditt arbete och arbetsuppgifter känns meningsfulla?
Vad är det som är meningsfullt i det?
Vad är dina styrkor respektive svagheter i ditt jobb?
Känner du att du får uppmuntran i och stöd för det du gör?*

*Känner du ofta press i arbetet? På vilket sätt? Vad beror den på?
Vem sätter den pressen?
Tar du på dig för mycket göra?
Är du rädd för att göra fel/inte prestera tillräckligt?
Kan du haka upp dig på ett misstag du gjort?
Hur får press dig att känna?
Om nej: Hur håller du press borta?*

*Om det skulle uppstå en konflikt på jobbet, hur hanterar du det?
Tar du med den hem?
Tar du det personligt?*

*Hur mycket kan du påverka din arbetssituation? (Avseende arbetsuppgifter, tider m.m)
Har du mycket ansvar?
Finns det utrymme för dig att komma med nya idéer?
Har du lätt för att "gå upp" i saker?
Stämmer dina egna värderingar överens med värderingarna på din arbetsplats?
(Yttras det i det du gör?)*

*Hur reagerar du om det är för mycket eller för lite på jobbet? Vad gör du åt det?
(Känner du dig maktlös/hjälplös/otillräcklig? Blir du handlingsförlamad eller agerar du?)
Hur yttrar sig stress hos dig?
Tror du andra ser dig som en stressad person?*

*Hur upplever du den sociala situationen på din arbetsplats?
Är det sociala på jobbet viktigt för dig?*

*Vilken roll tar du? Trivs du i den?
Är du mån om dina kollegor?
Hur prioriterar du ditt eget välmående? Sätter du andra före dig själv?*

Högekänslighet på jobbet

Du berättade innan att du är öppen/inte öppen med din högekänslighet på jobbet, Hur påverkar det din och dina kollegors arbetssituation?

Ev. Vet dina arbetskamrater att du är högekänslig?

Hur påverkar det din och dina kollegors arbetssituation?

Har du stött på problemen i ditt arbete på grund av din högekänslighet?

Kan du försöka minnas en gång då din högekänslighet var ett problem på arbetsplatsen?

Hur fick det dig att känna? Hur reagerade du? Hur reagerade andra?

OBS! Det behöver inte vara ett konkret problem på arbetsplatsen, utan kan ha varit ett problem enbart för den högekänsliga personen i tanken tex.

På vilket sätt kan du dra nytta av din högekänslighet på arbetsplatsen?

I relation till arbetsuppgifter?

I det sociala?

På vilket sätt tror du att människor omkring dig uppmärksammar och uppskattar det?

Hur får det dig att känna?

Om du jämför med tidigare arbeten, har något varit lättare respektive svårare att hantera avseende din högekänslighet?

Hur har vetskapen/kunskapen om din högekänslighet påverkat dig i arbetslivet?

Har du släppt fram egenskapen mer?

Undviker du en viss typ av arbetsrelaterade situationer som du vet inte "funkar" för dig?

Vad tror du är viktigt att tänka på som högekänslig människa i arbetslivet?

Det var allt vi hade! Har du något du vill tillägga som du tycker att vi har missat?

Något inför kommande intervjuer vi borde tänka på?

Skulle du vara intresserad av att få uppsatsen skickad till dig när den är klar?