

Faktorer som inverkar på krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel

En allmän litteraturstudie

Laura Gustafsson

Examensarbete

Socionom

2022

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Socionom
Identifikationsnummer:	8426
Författare:	Laura Gustafsson
Arbetets namn:	Faktorer som inverkar på krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel
Handledare (Arcada):	Annika Niemi
Uppdragsgivare:	Yrkeshögskolan Arcada, FINLUST
<p>Sammandrag:</p> <p>En del yrken och arbetsuppgifter utsätter den professionella för traumatiska erfarenheter i arbetet. Det handlar om exempelvis brandmän, förstavård och övrig sjukvårdspersonal samt polis- och akut krisarbete. Det här lärdomsprovets syfte är att utforska möjligheter till att främja krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel. Forskningsfrågorna i arbetet är: hurdana faktorer bidrar positivt till krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel (1), hurdana faktorer hotar krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel (2) och hur kan krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel främjas (3). Arbetets teoretiska referensram är Antonovskys (1987) teori om salutogenes och därmed har arbetet ett hälsofrämjande perspektiv. Metoden för arbetet är en allmän litteraturstudie. För analys av data används en kvalitativ innehållsanalys. Analysen innehåller nio forskningsartiklar. Utöver artiklarna används relevant litteratur om krisarbete. Resultaten visar att möjlighet till arbetshandledning, defusing, stöd från arbetsledningen och en stödjande arbetsatmosfär bidrar positivt till krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel. De främsta hotfaktorerna utgörs av att bli utsatt för empatiutmattning och sekundär traumatisering. Risken för dessa ökar genom otillräcklig eller obefintlig möjlighet till relevant genomgång och hantering av traumatiska erfarenheter i arbetet. Resultaten visar även att självmedkänsla, egenvård samt reglering av empati har en positiv inverkan på professionellas arbetshälsa och arbetstrivsel. Resultaten kopplas samman och diskuteras utifrån den salutogena modellen.</p>	
Nyckelord:	Krisarbete, arbetshandledning, defusing, empatiutmattning, sekundär traumatisering, arbetshälsa, arbetstrivsel, FINLUST
Sidantal:	35
Språk:	svenska
Datum för godkännande:	29.3.2022

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Social Services
Identification number:	8426
Author:	Laura Gustafsson
Title:	Elements that affect work-related health and well-being of crisis workers
Supervisor (Arcada):	Annika Niemi
Commissioned by:	Arcada University of Applied Sciences, FINLUST
<p>Abstract:</p> <p>Certain professions and tasks expose professionals to traumatic experiences at work. These include, for example, firefighters, paramedics and other health care professionals, and police and acute crisis work. The aim of this thesis is to explore ways that enhance the well-being at work of crisis workers. The research questions are: which elements contribute positively to the well-being at work of crisis workers (1), which elements have a negative impact on the well-being at work of crisis workers (2) and how can the well-being at work of crisis workers be enhanced (3). The theoretical framework for this thesis is Antonovsky's (1987) theory of salutogenesis. The method for this thesis is a literature review, and the data is analysed with a content analysis. The analysis includes nine scientific articles. Additionally, literature on crisis work has been used for this thesis. The results show that the possibility of supervision and defusing, the support and guidance from managers and support from colleagues are elements that contribute positively to the well-being at work of crisis workers. Main elements that have a negative impact on the well-being at work of crisis workers are compassion fatigue and secondary traumatization. The risk of developing compassion fatigue and secondary traumatization increases if the professionals are not given the opportunity to manage their traumatic experiences at work through supervision, defusing or other professional ways. The results also show that self-compassion, self-care, and regulation of empathy have a positive impact on the work-related health and well-being of professionals. The results are discussed and reviewed from a salutogenic perspective.</p>	
Keywords:	Crisis work, supervision, defusing, compassion fatigue, secondary trauma, work-related health, well-being at work, FINLUST
Number of pages:	35
Language:	Swedish
Date of acceptance:	29.3.2022

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Sosionomi
Tunnistenumero:	8426
Tekijä:	Laura Gustafsson
Työn nimi:	Kriisityöntekijän työhyvinvointiin ja työviihtyvyyteen vaikuttavia tekijöitä
Työn ohjaaja (Arcada):	Annika Niemi
Toimeksiantaja:	Ammattikorkeakoulu Arcada, FINLUST
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Jotkut ammatit ja työtehtävät asettavat ammattilaisen alttiiksi traumaattisille kokemuksille työssä. Esimerkkejä näistä ovat pelastajat, ensihoitajat ja muu sairaanhoitohenkilökunta sekä poliisi- ja akuutti kriisityö. Tämän opinnäytetyön tarkoitus on kartoittaa keinoja kriisityöntekijän työhyvinvoinnin ja työviihtyvyyden edistämiseksi. Tutkimuskysymykset ovat: millaiset tekijät vaikuttavat positiivisesti kriisityöntekijän työhyvinvointiin ja työviihtyvyyteen (1), millaiset tekijät uhkaavat kriisityöntekijän työhyvinvointia ja työviihtyvyyttä (2) sekä miten kriisityöntekijän työhyvinvointia ja työviihtyvyyttä voi edistää (3). Opinnäytetyön teoreettisena pohjana toimii Antonovskyn (1987) salutogeneesin teoria, tarkoittaen terveyttä edistävää näkökulmaa. Tutkimusmenetelmänä käytetään kuvailevaa kirjallisuuskatsausta. Aineiston analysoimiseksi käytetään laadullista sisällönanalyysiä. Analyysi sisältää yhdeksän tutkimusartikkelia, minkä lisäksi työssä on hyödynnetty kriisityötä käsittelevää kirjallisuutta. Tulokset osoittavat, että mahdollisuus työnohjaukseen ja purkukeskusteluihin, esihenkilöiden tuki sekä kannustava työilmapiiri vaikuttavat positiivisesti kriisityöntekijän työhyvinvointiin ja työviihtyvyyteen. Pällimmäiset uhkatekijät muodostuvat myötätuntouupumukselle ja sijaistraumatisoitumiselle altistumisesta. Riski tähän kasvaa, jos traumaattisten kokemusten asialliseen purkuun ja käsittelyyn ei luoda mahdollisuuksia. Tulokset osoittavat myös, että itsemyötätunnolla, itsestään huolehtimisella sekä empatian säätelyllä on positiivisia vaikutuksia ammattilaisen työhyvinvointiin ja työviihtyvyyteen. Tulokset yhdistetään ja käsitellään salutogeenisestä näkökulmasta.</p>	
Avainsanat:	Kriisityö, työnohjaus, purkukeskustelu, myötätuntouupumus, sijaistraumatisoituminen, työhyvinvointi, työviihtyvyys, FINLUST
Sivumäärä:	35
Kieli:	ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	29.3.2022

INNEHÅLL

1	INLEDNING	6
1.1	Arbetslivsrelevans och avgränsning	7
1.2	Centrala begrepp.....	7
1.3	Syfte och frågeställningar.....	9
2	TIDIGARE FORSKNING	9
3	TEORETISK REFERENSRAM	11
4	METOD	14
4.1	Allmän litteraturstudie.....	14
4.2	Inklusions- och exklusionskriterier för analyserade artiklar	15
4.3	Bearbetning och analys.....	17
4.4	Etiska reflektioner.....	18
5	RESULTAT	19
5.1	Faktorer som bidrar positivt till krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel.....	19
5.1.1	<i>Arbetshandledning och defusing</i>	19
5.1.2	<i>Allmänna faktorer som inverkar positivt på arbetshälsa och arbetstrivsel</i>	21
5.2	Faktorer som hotar krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel.....	22
5.2.1	<i>Empatiutmattning och sekundär traumatisering</i>	22
5.2.2	<i>Allmänna faktorer som hotar arbetshälsa och arbetstrivsel</i>	23
5.3	Hur kan krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel främjas?.....	24
5.3.1	<i>Minskning av risker för sekundär traumatisering</i>	27
6	RESULTATSANALYS	29
7	DISKUSSION	31
7.1	Metoddiskussion.....	31
7.2	Resultatdiskussion	34
7.3	Slutord	35
	Källor	36
	Bilagor	41

1 INLEDNING

Krisarbete går ut på att främja människors möjlighet att klara sig i akuta traumatiska situationer, och en väsentlig del av arbetet handlar om att lindra den psykiska stress som uppstår vid exempelvis olyckor och övriga uppskakande händelser. Krisarbete är en form av psykisk förstahjälp som erbjuds av professionella inom social- och hälsovården. (Leppävuori et al. 2009 s. 15–16)

Krisarbetare utsätts i sitt dagliga arbete för yrkesspecifika omständigheter som exempelvis empatiutmattning, möjligt aggressivt bemötande samt sekundär traumatisering (Palosaari 2007 s. 181–184). I och med att dessa omständigheter är identifierade inom krisarbete finns det också verktyg för att minska på de negativa effekterna – exempelvis defusing, debriefing, arbetshandledning med mera. Begreppen förklaras bättre i kapitel 1.2 Centrala begrepp.

Enligt Nissinen (2007) är empatiutmattning resultatet av obehandlad empatistress, och kan uppstå då den professionella blir emotionellt utsatt i hjälpanDET av klienter i nöD. Empatin och förmågan att se ångesten hos klienten innebär en risk för att den professionella blir emotionellt belastad, eftersom klientens känslor till en viss grad överförs på den professionella. Ifall den professionella inte lyckas ta sig loss från dessa överförda känslor utsätts den professionella för hög stress. Empatiutmattningens risk ökar ifall den professionella under en längre period inte lyckas hantera känslorna som uppstår i arbetet och samtidigt utsätts för tyngande saker utanför arbetslivet – exempelvis ekonomiskt utmanande situationer eller kriser i egna människoförhållanden. (Nissinen 2007 s. 58–59) Med tanke på att krisarbetares arbetsbild går ut på att stödja andra är det viktigt att uppmärksamma krisarbetares arbetsvälmående.

Allmän trötthet utgör en ökad risk för sekundär traumatisering hos krisarbetare. Ifall den professionella inte hunnit återhämta sig tillräckligt innan bemötandet av en traumatiserad klient finns risken att den professionellas möjliga egna traumatiska minnen stiger till ytan. Stressen som bildas kan leda till att den professionella söker lättnad från olika rusmedel, vilket i sin tur ökar risken för att den professionella inte klarar av att stödja klienten på ett effektivt sätt utan framstår som frånvarande.

Utmattning hos den professionella kan slutligen framträda som exempelvis förseningar, förminskande av klienten, glömskhet, fungerande per automatik, attitydproblem, kognitiva svårigheter och också en allmänt försämrad livskvalitet eller burnout. (Leppävuori et al. 2009 s. 201–202)

Det här arbetet är skrivet som en del av projektet FINLUST, som är ett samarbete mellan Yrkeshögskolan Arcada och Karolinska institutet. FINLUST är en fortsättning på studien LUST, *Longitudinell Undersökning om Sjuksköterskors Tillvaro*. (Folktinget 2020)

1.1 Arbetslivsrelevans och avgränsning

Att bemöta människor som befinner sig i chocktillstånd är ett av de svåraste och mest belastande moment i krisarbetet och väcker ofta starka känslor hos den professionella. För att klara av att fokusera på klienterna är det relevant att den professionella känner igen och kan hantera sina egna känslor. (Pohjolan-Pirhonen et al. 2007 s. 149) Resultaten från det här arbetet kan användas för att främja krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel, vilket i sin tur stärker krisarbetares möjlighet till att erbjuda bästa möjliga hjälpen åt klienter.

Arbetet fokuserar på arbetshälsa och arbetstrivsel hos krisarbetare i Finland och tyngdpunkten ligger på hälsofrämjande faktorer och förbättringsmöjligheter.

1.2 Centrala begrepp

Arbetshandledning: bearbetning och utforskning av det egna arbetet, den professionella identiteten, arbetsomständigheter och känslor relaterat till arbetet med hjälp av en utbildad arbetshandledare. Syftet med arbetshandledningen är bearbetning av arbetsrelaterade situationer och upplevelser. Arbetshandledning skiljer sig från exempelvis mentorskap genom att de behandlade frågorna baserar sig fullständigt på den handleddas behov och önskemål. (Portaankorva 2021)

Arbetshälsa: arbetshälsan inverkar på hur en arbetstagare orkar med sitt arbete, och en förbättrad arbetshälsa innebär ökat engagemang och produktivitet. Arbetshälsa innebär

att arbetet är säkert, hälsosamt och motiverande för arbetstagaren. (Social- och hälsovårdsministeriet 2021)

Arbetsstrivsel: arbetsstrivsel innefattar upplevelsen om att arbetet är meningsfullt. Även människorelationerna och atmosfären på arbetsplatsen har en stor inverkan på arbetsstrivseln. (TTT 2019)

Compassion satisfaction: en behaglig känsla som uppstår då den professionella upplever sig kunna utföra sitt arbete på ett bra sätt. Känslan innefattar ofta glädje av att kunna hjälpa andra och bidra med något gott för samhället genom arbetet. (Rothschild & Rand 2021 s. 196)

Debriefing: en stödform som ursprungligen utvecklats för professionella inom räddningsverket och innefattar en systematisk genomgång av olyckssituationer. Debriefingen sker vanligtvis inom 2–3 dagar efter händelsen. (Palosaari 2007 s. 194)

Defusing (avlastningssamtal): en stödform för professionella inom exempelvis räddningsverket och social- och hälsovården. Defusing går ut på en snabb genomgång av en olyckssituation eller traumatisk situation för att stöda återhämtningen av den professionellas arbetsförmåga. (Palosaari 2007 s. 94; Sairaanhoitajat 2021)

Empatiutmattning: en generell term som hänvisar till misär som uppstår hos den professionella i hjälparroll (Rothschild & Rand 2021 s. 27).

Resiliens: det engelska begreppet *resilience* kan översättas som förmågan att studsa tillbaka från svårigheter. Resiliens kan beskrivas som flexibilitet, elasticitet, hållbarhet, ihärdighet samt förmågan att återhämta sig och anpassa sig till olika situationer. Ett resilient förhållningssätt innefattar bland annat beslutsamheten om att ha makt över det egna ödet även vid omständigheter som man inte själv kan styra över. (Poiijula 2018 s. 16–17)

Sekundär traumatisering: syftar till överföring och uppkomsten av traumatiska känslor hos familjemedlemmar, vänner och andra samhöriga som lider på grund av att deras närstående blivit offer till en traumatisk händelse (1), ögonvittnen till en traumatisk händelse (2) eller professionella som arbetar med traumatiserade individer (3). Offer till traumatiska händelser är bland annat individer som överlevt eller kommit undan olyckor och förskräckliga händelser. (Rothschild & Rand 2021 s. 27)

1.3 Syfte och frågeställningar

Syftet med det här arbetet är att utforska hurdana faktorer som inverkar på krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel, samt på hurdana sätt krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel kan främjas. För att uppnå sitt syfte fokuserar arbetet på att besvara följande forskningsfrågor:

1. Hurdana faktorer bidrar positivt till krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel?
2. Hurdana faktorer hotar krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel?
3. Hur kan krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel främjas?

2 TIDIGARE FORSKNING

Arbetskyddscentralen har år 2016 publicerat ett verk gällande arbetskydd och arbetsvälmående inom socialvården. En av komponenterna som behandlas gällande belastande faktorer i arbetet är den emotionella belastningen. Det konstateras att människors lidande oundvikligt påverkar den professionella som är i hjälparens roll, och empatistress samt empatiutmattning uppmärksammas som sannolika följder. I och med att symptom för empatiutmattning kan innebära att den professionellas värderingar och världsbild skiftar mot ett negativt håll, uppstår även risken för olika slags konflikter och svårigheter i personliga människorelationer. Det poängteras att känslorna och effekterna som resulterar från empatiutmattning utan tvekan inverkar på den professionellas arbete. (Arbetskyddscentralen 2016 s. 63–64)

Några böcker som kommit till användning för att söka efter tidigare forskning inom området är skrivna av Nissinen (2007) och Poijula (2018). Nissinens verk handlar om empatiutmattning och tar exempelvis på ett konkret sätt fasta på hurdana saker som bör beaktas på arbetsplatser för att förebygga empatiutmattning hos professionella (Nissinen 2007). Poijulas verk behandlar resiliens i en bred utsträckning och omfattar begreppet både på individuell och grupp-/samhällsnivå. Därtill behandlas olika forskningar, teorier och modeller kring tematiken, och verket innehåller även konkreta sätt att bygga upp och förstärka resiliens. (Pojula 2018)

I en undersökning om burnout bland professionella inom mentalhälsovården i USA framkommer att upplevelsen om konflikter och otillräcklig auktoritet i rollen av den

professionella på arbetsplatsen kopplas till kronisk stress och arbetsutmattning, vilket i sin tur leder till planer om samt förverkligande av uppsägning från arbetet (Acker 2012).

En poäng som lyfts fram i en brasiliansk undersökning handlar om skillnaden mellan empati och medkänsla, det vill säga sympati. Resultaten beskriver att empati och sympati hänger ihop med burnout och negativ affekt (ångest, depression och ilska) på väldigt olika sätt: empati förknippas mycket starkare med negativ affekt än sympati. Detta bekräftar hypotesen som presenteras i undersökningens introduktionskapitel, nämligen att sättet som den professionella reagerar på klienters känslolägen är mycket individuell och kan variera beroende på huruvida den professionella bemöter klienten med empati eller sympati. Antagandet är att ett empatiskt bemötande kopplas starkare till negativ affekt än sympatiskt bemötande. (Romani-Sponchiado et al. 2021).

Sapra (2019) betonar att fältet för hälsa och välfärd håller på att utvecklas världen över och att behovet för goda emotionella och sociala färdigheter hos professionella har identifierats. Emotionella och sociala färdigheter består av självmedvetenhet, självreglering, empati och social kompetens. Konkreta exempel på vad dessa innebär är förståelse och kontroll över känslor, förmågan att känna igen och förstå andra människors synpunkter samt förmågan att bilda och uppehålla människorelationer. Professionella inom området för hälsa och välfärd utsätts ofta för hög stress samt risk för burnout genom långa arbetsskift och belastande klientarbete. Goda emotionella och sociala färdigheter bidrar positivt till den professionellas förmåga att hjälpa klienterna utan att belastas för mycket av den arbetsrelaterade stressen. (Sapra 2019)

Forskningen av Ogińska-Bulik et al. (2021) synliggör problematiken kring professionella som inte har tillräcklig kompetens för att arbeta med teman som utsätter professionella för sekundär traumatisering. Otillräcklig kompetens som kombineras med belastande arbetsomständigheter och otillräckligt stöd från arbetsgemenskapen ser ut att leda till arbetsrelaterad stress. (Ogińska-Bulik et al. 2021)

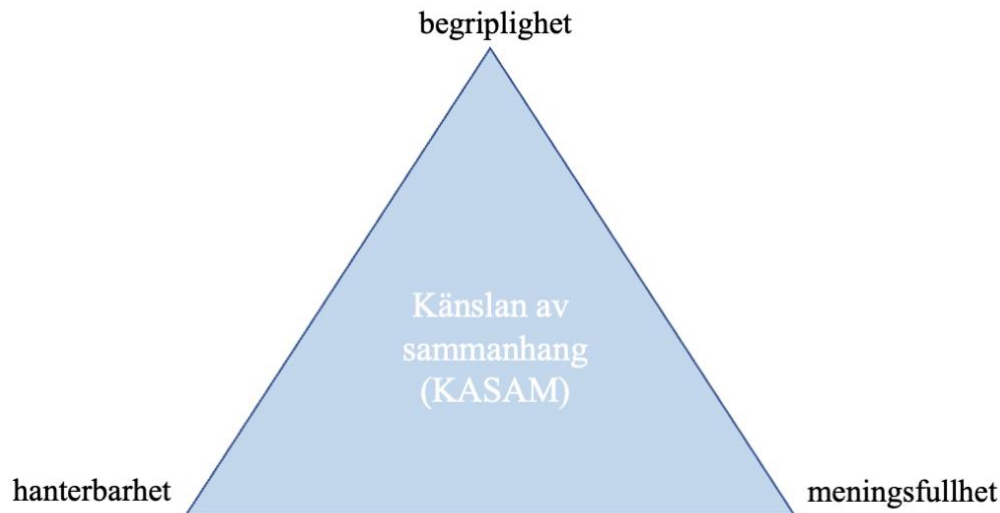
Willis & Molina (2019) framför att den professionellas ansvar för sig själv och sitt eget välbefinnande är lika viktigt som ansvaret för klienter, kolleger och arbetet. Dessutom betonar de att misskötsel av det egna välbefinnandet utsätter den professionella för risk för burnout, empatiutmattning och sekundär traumatisering. (Willis & Molina 2019)

3 TEORETISK REFERENS RAM

Det här arbetets teoretiska referensram byggs på Aaron Antonovskys (1987) teori om salutogenes. Det salutogena perspektivet fokuserar på hälsans ursprung och försöker förklara vad som orsakar hälsa, i stället för ohälsa, vid givna tillfällen. Motsatsen till det salutogena perspektivet är det patologiska perspektivet, som försöker förklara varför människor blir sjuka. (Antonovsky 1987 s. 16–17) I stället för att fokusera på varför människan blir sjuk, fokuserade Antonovsky alltså på varför människan hålls frisk och varför människan återhämtar sig – även om människan blivit utsatt för grova omständigheter (Ashorn et al. 2010 s. 150).

Enligt Antonovskys salutogena modell är det relevant att bilda en helhetsbild om människans historia i stället för att enbart fokusera på en sjukdom som människan har. Fokus ligger på faktorer som bidrar till att upprätthålla eller uppnå ett friskt tillstånd, i stället för att fokusera på så kallade stressorer som har lett till att människan drabbats av en sjukdom. Stressorer beaktas inte heller i sig som något negativt, i och med att de anses vara närvarande överallt – stressorerna och deras inverkan kan även vara hälsobefrämjande i stället för att vara patogenetiskt. Kortfattat är tanken med det salutogena perspektivet att inte göra absoluta jämförelser mellan sjuk och frisk, utan i stället betrakta människan som helhet och kartlägga var människan befinner sig på ett multidimensionellt kontinuum från hälsa till ohälsa. (Antonovsky 1987 s. 38–39)

Ett av de mest väsentliga begreppen i Antonovskys salutogena modell är KASAM, det vill säga *känslan av sammanhang*. KASAM utvecklades av Antonovsky för att kunna besvara frågan som den salutogena inriktningen strävar efter att förklara, det vill säga vad som orsakar hälsa vid givna tillfällen. KASAM innefattar tre komponenter: begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Tillsammans utgör dessa komponenter helheten KASAM, som kan klassificeras som låg eller stark hos människan. (Antonovsky 1987 s. 16–17; 43–45)



Figur 1. Känslan av sammanhang, KASAM (Antonovsky 1987)

Den första komponenten, begriplighet, syftar på i hurdan omfattning människan upplever interna och externa stimulus som rationellt påtagliga. Det här betyder att det som påträffar en upplevs som något sammanhängande och tydligt, i stället för att det skulle upplevas som kaotiskt och oförklarligt. En människa med hög känsla av begriplighet förväntar sig att framtida händelser är sådana som går att ordna och förklara, även om de skulle vara oförutsägbara och oönskade, såsom döds- eller olycksfall. (Antonovsky 1987 s. 44)

Den andra komponenten, hanterbarhet, utgör upplevelsen om i vilken omfattning man innehar resurser för att hantera de krav som ställs av olika stimulus som öser över en. En människa med stark upplevelse av hanterbarhet upplever inte att livet behandlar en orättvist, eller att motgångar och missöden inte skulle vara möjliga att hantera. (Antonovsky 1987 s. 45)

Den tredje komponenten, meningsfullhet, syftar på i vilken grad man upplever att livet har en känslomässig innebörd. Komponentens kännetecknas även av att man känner att åtminstone en del av de krav och svårigheter som livet hämtar med sig är välkomna utmaningar som är värda att engagera sig i, i stället för att allt enbart skulle kännas belastande och omotiverande. (Antonovsky 1987 s. 45–46)

Poijula (2018) tar upp Antonovskys salutogena modell som en nära teori och modell till resiliens. Egenskaper som stärker resiliens är bland annat optimism och en positiv livssyn, intelligens, sociala förmågor och förmåga till självreflektion (Poijula 2018 s. 72). Antonovsky uppger sociala, psykologiska och biologiska faktorer som bidragande till att människan kan uppleva sitt liv som en strukturerad och logisk helhet. Dessa faktorer innehåller bland annat självkänsla, hälsobeteende, ekonomi, socialt stöd, livssyn, traditioner och kunskap. Med hjälp av denna slags resurser har människan bättre förutsättningar att klara sig genom utmaningar i livet – dock är enbart innehavandet av resurserna mindre relevant än förmågan att utnyttja dem. (Poijula 2018 s. 207)

Preliminärt anses KASAM bildas till ett starkare eller svagare håll redan under barn- och ungdomen, men en hållbar och väsentlig utveckling sker först i vuxenlivet. Faktorer som mest inverkar på KASAM är faktorer som kan finnas i arbetslivet: sociala förhållanden på arbetsplatsen, samt roll och status som yrkesrollen hämtar med sig. Utöver dessa har arbetets mångsidighet och känslan av kontroll över arbetet en stor inverkan på KASAM. (Ashorn et al. 2010 s. 153; Antonovsky 1987 s. 147, 155)

Antonovsky gör vissa kopplingar mellan de olika komponenterna i KASAM och arbetslivet. Antonovsky beskriver att känslan av meningsfullhet i arbetet härstammar i upplevelsen av medverkan i beslutsfattande som är socialt värdesatt – antingen genom att uppleva glädje och stolthet i arbetet, eller genom att ha friheten att bestämma över sin situation. Känslan av att ha inflytande över det egna arbetet genom att kunna påverka arbetstakten, arbetsordningen och arbetsuppgifterna man har, gör det sannolikt att arbetet upplevs som meningsfullt. (Antonovsky 1987 s. 152–153)

För känslan av hanterbarhet i arbetslivet beskriver Antonovsky att upplevelsen av en lämplig belastningsbalans är avgörande, och överbelastning är det mest väsentliga problemet som kopplas till hanterbarhet. Långvarig och ofta återkommande överbelastning utan möjlighet till att återhämta sig utgör det största hotet mot känslan av hanterbarhet. Antonovsky tar även fasta på problematiken med underbelastning, det vill säga en situation där man upplever att det sällan eller aldrig krävs att man använder sina förmågor och arbetserfarenheten förblir monoton. (Antonovsky 1987 s. 154–155)

Känslan av begriplighet i arbetslivet stärks enligt Antonovsky genom att man regelbundet upplever att saker gällande arbetet passar ihop och utgör ordnade mönster – det kan exempelvis handla om att begripa den egna och andras arbetsroll och hur de står i förbindelse med varandra (Antonovsky 1987 s. 156).

4 METOD

I det här kapitlet presenteras arbetets metod, processen för insamling av material, inklusions- och exklusionskriterier samt bearbetning och analys av insamlade data. Metoden som använts för det här arbetet är en allmän litteraturstudie, och en kvalitativ innehållsanalys har använts som analysmetod av insamlade data.

4.1 Allmän litteraturstudie

Allmänna litteraturstudier har som syfte att beskriva kunskapsläget inom ett specifikt område, och de fokuserar på att beskriva och analysera valda studier. (Forsberg & Wengström 2016 s. 25) En beaktansvärd fördel med allmänna litteraturstudier är möjligheten att ta del av mycket information under en kort tid utan tillgång till stora ekonomiska resurser. Allmänna litteraturstudier har dock fått en del kritik i och med att de kan sakna en systematisk ansats och därmed förbli otillförlitliga. (Forsberg & Wengström 2016 s. 25–26) Informationen som fås genom litteraturstudier kallas *sekundärdata*, vilket innebär att informationen i regel har tagits fram i något annat syfte än vad gäller för den aktuella studien. (Björklund & Paulsson 2012 s. 69; 71)

Andra metoder som kan användas för insamling av data vid vetenskapliga undersökningar är exempelvis intervjuer och observationer. Fördelar med att använda sig av intervjuer är bland annat att informationen som fås är *primärdata*, som i motsats till sekundärdata är information som samlats in specifikt för den aktuella studien och är därmed av direkt relevans för studiens syfte. En nackdel med intervjuer är att de kan vara tidskrävande att genomföra. Observationen går ut på att observatören antingen i smyg eller med de observerades medvetande iakttar händelser utifrån, exempelvis på en arbetsplats. Därmed är fördelar med observationer bland annat att man kan lyckas få

objektiv information, även om det på samma är en rätt så tidskrävande undersökningsmetod. (Björklund & Paulsson 2012 s. 69–73) Viktigt gällande observationer är att observationen bör vara systematiskt planerad, och även informationen bör registreras systematiskt. En vetenskaplig observation får alltså inte vara slumpmässig, utan måste göras enligt de krav som ställs på en vetenskaplig teknik. (Patel & Davidson 2011 s. 91)

En variant av litteraturstudier som innefattar en systematisk ansats är den systematiska litteraturstudien, som utgår från en tydligt formulerad fråga som blir systematiskt besvarad. Det här sker genom att identifiera, välja, värdera och analysera väsentlig forskning. (Forsberg & Wengström 2016 s. 27)

Orsaken till att den systematiska litteraturstudien inte valdes som metod för detta arbete är att en systematisk litteraturstudie förutsätter att det finns ett tillräckligt antal studier om forskningsämnet att ha som underlag för bedömningar och slutsatser (Forsberg & Wengström 2016 s. 26). Samtidigt som det finns en stor mängd av böcker och studier som behandlar empatiutmattning, sekundär traumatisering, arbetshälsa och arbetstrivsel överlag, finns det ändå inte tillräckligt många studier som skulle fokusera specifikt på krisarbetares ställning med tanke på dessa. Därför har i stället den allmänna litteraturstudien valts, med syfte att belysa och beskriva det nuvarande kunskapsläget.

4.2 Inklusions- och exklusionskriterier för analyserade artiklar

Insamling av material har skett i två huvudsakliga faser. Första steget i en allmän litteraturstudie består av en allmän litteraturgenomgång. Till en början gick jag därför igenom litteratur angående krisarbete, och även om arbetshälsa, på allmän nivå. Böcker och texter söktes med Helmet's (biblioteksnätverket för de allmänna biblioteken i Finlands huvudstadsregion) sökfunktion med hjälp av sökord som "krisarbete", "arbetshälsa", "arbetsvälmående", "arbetstrivsel". De nämnda sökorden har översatts från finska.

Det följande steget blev att välja ut de mest relevanta böckerna och författarna bland de verk som jag gått igenom. Jag utförde bakgrundssökning på olika författare, och ett av

inklusionskriterierna jag hade för böcker som slutligen valdes var att de var publicerade av så kallade vetenskapliga förlag. Vetenskapliga förlag har ansvar för att referentgranska och redigera texterna till sina publikationer (Ansvarsfull forskning 2021), vilket ökar källans validitet i jämförelse med böcker som är utgivna av övriga förlag. Av litteraturen som direkt behandlar krisarbete och som jag valt att använda för arbetet är författarna sakkunniga inom området – exempelvis är både Salli Saari och Eija Palosaari krispsykologer som arbetat med krisarbete under flera årtionden (Yle 2017; Psyli 2022). Även författarna av den övriga inkluderade litteraturen är sakkunniga med exempelvis psykolog- och/eller traumapsykoterapiutbildning.

På basis av litteraturen som jag valt och efter att ha studerat den i bred utsträckning kunde jag övergå till att se på vilka teman som är aktuella för arbetet. Huvudkategorierna följer arbetets syfte och kärna genom att utforska faktorer som inverkar positivt på krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel, faktorer som hotar krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel samt hur krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel kan främjas. De viktigaste underkategorierna på basis av litteraturen som jag gått igenom blev arbetshandledning och defusing (positiva faktorer) samt empatiutmattnings och sekundär traumatisering (hotande faktorer).

I det här skedet blev det aktuellt att samla in nyare material som stöd för evidensen som framkommit i böckerna. Nackdelen med litteraturen i bokform var nämligen att största delen publicerats för mer än tio år sedan, och färskare publiceringar saknas. Orsaken till att jag valt att vänta till det här skedet med insamling av material genom databaser är bland annat problematiken gällande socionomens och likaså krisarbetarens arbetstitel. Socionomutbildningen och socionomens yrkesroll som den ser ut i Finland förekommer inte i flesta andra länder, utan liknar mer det som heter *social worker*, vilket i Finland å sin sida skulle innebära att man avlagt socialarbetarutbildning på universitet. Krisarbetare i Finland bör ha avlagt en högskole- eller universitetsutbildning inom social- och hälsovården, vilket innebär att krisarbetare kan vara exempelvis psykologer, sjukskötare, socionomer eller socialarbetare till sin utbildning (Mieli ry 2021).

Jag utförde olika sökningar med relevanta sökord och kombinationer på databasen EBSCO. I och med att sökord som "crisis worker" eller "crisis work" inte gav några relevanta resultat har jag i stället använt mig av termerna "social services" och "social

work” för att komma åt artiklar med innehåll som går att relatera till krisarbetarens arbetsuppgifter. Noggrannare information gällande sökningarna presenteras på bilaga 1.

4.3 Bearbetning och analys

Enligt Björklund och Paulsson (2012) kan man använda sig av olika metoder vid analys av insamlat material. Exempel på användbara metoder vid analysen är användning av analysmodeller, statistisk bearbetning och simulering. (Björklund & Paulsson 2012 s. 73)

I det här arbetet har det insamlade materialet bearbetats med en kvalitativ innehållsanalys. Jacobsen (2007) beskriver innehållsanalysen som en analysmetod där data först delas in i kategorier, efter vilket man försöker finna samband mellan kategorierna. Till en början delar man in texten i ett antal kategorier genom att uppmärksamma vilka teman som tas upp. Det väsentliga är att röra sig från de enskilda datakällorna till särskilda företeelser som tas upp. För att bilda sig en överblick över olika företeelser måste kategorier skapas utifrån texten. (Jacobsen 2007 s. 135; 139)

Efter kategoriseringen fyller man kategorierna med innehåll, som kan belysas av citat som anger vad en informant uppger om en specifik kategori. Till slut jämför man kategorierna och data med varandra för att upptäcka likheter och olikheter. Dessutom söker man förklaringar till de möjliga olika uppfattningarna som framgår under jämförelsen. (Jacobsen 2007 s. 142–144)

Det här arbetet har följt de beskrivna stegen för innehållsanalysen. Till en början, liksom beskrivet i kapitel 4.2, bildades huvudkategorierna: faktorer som inverkar positivt på krisarbetarens arbetshälsa och arbetstrivsel, faktorer som hotar krisarbetarens arbetshälsa och arbetstrivsel, samt hur krisarbetarens arbetshälsa och arbetstrivsel kan främjas. Underkategorierna som bildades var arbetshandledning och defusing samt empatiutmattnings och sekundär traumatisering. Till näst blev det aktuellt att sammanställa en tabellöversikt (bilaga 2) över de inkluderade artiklarna för att tydliggöra vilka artiklar som analyseras i arbetet. Efter att tabellöversikten skapats blev

det aktuellt att återgå till artiklarna för att kunna börja fylla kategorierna med innehåll. Slutligen har data jämförts med varandra för att hitta likheter och möjliga olikheter.

Förhållningssättet som använts för analys av data i arbetet är deduktivt. Deduktivt förhållningssätt innebär att det redan i planeringsskedet väljs en teori, som går genom forskningsprocessen likt en röd tråd (Henricson 2017 s. 114). I det här arbetet fungerar Antonovskys (1987) teori om salutogenes som den röda tråden.

4.4 Etiska reflektioner

En risk med att undersöka empatiutmattning bland professionella har att göra med *patologisering*, som betyder att man förändrar en normal reaktion till en sjukdom eller störning. Patologisering kan leda till uppfattningen om att normala reaktioner och företeelser hos professionella blir ifrågasatta, vilket hos professionella kan väcka känslan om att deras professionalitet ifrågasätts. Denna igenkända risk har lett till att en del av forskare som undersöker empatiutmattning och sekundär traumatisering har valt att tala om *professionellas reaktioner i emotionellt belastande situationer*. (Nissinen 2007 s. 45–46) Det här har hållits i tankarna under arbetets gång.

Arbetet har utförts i enlighet med Forskningsetiska delegationens riktlinjer om god vetenskaplig praxis. Detta innebär bland annat noggrannhet gällande dokumentering samt tydliga och korrekta hänvisningar till tidigare forskning och övriga källor. (TENK 2012) I och med att metoden för insamling av data i arbetet inte går ut på exempelvis intervjuer eller observationer, har inte aspekter så som forskningslov, informationskrav eller samtyckeskrav behövt beaktas. Med litteraturstudier är det viktigt att se till att man ger exakta redovisningar av möjliga forskningsresultat och att hänvisningar till tidigare forskning görs på ett fullständigt sätt. Gemensamma etiska aspekter för alla slags studier är att man inte gör sig skyldig till oredlighet, försummelse eller övriga ansvarslösa förfaranden. (Arcada 2019) Dessa aspekter har beaktats och följts noggrant under arbetsprocessen.

5 RESULTAT

I det här kapitlet presenteras arbetets resultat. Enligt Kananen (2019) fungerar resultatredovisningen som svar på forskningsfrågorna i arbetet. Det väsentliga är att resultatredovisningen enbart innehåller material som uppkommit i datainsamlingen – inga egna antaganden, åsikter eller gissningar får uppkomma, i och med att de inte är forskningsresultat. Resultaten bör redovisas på ett informativt sätt och i bearbetad form enligt forskningsmetoden som använts. (Kananen 2019 s. 43–44)

Det här arbetets syfte är att granska hurdana faktorer som inverkar på krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel samt hur krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel kan främjas. Resultaten presenteras utgående från forskningsfrågorna, på basis av insamlade och bearbetade data. Citaten som finns med i resultatredovisningen är översatta från finska och engelska till svenska för att texten ska vara mer sammanhängande och enkel för läsaren att förstå.

5.1 Faktorer som bidrar positivt till krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel

I det här underkapitlet presenteras faktorer som bidrar positivt till krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel. Först diskuteras arbetshandledning och defusing och därefter allmänna faktorer.

5.1.1 Arbetshandledning och defusing

Ett defusingtillfälle direkt efter en belastande arbetssituation stöder krisarbetarens förmåga att återhämta sig (Palosaari 2007 s. 186; Ruishalme & Saaristo 2007 s. 125). I ett idealfall skulle ett defusingtillfälle ingå efter varje olycksituation som krisarbetaren tar del av, åtminstone på gruppnivå. För mer grova fall som medför risken att lämna djupare spår hos krisarbetaren rekommenderas dessutom ett individuellt defusingtillfälle och/eller möjlighet till individuell arbetshandledning. I verkligheten är det utmanande att ordna en tillräcklig mängd defusing, eftersom akut krisarbete till sin karaktär är dejourerande, och ett nytt larm eller nästa klientmöte kan infalla i stunden som

krisarbetaren planerat att pusta ut eller gå igenom en belastande situation. Tillfälligt kan det gå bra att hantera arbetet utan möjlighet till defusing, men på längre sikt är det viktigt att gå igenom de belastande situationerna och de känslor och tankar som uppstått genom dem. (Palosaari 2007 s. 186–187)

”Det bästa tillvägagångssättet för att försäkra personalens ork i arbetet är att förse dem med möjlighet till avlastning av svåra situationer omedelbart. Tydligast blir det ifall enheten använder en egen krisarbetsguide, som innehåller instruktioner för hantering av svåra situationer.” (Ruishalme & Saaristo 2007 s. 125)

”Att dela med sig sina tankar åt en annan person är viktigt och välfungerande. ... Då det handlar om reaktioner som bildas på grund av arbetet och yrket som man valt, i stället för sedvanlig trötthet, är det primära sättet att ta hand om avlastningen professionella metoder i ett professionellt sammanhang.” (Palosaari 2008 s. 188)

Pack (2014) betonar vikten av en välfungerande relation mellan chef och anställda för att en gemensam debriefing eller defusing ska kunna infalla. Ifall den anställda upplever att relationen med chefen innehåller negativa drag eller att det saknas tillit i relationen, kan den anställda anse att det är bättre att chefen inte deltar i samtalet. En annan aspekt som kan leda till misstro och känslan av opålitlighet mot chefen är ifall defusingtillfället skjuts långt fram i tiden, exempelvis på grund av svårigheter att få inhoppare till arbetsplatsen. *”En organisation som inte inleder sina nya anställda till arbetets verklighet och inte förser dem med möjlighet till stresshantering vid kritiska incidenter riskerar bland annat burnout hos anställda, konsekvenser i anställdas arbetsmoral samt utmaningar med bevarandet av personal”.* (Pack 2014).

Saari (2000) fastställer att de bästa förutsättningarna för ett framgångsrikt arbete skapas då arbetsledningen både förstår betydelsen av anställdas möjlighet till hantering av traumatiska erfarenheter och känner igen situationer då defusing och arbetshandledning vore gynnsamma. Psykosocialt stöd borde införas som en vardaglig del av arbetet inom organisationer. Det är inte helt ovanligt att anställda först tackar nej då de blir erbjudna möjlighet till defusing eller arbetshandledning, även om det skulle finnas ett tydligt behov för det, vilket kopplas till den rådande arbetsatmosfären och trygghetskänslan i arbetssamfundet. *”Ingen vill bli identifierad som svag eller skör, i rädslan av hur kolleger och cheferna reagerar.”* (Saari 2000 s. 280)

Även King et al. (2017) framhäver att forskningar visar att en stödjande chef eller arbetshandledare har en positiv inverkan på den anställdas arbetshälsa samt att en välfungerande arbetshandledning har en betydelsefull koppling mellan anställdas engagemang och arbetstrivsel: ”Kärnan inom den arbetsintensiva servicesektorn inom det sociala området är huvudsakligen intellektuellt kapital. Betydelsen av socialt stöd, både genom arbetshandledning och organisatoriskt stöd, har identifierats i olika forskningar.” (King et al. 2017)

5.1.2 Allmänna faktorer som inverkar positivt på arbetshälsa och arbetstrivsel

Rauramo (2012) beskriver grundläggande faktorer för en sund arbetshälsa genom fem olika trappsteg. Trappstegen är härledda från Maslows (1943) behovshierarki och de grundläggande behov som enligt Maslow utgör välbefinnande. Maslows behovshierarki innehåller följande behov: fysiologi, trygghet, gemenskap, självkänsla och självförverkligande. Stegen för arbetshälsa har utifrån dessa utvecklats till: hälsa, trygghet, gemenskap, uppskattning och kunnande. (Rauramo 2012 s. 13) Vanliga faktorer för respektive kategori presenteras i tabell 1.

Hälsorelaterade faktorer	möjlighet till balans mellan arbete och fritid, arbetshälsovård i förebyggande och vårdande syfte, sund kost, tillräcklig motion mm.
Trygghetsrelaterade faktorer	trygg arbetsmiljö och trygga handlingsmönster, stabil anställning och lön, rättvis och jämlik arbetsmiljö mm.
Gemenskapsrelaterade faktorer	välfungerande relationer inom arbetsamfundet, stödjande av samarbetsanda på arbetsplatsen, öppenhet och ärlighet, möjlighet att inverka på sitt eget arbete mm.
Faktorer gällande uppskattning	etiskt hållbara värderingar inom organisationen, rättvis lönesättning, synliggörandet av uppskattning för anställdas arbetsinsats, utveckling och reflektion av verksamheten mm.
Faktorer gällande kunnande	stödjande av möjligheten att utvecklas i arbetet både på individ- och gemenskapsnivå, uppmärksammande av arbetsmiljön och arbetsförhållanden med möjlighet till förbättring mm.

Tabell 1. Faktorer som inverkar positivt på arbetshälsa och arbetstrivsel (Rauramo 2012 s. 14)

5.2 Faktorer som hotar krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel

I det här underkapitlet presenteras faktorer som hotar till krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel. Först diskuteras empatiutmattning och sekundär traumatisering och därefter allmänna faktorer.

5.2.1 Empatiutmattning och sekundär traumatisering

Empatiutmattning är en möjlig följd av att hjälpa en lidande person, kombinerat med den egna viljan att hjälpa. Som utgångsläge för empatiutmattning fungerar en traumatisk händelse som någon blivit utsatt för och vars upplevelser överförs åt personen som hjälper. Utsatta för empatiutmattning kan vara såväl närstående, förstavårdare, poliser, läkare, socialarbetare, krisarbetare med fler – det handlar alltså om personer som arbetar med och hjälper den utsatta personen under samt efter en traumatisk händelse. (Ruishalme & Saaristo 2007 s. 124)

Martin et al. (2020) nämner att risken för att drabbas av empatiutmattning eller sekundär traumatisering kan öka, utöver arbetets karaktär i sig, genom faktorer som berör arbetsmängd och -belastning, långa arbetsdagar och en hög arbetstakt. Obehandlad stress kan leda till negativa upplevelser: *”Då obehandlad stress samlar på sig kan den inverka negativt på relationen mellan klienten och den professionella. Detta kan i sin tur minska på den professionellas upplevelse om att kunna främja klientens situation”*. (Martin et al. 2020).

Tecken på empatiutmattning brukar till en början vara fysiska och kan bestå av exempelvis hög puls, svindel, andningssvårigheter och smärtor. Utöver fysiska symtom uppstår ofta olika slags psykiska symtom, exempelvis koncentrationssvårigheter, ångest, tillbakadragning och problem i människorelationer. Längre fram i utmattningsprocessen börjar den professionella uppleva känslan av okunnighet, som leder till att den professionella självkänslan försvagas och nivån av självkritik ökar. Detta leder till att hoppfullheten minskar och arbetet i sig börjar verka felaktigt och omotiverande, och den professionella upplever ofta att livet känns mer dystert, vilket ofta speglas till

privatlivet. Den främsta skillnaden mellan empatiutmattning och allmän eller jobbrelaterad utmattning är att empatiutmattningen inte lättar genom vila eller semester. För att lindra empatiutmattning krävs behandling och förbättring av psykiska symptom och människorelationer utöver lindring av fysiska symptom. (Nissinen 2007 s. 55–56; 242–243)

Sekundär traumatisering är ofta följd av att under en längre tidsperiod bli utsatt för arbete med klienter som blivit utsatta för något traumatiskt. Sekundär traumatisering kan inverka på den professionella genom att förvränga eller ändra på uppfattningen om världen och om sig själv, och kan även medföra svårigheter att uppehålla människoförhållanden i det privata livet. (Ruishalme & Saaristo 2007 s. 124) Det handlar om en mer heltäckande ändringsprocess i den professionellas tankesätt och upplevelser som utvecklas långsamt och genom upprepade möten med klienter som lider: *”Tragiska berättelser får oss att tveka på sådana övertygelser om människan och livet som vi värdesätter, vilket sakta leder till att vår uppfattning om livet och om oss själva ändras.”* (Nissinen 2007 s. 140)

Saari (2000) betonar att det är i situationer där den professionella inte ges möjlighet till relevant genomgång och hantering av traumatisk stress och traumatiska situationer inom arbetet som den professionella blir tvungen att ta sig till oönskade sätt att hantera sina upplevelser. Att ta distans och förhålla sig cyniskt till arbetet är ett av de vanligaste sätten till att försöka skydda sig. Det cyniska och kalla förhållningssättet stannar inte enbart på arbetsplatsen, utan sprider sig till människoförhållanden och det dagliga livet. Missbruk, sjukfrånvaron, dålig arbetsatmosfär och i värsta fall självmord är tecken på att professionella inte har fått tillräcklig hjälp med att hantera traumatisk stress. (Saari 2000 s. 277–278)

5.2.2 Allmänna faktorer som hotar arbetshälsa och arbetstrivsel

Utöver yrkesspecifika faktorer bemöter krisarbetare också allmänna faktorer som inverkar negativt på arbetshälsa och arbetstrivsel. Enligt Rauramo (2012) kan faktorer som hotar arbetshälsa och arbetstrivsel ha att göra med fem huvudkategorier: hälsa,

trygghet, gemenskap, uppskattning och självförverkligande. Vanliga faktorer för respektive kategori presenteras i tabell 2.

Hälsorelaterade faktorer	sömnbrist, osunda matvanor, bristfällig motion, missbruk, hög arbetsbelastning mm.
Trygghetsrelaterade faktorer	våld- och olyckssituationer, olösta konflikter, osäkerhet gällande utkomst och anställning, diskriminering mm.
Gemenskapsrelaterade faktorer	dålig arbetsatmosfär, problem i ledarskapet, otillräcklig kommunikation och informationsflöde, få möjligheter till bemötande mm.
Faktorer gällande uppskattning	utmaningar med att acceptera olikheter, otillräcklig feedback, utmaningar med lönesättning mm.
Faktorer gällande kunnande	utmaningar med att utveckla kunnandet (individ- och organisationsnivå), utmaningar med att uppnå resultat (individ- och organisationsnivå) mm.

Tabell 2. Faktorer som hotar arbetshälsa och arbetstrivsel (Rauramo 2012 s. 16)

Nurmi (2016) nämner brådska som den vanligaste belastande faktorn i arbetslivet. Människor belastas av problem relaterade till prioritering, fördelning och arrangering av arbetet och av arbetsmarknaden som strävar efter att uppnå resultat med allt mindre resurser. Misslyckad organisering och ledning av arbetet skapar stress – likaså kraven som ställs mot arbetstagaren av såväl arbetsgivaren som potentiella klienter. Även relationerna och dynamiken inom arbetsgemenskapen kan bidra med problem som hotar individens arbetshälsa och arbetstrivsel. (Nurmi 2016 s. 24–25)

5.3 Hur kan krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel främjas?

Ett återkommande tema för motverkandet av faktorer som hotar arbetshälsa och arbetsvälmående bland professionella som arbetar med emotionellt belastande uppgifter är en öppen, ärlig och välfungerande arbetskultur, där faktum att risken för emotionell utmattning är ständigt närvarande erkänns av arbetsamfundet. (Arbetskyddscentralen 2016 s. 63; Nissinen 2007 s. 215–216) Mätningar visar att då arbetets tillfredsställande faktorer är i balans med de belastande faktorerna orkar den professionella med ett

belastande klientarbete en lång tid utan att bli utmattad, eftersom de tillfredsställande faktorerna ökar på den professionellas inre resurser (Nissinen 2007 s. 45).

Nurmi (2016) nämner konceptet kognitiv ergonomi som en möjlighet att inverka på arbetsvälmåendet. Kognitiv ergonomi innebär att individens kognitiva funktioner, såsom minne och perception, beaktas och arbetet planeras så att det ska kunna utföras med mindre belastning. Olika slags störningar, avbrott och en hektisk arbetsomgivning belastar koncentrationsförmågan speciellt mycket. (Nurmi 2016 s. 74; Neuroliitto 2021)

Ling et al. (2014) betonar vikten av arbetshandledning, kamratstöd, professionell utveckling och ständig självreflektion som skyddande faktorer i arbete med traumatiska teman. Även det egna förhållningssättet till stressorer lyfts fram som en främjande faktor, genom att uppge att professionella som förhåller sig till ”*stressorerna i arbetet som förståeliga och hanterbara*” har det lättare att uppehålla en balans i empatin. (Ling et al. 2014)

Martin et al. (2020) och Newell (2020) lyfter upp de positiva effekterna av så kallad *self-care*, det vill säga egenvård, hos professionella som riskerar att bemöta sekundär traumatisering och empatiutmattning i sitt arbete. Innebörden av egenvård följer samma spår som Rauramos (2012) faktorer som inverkar positivt på arbetshälsa och arbetstrivsel, innefattande bland annat uppehållet av fysiskt välmående, möjligheten till professionell utveckling och stöd inom arbetssamfundet, tid för återhämtande med mera. Utöver arbetsrelaterade faktorer innehåller egenvård även fokus på privatlivet och betonar exempelvis vikten av tid som spenderas med närstående och vänner, andlighet samt möjligheten till aktiviteter och hobbyer. (Martin et al. 2020; Newell 2020)

Neff et al. (2020) poängterar att professionella som arbetar för att främja andras välbefinnande utsätter sitt eget välbefinnande för risk att påverkas av kraven i arbetet. Risker som nämns är bland annat kronisk arbetsrelaterad stress, utmaningar med den psykiska hälsan, burnout och empatiutmattning. Som en väsentlig resurs diskuteras *self-compassion*, det vill säga självmedkänsla, vilket innefattar tre huvudkomponenter: *mindfulness*, *common humanity* och *self-kindness*. Mindfulness innebär medveten närvaro och att man uppmärksammar det som händer i nuet. Common humanity handlar

om förståelsen om att misslyckanden och svagheter hör till mänskligheten och att man inte är ensam med svåra känslor. Self-kindness går ut på att man aktivt behandlar sig själv med värme, omsorg och acceptans då man möter svårigheter. I sin forskning kommer Neff et al. fram till att uppövandet av självmedkänsla hos professionella kan bidra positivt till arbetshälsan genom att öka på den professionellas välbefinnande och minska på tecken av empatiutmattning och burnout. *”Genom att bemöta sig själv medkännande i arbetet som går ut på att ta hand om andra kan den professionella fortsätta att ge till andra utan att samtidigt själv brinna ut.”* (Neff et al. 2020)

Wagaman et al. (2015) lyfter upp professionellas möjlighet till att använda sig av empati som skydd mot sekundär traumatisering. I sin forskning kom de fram till att empati har en stark koppling både mellan compassion satisfaction och empatiutmattning hos professionella. Känsloreglering, självmedvetande samt förmågan att skilja på andras känslor och reaktioner från jaget, räknas som kognitiva element av empati. Dessa kognitiva element kopplas till ökad risk för empatiutmattning. Emotionell respons räknas som ett fysiologiskt element av empati, och till skillnad från kognitiva element kopplas den emotionella responsen till ökad compassion satisfaction hos professionella. Wagaman et al. anser att det vore viktigt att undersöka vidare kring de olika komponenterna av empati för att på en djupare nivå inse hur de hänger ihop med professionellas arbetshälsa. Genom att medvetet förstärka eller träna upp förmågan att skilja på andras reaktioner och känslor från jaget kan graden av compassion satisfaction hos professionella öka. Betydelsen av chefens eller arbetshandledarens insats lyfts också upp, i och med att det är viktigt för chefen att hållas medveten om de professionellas sårbarhet i arbetet. *”Ur ett organisatoriskt perspektiv kan det uppstå behov för chefen/arbetshandledaren att uppehålla en viss grad av klientarbete eller delta i empatirelaterad utbildning för att bättre kunna förstå sina anställdas erfarenheter”.* (Wagaman et al. 2015)

Även Stanley & Sethuramalingam (2016) anser att det vore viktigt att studerande och professionella inom hjälparyrken skulle få ta del av träning som utvidgar sig över teoretiska aspekter kring empati och användning av empati i arbetet. Vikten av känsloreglering som ett verktyg för att motarbeta utmattning lyfts upp, och resiliens diskuteras som ett skydd mot arbetsrelaterad stress i utmanande situationer. *”I det här*

avseendet är resiliens en speciellt viktig egenskap hos den professionella, eftersom den kan bidra till en positiv anpassning i en stressfylld situation samt stöda den professionella utvecklingen". (Stanley & Sethuramalingam 2016)

King et al. (2017) diskuterar betydelsen av NPM (new public management) relaterat till arbete inom det sociala området. NPM som begrepp upprättades under 1990-talet och handlar om en allmän förändring av hur den offentliga sektorn bör organiseras. Syftet var att omforma den offentliga sektorn till att fungera mer enligt marknadsprinciper för att öka effektivitet och produktivitet. (Lunds universitet 2021) King et al. lyfter upp att tyngdpunkten för chefernas arbetets syfte på grund av NPM har börjat luta från stöd och vägledning inom klient- och arbetarcentrerade uppgifter alltmer till organisatoriska syften. Likaså har det skett en minskning i tillgängligheten av ändamålsenlig arbetshandledning inom det sociala områdets arbeten. Det som argumenteras kunna få utrymme genom denna ändring är *"möjligheten för professionella att skapa och uppehålla egna professionella nätverk som besvarar deras behov av stöd"*. (King et al. 2017)

5.3.1 Minskning av risker för sekundär traumatisering

För att minska riskerna för sekundär traumatisering rekommenderar Rothschild & Rand (2021) åtgärder för professionella enligt följande:

1. Begränsning av inre bilder
2. Observation av avstånd
3. Läkande av sår i ens förflutna

(Rothschild & Rand 2021 s. 186–187)

Enligt Rothschild & Rand bildas inre bilder ofta ur perspektivet av den som upplevt något. I professionellas fall innebär detta att inre bilderna och föreställningarna kommer från klientens perspektiv, och därmed finns risken för sekundär traumatisering för den professionella ifall begränsning av inre bilder misslyckas. Genom olika slags övningar är det möjligt för den professionella att träna upp sitt sinne för att begränsa exempelvis graden av tydlighet och avstånd till en händelse som klienten delar med sig.

Begränsning av inre bilder innebär en ökad nivå i upplevelsen av kontroll, då den professionella själv kan bestämma till hur djup grad det är nödvändigt att föreställa sig det klienten berättar om. (Rothschild & Rand 2021 s. 140; 143)

Även att observera avstånd kan vara lönsamt både fysiskt och psykiskt. Avstånd kan i detta fall också betecknas som gränser – en fysisk gräns och ett avstånd till klienten som känns tillräckligt med tanke på den professionellas egna bekvämlighetszon, och olika slags psykiska gränser som bidrar till en inre trygghet hos den professionella. Bekvämlighetszonen, som skulle kunna definieras som det personliga avståndet inom vilket det känns naturligt och behagligt att umgås med olika människor. Kroppsmedvetenhet är ofta en förutsättning för att den professionella ska kunna hitta det optimala avståndet att hålla till sina klienter, och det här avståndet kan också variera beroende på klient och tillfälle. *”Ett kort fysiskt avstånd till klienten som känns behagligt en dag garanterar inte att samma avstånd känns behagligt en annan dag.”* (Rothschild & Rand 2021 s. 118–119)

Olika sätt att bilda och uppehålla lönsamma psykiska gränser är exempelvis att ta avstånd till klienten med sin blick och att fastställa en fiktiv sköld av något slag. Genom att träna upp sina ögonmuskler kan den professionella lära sig att med hjälp av sin blick ta avstånd till klienten och de möjliga oönskade reaktioner som klienten orsakar hos den professionella. En fiktiv sköld kan den professionella fastställa av exempelvis ett specifikt klädesplagg eller smycke – tanken bakom det är att hitta och välja ut något som ökar ens trygghetskänsla. I ett exempelfall fungerade en tjock tröja som sköld för en terapeut som tidigare känt sig skör i sällskapet av vissa klienter. (Rothschild & Rand 2021 s. 128; 132–133)

Rothschild & Rand betonar slutligen att det egna förflutna spelar en viktig roll i risken för både sekundär traumatisering och empatiutmattning. Genom att vara medveten om olika sår, minnen och dess inverkan på nuet samt genom självreglering har den professionella ändå möjlighet att förebygga uppkomsten av samt återhämta sig av sekundär traumatisering och empatiutmattning. (Rothschild & Rand 2021 s. 187) Även Rayner et al. (2020) lyfter genom sin undersökning fram att trauman i det egna förflutna

kopplas till en högre risk av sekundär traumatisering, och uppger det som ett fenomen som bör undersökas ytterligare (Rayner et al. 2020).

6 RESULTATSANALYS

I det här kapitlet kopplas resultaten till den teoretiska referensramen. Resultaten diskuteras utgående från arbetets syfte och frågeställningar. Syftet med det här arbetet är att belysa hurdana faktorer som inverkar på krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel. Dessutom strävar arbetet efter att belysa hur krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel skulle kunna främjas. I och med att den teoretiska referensramen för arbetet byggs på Antonovskys (1987) teori om salutogenes har det hälsofrämjande perspektivet funnits med som utgångspunkt genom hela arbetet.

Wagaman et al. (2015) och Stanley & Sethuramalingam (2016) tar båda upp betydelsen av empati i syfte att fungera som en skyddande faktor mot empatiutmattning och arbetsrelaterad stress. Båda anser att det vore viktigt att forska vidare och känna igen de olika komponenterna och aspekterna av empati, likaså lyfter de upp känsloreglering som en avgörande del. Martin et al. (2020) och Newell (2020) framför att egenvård kan ha positiv effekt på professionella som utsätts för sekundär traumatisering och empatiutmattning. Neff et al. (2020) framför liknande tankar om uppövandet av självmedkänsla, som kan minska på tecken av empatiutmattning och burnout samtidigt som den professionellas välbefinnande ökar. Intresset för empati, självmedkänsla och egenvård samt hur dessa på ett positivt sätt kan bidra till professionellas arbetshälsa har ett starkt hälsofrämjande förhållningssätt. Antonovsky (1987) betonar att man genom att tänka salutogent har möjlighet att utforska inverkan av de krav som ställs på organismen, i detta fall den professionella, i sammanhang där det finns teoretiska skäl att förutspå positiva hälsoeffekter (Antonovsky 1987 s. 33).

Ling et al. (2014) diskuterar den professionellas egna förhållningssätt relaterat till stressorer som en betydelsefull faktor för arbetshälsan. Genom att förhålla sig till arbetets stressorer med tanken att de är hanterbara gör det enligt Ling et al. lättare för den professionella att uppehålla en balans i empatin. Det här har en direkt koppling med Antonovskys salutogena modell där de enskilda stressorerna i sig inte betraktas som

något automatiskt negativt. I stället observeras stressorer som något som finns närvarande överallt, och deras inverkan kan anses vara hälsofrämjande om spänningen som skapas genom dem upplöses på ett lyckat sätt. (Antonovsky 1987 s. 38–39) På liknande sätt kan man observera det som Rayner et al. (2020) lyfter fram om att den professionellas egna möjliga trauman i det förflutna kan innebära en ökad risk för att utveckla sekundär traumatisering – ifall stressoren, som i det här fallet skulle vara trauman i det förflutna, känns igen och bearbetas på ett relevant sätt, kan stressorens inverkan anses vara hälsofrämjande eller neutral.

Kopplingen till komponenterna i KASAM framkommer tydligt i resultaten. Nurmi (2016) tar upp brådska, utmaningar med fördelning av arbetet samt arbetsmarknadens strävan till att uppnå resultat med förminskade resurser som vanliga belastande faktorer i arbetslivet (Nurmi 2016 s. 24–25). Det främsta hotet mot komponenten ”hanterbarhet” kopplad till arbetslivet utgörs av överbelastning och brist på möjligheten till att återhämta sig. Balansen i den upplevda belastningen är viktig, eftersom även underbelastning kan bidra till en negativ upplevelse av hanterbarheten hos den professionella. (Antonovsky 1987 s. 154–155)

Komponenten ”meningsfullhet” kopplas till arbetslivet genom den professionellas upplevelse om att ha ett inflytande i sitt arbete, eller genom upplevelsen av glädje och stolthet i arbetet (Antonovskys 1987 s. 152–153). Nissinen (2007) lyfter upp att den professionella orkar med även ett belastande klientarbete en lång tid, förutsatt att arbetets tillfredsställande faktorer är i balans med dess belastande faktorer (Nissinen 2007 s. 45). Möjligheten att inverka på sitt eget arbete nämns som en gemenskapsrelaterad faktor som inverkar positivt på arbetshälsa och arbetstrivsel (Rauramo 2012 s. 14).

Gällande komponenten och upplevelsen av ”begriplighet” i arbetslivet har arbetssamfundet en viktig roll. Känslan av begriplighet i arbetslivet stärks bland annat genom upplevelsen att saker i arbetet utgör ordnade mönster och av uppfattningen om den egna och andras arbetsroll i samverkan med varandra (Antonovsky 1987 s. 156), vilket hänger ihop med både trygghets- och gemenskapsrelaterade faktorer på arbetet. King et al. (2017) och Pack (2014) lyfter båda fram vikten av en välfungerande relation

mellan chefen och den professionella. Det betonas att denna relation bidrar med positiv inverkan både gällande den professionellas engagemang och arbetstrivsel men även arbetshälsan över lag. Tilliten har en viktig roll i relationen för att den professionella kan uppleva ett äkta stöd från chefen. En jämlik och trygg arbetsmiljö samt välfungerande relationer inom arbetsamfundet är exempel på faktorer som inverkar positivt på arbetshälsa och arbetstrivsel (Rauramo 2012 s. 14) och som kan kopplas med begriplighetskomponenten i KASAM.

Antonovsky (1987) framför att det finns indikation på att till och med en hög grad av stressorer kombinerat med exempelvis en hög grad av socialt stöd kan vara hälsofrämjande i stället för att stressorernas inverkan vore skadlig för individen. En stressor kan alltså ha en hälsofrämjande inverkan ifall det är möjligt att utöva kontroll över stressorn. (Antonovsky 1987 s. 25; 33–34). Med detta i tankarna kan man framhålla att krisarbetare utsätts i sitt arbete för stressorer i form av bland annat empatiutmattning och sekundär traumatisering. En hög grad av socialt stöd, som i krisarbetares fall kan innebära ett välfungerande arbetsteam, stöd från chefen samt möjlighet till arbetshandledning och defusing, kan minska eller hindra stressorerna från att ha en negativ inverkan på krisarbetaren och i stället innebära en hälsofrämjande inverkan.

7 DISKUSSION

Diskussionskapitlet innefattar både en metod- och resultatdiskussion. Metoddiskussionen innehåller tankar om den använda metoden inklusive dess styrkor och svagheter, samt diskussion om arbetets trovärdighet och pålitlighet. I resultatdiskussionen presenteras arbetets slutsatser samt förslag på fortsatt forskning.

7.1 Metoddiskussion

I stället för att göra en litteraturstudie kunde det här arbetets datainsamling ha baserat sig på intervjuer. Ifall jag skulle ha gjort arbetet med hjälp av intervjuer skulle jag till en början ha kontaktat social- och krisjourerna i Nyland och utrett möjligheten att samla in data via dem. Den främsta fördelen med användningen av intervjuer för det här arbetet

skulle ha varit möjligheten att ta del av primärdata och aktuella åsikter och kommentarer av befintliga krisarbetare på arbetsfältet. I och med att det här arbetet är på bachelornivå skulle arbetsprocessen och kvaliteten av arbetet med intervjuer som datainsamlingsmetod ha riskerat att bli för bred. Däremot skulle vidare forskning i det här arbetets syfte med hjälp av intervjuer vara lämplig på magisternivå.

Jacobsen (2007) påpekar att innehållsanalysen som analysmetod innehåller positivistiska drag. Många som använder innehållsanalysen som analysmetod använder gärna graden av samstämmighet i observanternas eller informanternas åsikter som ett bevis på sanningshalten. Det här betyder att då många personer uppfattar en situation på samma sätt, dras gärna slutsatsen att det "är" situationen. (Jacobsen 2007 s. 144) Jag kan till en vis grad hålla med om det här antydandet med tanke på första steget av datainsamling för det här arbetet – ju fler tillförlitliga källor som tog fasta på exempelvis nyttan med arbetshandledning eller faktorer som riskerar att bidra till empatiutmattning, desto mer förstärktes antagandet om att det handlar om "absoluta fakta". För att inte behöva lita på så kallad magkänsla i det här fallet blev det väsentligt att söka mer litteratur och data som kunde bekräfta och validera de här antagandena.

Det deduktiva förhållningssättet blev ett naturligt val för arbetet eftersom Antonovskys (1987) salutogena modell och det hälsofrämjande perspektivet fungerade som den teoretiska referensramen genom arbetet. Ett induktivt förhållningssätt skulle ha inneburit att data för arbetet skulle ha samlats på möjligast öppet sätt, utan bestämda uppfattningar om vad som letas efter. Det induktiva förhållningssättet går från empiri till teori, i motsats till det deduktiva förhållningssättet där det på förhand definierats hurdan data som är relevant att söka. (Jacobsen 2007 s. 49)

Henricson (2017) uppger fyra termer som fungerar som indikatorer på god vetenskaplig kvalitet då det gäller forskningsarbeten med kvalitativ design: trovärdighet, pålitlighet, bekräftelsebarhet och överförbarhet (Henricson 2017 s. 431) Avsikten gällande det här arbetet är att presentera tolkningar som görs på ett sätt som möjliggör det för läsaren att bilda sig sin egen uppfattning om tolkningarnas trovärdighet, i enlighet med kommunikativ validitet. Trovärdighetsaspekten har jag strävat efter att försäkra genom att ta del av material av olika forskare med olika yrkesperspektiv. Pålitlighetsaspekten

har jag fokuserat på genom att inkludera en beskrivning av min förförståelse om tematiken och problematiken i arbetet. Bekräftelsebarheten finns med genom att analysprocessen är tydligt beskriven, medan överförbarheten säkerställts genom att arbetet inkluderar sådana faktorer som går att överföra till andra yrkesgrupper utöver krisarbetare. Faktorerna gällande arbetshälsa och arbetstrivsel som presenterats i resultaten gäller även för professionella i övriga hjälpyrken.

Under insamling av material har trovärdighet och pålitlighet beaktats speciellt gällande sökning och val av artiklar. I och med att både socionomers och krisarbetares yrkesbild inte nödvändigtvis uppfylls på samma sätt i övriga länder, har de slutliga artiklarna valts ut med kriterier för att säkerställa största möjliga relevans. Artiklar som valdes bort var bland annat sådana där den berörda yrkesgruppen i artikeln tydligt hörde till vårdbranschen eller arbetade med väldigt specifika teman och målgrupper, som exempelvis militären.

Antonovskys teori om salutogenes valdes till arbetet på grund av dess hälsofrämjande karaktär. I och med att arbetets syfte innefattar utforskningen av faktorer som kan främja krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel, kändes ett hälsofrämjande perspektiv som ett naturligt val. Ett patologiskt perspektiv kopplat till det här arbetet skulle ha lett till starkare betoning på orsaker och förekomst av negativa och hotande faktorer gällande krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel.

Till en socionoms kompetenser hör bland annat förmågan att arbeta på ett resursförstärkande och delaktighetsfrämjande sätt, samt förmågan att producera och utvärdera kunskap i syfte att främja välfärd (YH-nätverket för det sociala området 2016). Även dessa aspekter beaktades i valet av den teoretiska referensramen.

Även om den allmänna litteraturstudien har sina svagheter, bland annat på grund av att det insamlade materialet är sekundärdata som ofta har tagits fram i annat syfte än specifikt syftet för det aktuella arbetet (Björklund & Paulsson 2012 s. 69; 71), upplever jag att metoden fungerade bra för det här arbetet. Med tanke på att det som sagt handlar om ett arbete på bachelornivå har mitt mål för arbetet varit att tillverka en aktuell översikt och även en grund för vidare forskning.

7.2 Resultatdiskussion

Resultaten är eniga om att möjlighet till arbetshandledning och defusing fungerar som stödjande faktorer som har en positiv inverkan på krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel. Likaså visar resultaten att brist på dessa stödformer, samt faktorer som en svag arbetsatmosfär, hotar krisarbetares arbetshälsa och arbetstrivsel.

Resultaten lyfter även fram en oroväckande företeelse. Forskningar stöder uppfattningen om att arbetshandledning och möjlighet till defusing har en positiv och förebyggande inverkan på den professionella som utsätts för traumatiska situationer genom arbetet. Samtidigt framkommer det att förhållningssättet till defusing på arbetsplatser för krisarbetare kan vara negativa, i rädslan av att man skulle verka svag framför kolleger och chefer. Det här väcker frågan om varför arbetssamfundet i ett arbete som innebär välkända risker för bland annat empatiutmattning och sekundär traumatisering skulle behandla sina medlemmar på ett sätt som skapar otrygghet och osäkerhet gällande möjligheten att skydda sig själv och sin arbetshälsa. En tanke om möjlighet till vidare forskning är att undersöka omständigheterna och gemenskapen på krisarbetares arbetsplatser.

En annan sak som känns viktig att notera är minskningen i tillgänglighet av ändamålsenlig arbetshandledning för professionella inom det sociala området, som King et al. (2017) lyfter upp. Såsom Saari (2000) konstaterar, blir professionella tvungna att ta sig till oönskade sätt att hantera sina egna upplevelser kring traumatisk stress i arbetet, ifall de inte erbjuds möjligheten till professionell handledning och genomgång av upplevelserna. Med tanke på att de oönskade hanteringssätten sprider sig till den professionellas personliga liv och ökar risken för exempelvis missbruk, sjukfrånvaron och andra oönskade följder, känns det problematiskt att möjlighet till exempelvis arbetshandledning minskar. Vidare forskning kring den här tematiken känns relevant – det skulle exempelvis vara givande att få med uppskattningar på hur mycket en organisation kan beräknas spara på att minska på arbetshandledning åt sina anställda, jämfört med hurdana kostnader som kan uppskattas uppstå från följder av obehandlad empatiutmattning och sekundär traumatisering.

7.3 Slutord

Temat för det här arbetet utvecklades under hösten 2021. Jag hade planerat att utforska socionomers arbetshälsa och arbetstrivsel, med tyngdpunkt på faktorer som orsakar utmattning hos nyblivna professionella. Efter en mer noggrann utredning hittade jag ett tidigare lärdomsprov som jag ansåg ha för mycket likheter med mitt planerade tema, så jag beslöt att fundera om. Valet av krisarbetare som yrkesgrupp framkom naturligt eftersom jag utförde min fördjupade praktik inom krisarbete och har ett starkt intresse för professionen. Valet bidrog även med en betydelsefull avgränsning till arbetet – utmaningen med att utforska socionomers arbetshälsa och arbetstrivsel allmänt är att en pålitlig generalisering vore svår att framställa, i och med att socionomer kan söka sig till så många olika yrkesinriktningar och arbetsroller.

Arbetsprocessen har varit givande och lärorik. Jag började förbereda mig för arbetet under sommaren 2021 genom att läsa om skrivprocessen samt fundera på möjliga teman för mitt eget arbete. Det här känns som en viktig del av arbetsprocessen, eftersom jag hade möjligheten att se hurdana problem som kan förekomma under arbetets olika faser och vad som är viktigt för att arbetet ska fortskrida.

KÄLLOR

Acker, G., 2012, Burnout among mental health care providers, *Journal of Social Work*, vol 12, nr 5, s. 475–490.

Ansvarsfull forskning, 2021, *Vetenskapspublicering är en av de viktigaste forskningsinfrastrukturerna*. Tillgänglig:

<https://vastuullinentiede.fi/sv/publicering/vetenskapspublicering-ar-en-av-de-viktigaste-forskningsinfrastrukturerna> Hämtad: 1.2.2022.

Antonovsky, A., 1987, *Hälsans mysterium*, 2 uppl, Natur och Kultur, Stockholm.

Ashorn, U., Henriksson, L., Lehto, J. & Nieminen, P., 2010, *Yhteiskunta ja terveys – Klassisia teoreettisia näkökulmia*, Gaudeamus Helsinki University Press.

Arbetskyddscentralen, 2016, *Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi*, 1. uppl, Otavan Kirjapaino Oy, Helsingfors.

Arcada, 2019, *God vetenskaplig praxis i studier vid Arcada*. Tillgänglig:

https://start.arcada.fi/system/files/media/file/2019-06/god_vetenskaplig_praxis_i_studier_vid_arcada.pdf Hämtad: 29.11.2021.

Björklund, M. & Paulsson, U., 2012, *Seminarieboken – Att skriva, presentera och opponera*, Studentlitteratur AB, Lund.

Folktinget, 2020, *Vart försvinner den svenskspråkiga vårdpersonalen?* Tillgänglig:

https://www.folktinget.fi/Site/Data/1597/Files/Vart_forsvinner_den_svensksprakiga_vardpersonalen_rapport.pdf Hämtad: 25.10.2021.

Forsberg, C. & Wengström, Y., 2016, *Att göra systematiska litteraturstudier – Värdering, analys och presentation av omvårdnadsforskning*, 4 uppl., Natur & Kultur, Stockholm.

Henricson, M., 2017, *Vetenskaplig teori och metod – från idé till examination inom omvårdnad*, 2 uppl, Studentlitteratur AB, Lund.

- Jacobsen, D., 2007, *Förståelse, beskrivning och förklaring: Introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*, Studentlitteratur AB, Lund.
- Kananen, J., 2019, *Opinnäytetyön ja pro gradun pikaopas – avain opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittamiseen*, Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- King, S., Carson, E. & Papatraianou, L., 2017, Self-managed Supervision, *Australian Social Work*, vol 70, nr 1, s. 4–16.
- Leppävuori, A., Paimio, S., Avikainen, T., Nordman, T., Puustinen, K. & Riska, M., 2009, *Suuronnettomuustilanteiden kriisityö*, Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Ling, J., Hunter, S. & Maple, M., 2014, Navigating the Challenges of Trauma Counselling: How Counsellors Thrive and Sustain Their Engagement, *Australian Social Work*, vol 67, nr 2, s. 297–310.
- Lunds universitet, 2021, *Vad vi kan lära oss av New Public Management och tillitsstyrning*. Tillgänglig: <https://www.lu.se/evenemang/vad-vi-kan-lara-oss-av-new-public-management-och-tillitsstyrning> Hämtad: 7.2.2022.
- Martin, E., Myers, K. & Brickman, K., 2020, Self-Preservation in the Workplace: The Importance of Well-Being for Social Work Practitioners and Field Supervisors, *Social Work*, vol 65, nr 1, s. 74–81.
- Mieli ry, 2021, *Ketkä tekevät mielenterveystyötä?* Tillgänglig: <https://mieli.fi/mielenterveys-koetuksella/miten-hakea-apua-mielenterveyden-ongelmiin/ketka-tekevat-mielenterveystyota/> Hämtad: 1.2.2022.
- Neff, K., Knox, M., Long, P. & Gregory, K., 2020, Caring for others without losing yourself: An adaptation of the Mindful Self-Compassion Program for Healthcare Communities, *Journal of Clinical Psychology*, vol 76, s. 1543–1562.
- Neuroliitto, 2021, *Bort med störningar så flyter jobbet på*. Tillgänglig: <https://neuroliitto.fi/bort-med-storningar/> Hämtad: 13.1.2022.
- Newell, J., 2020, An Ecological Systems Framework for Professional Resilience in Social Work Practice, *Social Work*, vol 65, nr 1, s. 65–73.

- Nissinen, L., 2007, *Auttamisen rajoilla – Myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy*, 1 uppl, Edita Publishing Oy, Helsingfors.
- Nurmi, H., 2016, *Työuupumuksen itsehoito – Kuinka kierrän karikot*, 1 uppl, Kustannus Oy Duodecim.
- Ogińska-Bulik, N., Gurowiec, P., Michalska, P. & Kędra, E., 2021, Prevalence and predictors of secondary traumatic stress symptoms in health care professionals working with trauma victims: A cross-sectional study, *PLOS ONE*, vol 16, nr 2, s. 1–19.
- Pack, M., 2014, The Role of Managers in Critical Incident Stress Management Programmes: A Qualitative Study of New Zealand Social Workers, *Journal of Social Work Practice*, vol 28, nr 1, s. 43–57.
- Palosaari, E., 2007, *Lupa särkyä – Kriisistä elämään*, 1 uppl, Edita Publishing Oy, Helsingfors.
- Patel, R. & Davidson, B., 2011, *Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, 4 uppl, Studentlitteratur, Lund.
- Pojjula, S., 2018, *Resilienssi – Muutosten kohtaamisen taito*, Kirjapaja, Helsingfors.
- Pohjolan-Pirhonen, C., Poutiainen, K. & Samulin, H., 2007, *Kriisityön käsikirja*, Kirjapaja, Helsingfors
- Portaankorva, M., 2021, *Työnohjaus tutuksi*. Tillgänglig: <https://www.laakarilehti.fi/tyossa/tyonohjaus-tutuksi?public=067966e8c6b7cd3e1f2c1cb9cf4acc2f> Hämtad: 14.2.2022.
- Psyli, 2022, *Eija Palosaari*. Tillgänglig: <https://www.psyli.fi/loyda-psykologi/eija-palosaari/> Hämtad: 1.2.2022.
- Rauramo, P., 2012, *Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta*, 2. uppl, Edita Publishing Oy.
- Rayner, S., Davis, C., Moore, M. & Cadet, T., 2020, Secondary Traumatic Stress and Related Factors in Australian Social Workers and Psychologists, *Health & Social Work*, vol 45, nr 2, s. 122–130.

- Romani-Sponchiado, A., Jordan, M., Stringaris, A. & Salum, G., 2021, Distinct correlates of empathy and compassion with burnout and affective symptoms in health professionals and students, *Brazilian Journal of Psychology*, vol 43, nr 2, s. 186–188.
- Rothschild, B. & Rand, M., 2021, *Apua auttajalle – Myötätuntouupumuksen ja sijaistraumatisoitumisen psykofysiologia*, 2 uppl, TTK Traumaterapiakeskus Oy.
- Ruishalme, O. & Saaristo, L., 2007, *Elämä satuttaa: kriisit ja niistä selviytyminen*, 1 uppl., Tammi.
- Saari, S., 2000, *Kuin salama kirkkaalta taivaalta: kriisit ja niistä selviytyminen*, Otava, Helsingfors.
- Sairaanhoitajat, 2021, *Psykososiaalisen jaksamisen tukeminen*. Tillgänglig: <https://sairaanhoitajat.fi/tyohyvinvointi/psykososiaalisen-jaksamisen-tukeminen/> Hämtad: 14.2.2022.
- Sapra, R., 2019, Social and emotional skills for health professionals, *Indian Journal of Health and Well-being*, vol 10, nr. 10–12, s. 410–413.
- Social- och hälsovårdsministeriet, 2021, *Arbetshälsa*. Tillgänglig: <https://stm.fi/sv/arbetslivet/arbetshalsa> Hämtad: 10.2.2022.
- Stanley, S. & Sethuramalingam, V., 2016, Empathy in Psychosocial Intervention: a theoretical overview, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, vol 20, nr 1, s. 51–61.
- Yle, 2017, *Kriisipsykologi Salli Saari: Psykkisten traumojen hoito jää Suomessa usein puolittiehen*. Tillgänglig: <https://yle.fi/uutiset/3-9723406> Hämtad: 1.2.2022.
- TENK, 2012, *God vetenskaplig praxis och handläggning av misstankar om avvikelser från den i Finland*. Tillgänglig: https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf Hämtad: 9.11.2021.
- TTT, 2019, *Työ voi olla onnen lähde*. Tillgänglig: <https://tttlehti.fi/tyo-voi-olla-onnen-lahde/> Hämtad: 10.2.2022.

Wagaman, M., Geiger, J., Shockley, C. & Segal, E., 2015, The Role of Empathy in Burnout, Compassion Satisfaction, and Secondary Traumatic Stress among Social Workers, *Social Work*, vol 60, nr 3, s. 201–209.

Willis, N. & Molina, V., 2019, Self-Care and the Social Worker: Taking Our Place in the Code, *Social Work*, vol 64, nr. 1, s. 83–86.

YH-nätverket för det sociala området, 2016, *Socionomens kompetenser*. Tillgänglig: <https://start.arcada.fi/system/files/media/file/2019-06/Utbildningen%20till%20socionom%20-%20Kompetenser%20f%C3%B6r%20socionomexamen.pdf> Hämtad: 25.2.2022.

BILAGOR

Bilaga 1. Artikelsökning

DATABAS	SÖKDATUM	SÖKORD	ÅR	SPRÅK	ANDRA KRITERIER	ANTAL TRÄFFAR	ANTAL VALDA
EBSCO	1.10.2021	compassion fatigue AND healthcare professionals	2012– 2021	engelska	referentgranskad & full text	55	1
EBSCO	31.1.2022	social services or social work AND debriefing or debrief or critical incident stress debriefing	2012– 2022	engelska	referentgranskad & full text	91	2
EBSCO	31.1.2022	social services or social work AND compassion fatigue or secondary traumatic stress	2012– 2022	engelska	referentgranskad & full text	58	6

Bilaga 2. Inkluderade artiklar

FÖRFATTARE & ÅR	TITEL	SYFTE	METOD	RESULTAT
King et al. 2017	Self-managed Supervision	Undersökning gällande vem professionella inom det sociala området söker stöd från	Frågeformulär	Anställda söker sig till kolleger inom och utanför den egna organisationen för stöd och debriefing utöver sina chefer och arbetshandledare
Ling et al. 2014	Navigating the Challenges of Trauma Counselling: How Counsellors Thrive and Sustain Their Engagement	Undersöka faktorer som hjälper professionella som utsätts för indirekt trauma att klara sig och lyckas i arbetet	Semistrukturerad intervju	Fungerande stödstrukturer, variation och diversitet i arbetet och att notera både de utmanande och givande stunderna i arbetet visade sig vara viktiga faktorer för att klara sig och lyckas i arbetet.
Martin et al. 2020	Self-Preservation in the Workplace: The Importance of Well-Being for Social Work Practitioners and Field Supervisors	Undersöka olika slags självbevarandeaspekter som inverkan på risken för sekundär traumatisering, burnout och empatiutmattning hos professionella, samt faktorer som kan försvåra utövandet av självbevarande	Tidigare forskning inom området + frågeformulär	Största delen av respondenterna satsade på självbevarande både på eget initiativ och genom arbetsgivaren. Majoriteten uppgav dock åtminstone en faktor som försvårar utövandet av självbevarande.

Neff et al. 2020	Caring for others without losing yourself: An adaptation of the Mindful Self-Compassion Program for Healthcare Communities	Att granska effektiviteten för programmet Self-Compassion for Healthcare Communities (SCHC) med syftet att främja professionellas välbefinnande och minska risken för burnout	Frågeformulär	Resultaten tyder på att program som SCHC kan vara effektiva sätt för att öka på professionellas självmedkänsla och välbefinnande samt minska risken för burnout.
Newell 2020	An Ecological Systems Framework for Professional Resilience in Social Work Practice	Beskriver en sammanfattande syn på att uppöva och förstärka professionell resiliens genom att utöva självbevarande	Litteraturstudie	Vidare forskning krävs och fokus bör ligga på att hitta rätt balans mellan professionella och personliga skyldigheter. Självbevarande beskrivs ha en central roll för professionell resiliens.
Pack 2014	The Role of Managers in Critical Incident Stress Management Programmes: a Qualitative Study of New Zealand Social Workers	Att utreda hurdana modeller för stresshantering som socialarbetare önskar att användas	Kvalitativ intervju	Vikten av att vara förberedd för kritiska incidenter, relationen mellan chef och anställda samt möjligheten till kamratstöd uppkom som främsta teman.
Rayner et al. 2020	Secondary Traumatic Stress and Related Factors in Australian Social Workers and Psychologists	Identifiera olika faktorer som förutspår sekundär traumatisering hos professionella	Frågeformulär	Resultaten tyder på att det finns en stark koppling mellan personligt trauma och risken för sekundär traumatisering, medan individuella

				<p>klientfall i sig inte fungerade som riskfaktorer.</p>
<p>Stanley & Sethuramalingam 2016</p>	<p>Empathy in Psychosocial Intervention: a theoretical overview</p>	<p>Undersöka empatins struktur och betydelse i psykosociala ingripanden samt relationen till empatiutmattning och burnout</p>	<p>Litteraturstudie</p>	<p>Empatin har en viktig roll i professionellas arbete med klienter. Utövandet av känsloreglering för att skydda sig mot professionell burnout lyfts fram genom forskningen.</p>
<p>Wagaman et al. 2015</p>	<p>The Role of Empathy in Burnout, Compassion Satisfaction, and Secondary Traumatic Stress among Social Workers</p>	<p>Undersöka förhållandet mellan empati, sekundär traumatisering, burnout och compassion satisfaction hos socialarbetare</p>	<p>Frågeformulär</p>	<p>Resultaten tyder på att det finns en signifikant möjlighet att använda empati för att förebygga risken för burnout och sekundär traumatisering.</p>