



LUNDS
UNIVERSITET
Socialhögskolan

Bakom det professionella ansiktet:

En kvalitativ studie om risk- och skyddsfaktorer för kurators hälsa inom barn- och ungdomspsykiatri med avstamp i deras egna beskrivningar

Michelle Lindeberg & Sara Jansson

Kandidatuppsats (SOPB63)

VT 2026

Handledare: Elias Ternström

Authors: Michelle Lindeberg and Sara Jansson

Title: Behind the Professional Façade: A Qualitative Study of Risk and Protective Factors on Social Workers' Personal Health in Child and Adolescent Psychiatry Services Based on Their Own Descriptions

Supervisor: Elias Ternström

Assessor: Hans Knutagård

Abstract

In recent years the demand for psychiatric services aimed at children and adolescents has increased in Sweden. Subsequently the leave of absence due to mental health issues has increased among those who are employed in the field of social work. Social workers working in psychiatric services have a history of being a high risk group for burnout due to high expectations on emotional labour and a relatively unpredictable work environment. The aim of this study was to explore and highlight the social worker's own descriptions of risk and protective factors in their role as a medical social worker, as well as unraveling their own descriptions on the factors influence on their health. In this study we have completed six semistructured interviews with social workers working in Child and Adolescent Psychiatric Services in southern Sweden. The conclusion of this study was that risk- and protective factors could be sorted into two subgroups; individual and organisational ones. In conclusion, meaningfulness, collegial cooperation, competence development as well as organisational support were the most frequently mentioned factors on both scales of the spectrum.

Keywords: Social worker, Child and Adolescent Psychiatric Services (CAP), Medical social worker, Sweden, Emotional labour, Sense of coherence (SOC), Hochschild, Antonovsky

Nyckelord: Socialarbetare, Barn- och Ungdomspsykiatri (BUP), Kurator, Sverige, Emotionellt lönearbete, Känsla av sammanhang (KASAM), Hochschild, Antonovsky

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till vår handledare Elias Ternström, vår examinator Hans Knutagård och våra opponenter för värdefulla synpunkter och feedback. Tacksamhet riktas även till vår bibliotekarie Adam Turic som gett gedigen hjälp när vi riskerade att hamna på villovägar i havet av vetenskapliga artiklar.

Vi vill ytterligare tacka våra familjer och närstående för stöttning och utökad markservice, mycket uppskattat! Vidare vill vi tacka våra vänner för mentalt stöd och att de stått ut med vår relativa frånvaro under perioden. Värt att nämna är även vår gruppchatt "F B" där våra medstudenter och vänner när som helst på dygnet varit redo att lösa utbildningsrelaterade problem, men även för empatiskt hållande och essentiellt peppande.

Vi vill även rikta ett stort tack till våra intervjupersoner som så generöst delat med sig av sina upplevelser, erfarenheter och värdefulla reflektioner. Det har varit en ära att få ta del av era tankar och svar, återigen ett stort tack för medverkan!

Sist men inte minst vill vi tacka varandra och vår vänskap, för gott reflexivt samarbete och att vi löst alla knutar som uppstått i uppsatsarbetet tillsammans. Utan varandras styrkor hade arbetet inte blivit lika lyckat!

// Michelle och Sara, Juni 2026

Innehållsförteckning

1.0 Introduktion.....	s. 5-9
1.1 Kort introduktion till BUP.....	5
1.2 Ökade behov, knappa resurser och personalbrist.....	5
1.3 Problemformulering.....	7
1.4 Syfte och frågeställningar.....	9
2.0 Tidigare forskning.....	s. 10-15
2.1 Individens strategier och påverkan på måendet.....	10
2.1.1 Individuellt ansvar att ta hand om sig själv.....	10
2.1.2 Individen som kollega och i grupp.....	12
2.2 Organisatoriska förutsättningar för hälsa.....	13
2.2.1 Organisationens ansvar som möjliggörare.....	14
2.3 Reflektion utifrån tidigare forskning.....	15
3.0 Teoretisk referensram.....	s. 16-22
3.1 Hochschild: Emotionellt lönearbete som kurator.....	16
3.2 Antonovsky: Känsla av sammanhang i yrkesrollen.....	19
4.0 Metod.....	s. 23-31
4.1 Urval.....	24
4.1.1 Tillvägagångssätt vid kontakt med intervjupersoner.....	25
4.1.2 Genomförande.....	25
4.1.3 Introduktion av intervjupersonerna.....	26
4.2 Bearbetning och analys.....	26
4.3 Metodens tillförlitlighet.....	28
4.3.1 Trovärdighet och överförbarhet.....	28
4.3.2 Förförståelse.....	29
4.3.3 Pålitlighet och bekräftbarhet.....	29
4.4 Etiska överväganden.....	29
4.4.1 Etiska principer: Samtyckeskravet, informationskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.....	30
4.4.2 Andra etiska överväganden.....	31
5.0 Analys.....	s. 32-47
5.1 Individuella risk- och skyddsfaktorer i kuratorsrollen.....	32
5.1.1 Meningsfullhet, tillfredsställelse och bekräftelse i yrkesrollen.....	32
5.1.2 Empatisk överbelastning och utmattning.....	34
5.1.3 Självomsorg som kurator.....	40
5.2 Organisatoriska risk- och skyddsfaktorer för kuratorsrollen.....	41

5.2.1 Kollegialt stöd och flexibelt arbetssätt.....	41
5.2.2 Organisatoriska mål och förändringar i arbetet.....	44
6.0 Slutdiskussion.....	s. 48-54
6.1 Metoddiskussion.....	48
6.2 Resultatdiskussion.....	50
6.3 Förslag till framtida forskning.....	53
Referenslista.....	s. 55-59
Bilaga 1.....	s. 60-61
Annonsering till intervjupersonerna.....	60
Bilaga 2.....	s. 61-63
Intervjuguide.....	61

1.0 Introduktion

Denna uppsats handlar om hur kuratorer som jobbar inom *Barn- och Ungdomspsykiatri (BUP)* beskriver risk- och skyddsfaktorer i sitt yrke och hur dessa faktorer påverkar deras hälsa.

Detta kapitel inleds med en introduktion till BUP som organisation och dess syfte. Därefter presenteras bakgrund som förklarar hur psykisk ohälsa och sjukskrivningar har ökat i Sverige och hur BUP påverkas av detta organisatoriskt, samt på individnivå för de anställda. Kapitlet avslutas med problemformulering, syfte och frågeställningar.

1.1 Kort introduktion till BUP

Barn- och ungdomspsykiatri är en organisation som har som huvudsyfte att utreda, behandla och hjälpa barn och unga, vanligen upp till 18 år, som upplever psykisk ohälsa eller har en diagnos som är antingen neuropsykiatrisk eller psykiatrisk (1177.se). BUP specialiserar sig på psykiatrisk vård anpassad efter barns och ungdomars utveckling. Inom BUP finns det öppenvård, mellanvård och slutenvård på olika nivåer av specialisering. BUP samarbetar i stor utsträckning med olika instanser varav sjukvården, socialtjänsten och skolor ofta ingår i samverkansarbetet tillsammans med barnet och dess familj eller närmaste sociala nätverk(ibid.).

1.2 Ökade behov, knappa resurser och personalbrist

Mätt i antalet pågående sjukskrivningar är den psykiska ohälsan i Sverige hög, och har enligt Försäkringskassan ökat de senaste åren. Mellan år 2019 och 2025 ökade de pågående sjukfallen för psykiatriska diagnoser med 12 procent (Eek, Granholm & Lidwall 2026, s. 3). Sett ur ett samhällsligt perspektiv genererar det omfattande antalet sjukskrivningar betydande kostnader för välfärdssystemet, i form av administrativa vårdkostnader och produktionsbortfall (ibid, s. 2). Avseende individnivå har allt mer forskning om just välmåendet hos professioner vilka arbetar med omsorgsarbete samt kontaktyrken inom psykologisk-, sociologisk- och samhällsvetenskaplig forskning de senaste 30 åren framkommit (Isdal 2017, s. 7-9, 50).

De senaste 10 åren har olika rapporter kartlagt den psykiska ohälsan för barn och unga, och det

framkommer att fler upplever psykisk ohälsa och söker vård för det än vad som tidigare uppmätts (Folkhälsomyndigheten 2018, s. 12, 16; Sveriges kommuner och regioner 2017, s. 2, 11, 16; 2021, s. 4, passim). BUP, tar emot de barn och unga som söker vård för sin psykiska ohälsa. Under senare år har ekonomiska resurser och personalbrist varit ett problem för att kunna ta emot alla som söker vård på ett första bedömningsbesök inom en rimlig tidsram. Det lagstadgade taket i vårdgarantin för ett första bedömningsbesök för de under 18 år, är 30 dagar (Folkhälsomyndigheten 2018, s. 16; Sveriges kommuner och regioner 2017, s. 11, 13, 25; 2020, s. 94-95; 2021, s. 45-46). Således tillförde regeringen riktade statsbidrag för att korta ned vårdköerna (Bremberg 2020, s. 997). Utöver tidigare svårigheter med ekonomiska resurser, som nämdes tidigare, har BUP enligt SKR (2017, s. 21, 34-35; 2020, s. 94; 2021, s. 24-25, passim) även haft problem att behålla och rekrytera kompetent personal. Därför har regioner redogjort för olika satsningar med syfte att BUP ska bli en attraktiv arbetsgivare med en fungerande organisation och en förbättrad psykosocial arbetsmiljö för de professionella. Rapporter visar att BUP som följd av en hög arbetsbelastning belastas med successivt ökande antal sjukskrivningar och sjukfrånvaro bland personalen (ibid.).

Som följd av detta har olika rapporter kartlagt inte bara vad som behöver åtgärdas, utan också vad som faktiskt fungerar inom BUP:s arbetsmiljö. En framgångsfaktor som lyfts fram för både personal och organisationen, är utvecklingsarbete. Ytterligare faktorer som framkommit är möjligheter till kompetensutveckling för de professionella, samverkan, samt en standardiserad process som möjliggör likvärdigt arbete. När dessa saker fungerar uppges det minska upplevelsen av hög arbetsbelastning bland de professionella, samt bidra till minskad personalflykt (Akademikerförbundet SSR 2021, s. 13; Sveriges kommuner och regioner 2017, s. 12, passim). Forskning på arbetsmiljön inom socialt arbete, och i förlängningen kuratorer, visar att den individualiserade syn som präglar socialarbetares arbetsvardag sedan skiftet till ett mer kvantifierbart arbetsfokus kan upplevas negativt. Synsättet är grunden till den standardiserade och evidensbaserade praktiken, som ökat inom både hälso- och sjukvård samt socialt arbete. Denna praktik medför både organisatoriska för- och nackdelar. Bland fördelarna är att den dels kan gynna både patienterna och de professionella genom rättssäkra processer och skapa förutsättningar för likvärdig vård, samtidigt som det blir lättare för de anställda att implementera

hållbara rutiner och processer inom organisationen (Akademikerförbundet SSR 2021, s. 13; Bergmark & Lundström 2011, s. 323-325, 326-327; Sveriges kommuner och regioner 2017, s. 12, passim). Nackdelar är den utpräglade företagsorienterade styrningen, fokus på effektivisering, mätbara siffror i statistik och vinst. Alla har påvisat negativa konsekvenser för professionerna inom både hälso- och sjukvård samt inom socialt arbete. Det är inte bara resursbrist, högt vårdtryck och hög arbetsbelastning som medför den negativa upplevelsen. Denna praktik tillför också en övergripande press på personalen inom BUP att prestera utifrån politiskt satta mål, snarare än strävan att förbättra patientens tillstånd. Som konsekvens riskerar autonomin att minskas för den professionella, vilket i slutändan innebär negativa konsekvenser för patienten, som i sin tur riskerar att inte få den hjälp som socialarbetaren vanligtvis hade kunnat ge (Agevall, Jonnergård & Krantz 2017, s. 151, Se även Kap 8.; Hjort 2019, s. 205, 208-210). En central problematik som framträder när kurators arbete fokuseras på mätbara prestationer är risken för att arbetssättet tränger undan icke kvantifierbara arbetsuppgifter, såsom det relationella, personliga som är centralt i professionen. Frågor väcks om hur patienters processer kan ges utrymme och den tid det kräver, samt hur professionellas behov av självomsorg kan tillgodoses inom organisationer som präglas av effektiviseringskrav.

1.3 Problemformulering

Socialarbetare, och kuratorer, förväntas i sin roll att ha förutsättningarna för att styra samtalet då det finns ett tydligt mål med samtalet. Under samtalet förväntas de även reglera sina känslor och reaktioner parallellt med denna styrning. Detta medför ett stort ansvar för kuratorn att kunna hårbärgera, dels sitt eget, såväl som patienters känslotillstånd i det professionella mötet. Detta är en form av *känslohantering* (Egard 2023, s. 41; Hochschild 2012, s. 125; Jia et al. 2025, s. 5893; Lundin et al. 2021, s. 108, 148).

I yrken där känslohantering är mer förekommande finns ökad risk för psykisk ohälsa, såsom utmattning (Egard 2023, s. 41-42; Jia et al. 2025, s. 5892-5893, 5896; Mihai et al. 2025, s. 9-11; Se även Hochschild 2012). Att arbeta med olika patientgrupper har olika implikationer för

yrkesutövningen. Det som skiljer kuratorer inom barn- och ungdomspsykiatri från övriga kuratorer inom sjuk- och hälsovården, är arbetet med barn och ungdomar (Lundin et al. 2021, s. 29, 37, 123). Barn och ungdomar har helt andra förutsättningar för att hantera sina känslor än vuxna har, särskilt i utsatta situationer, vilket ställer ännu större krav på kuratorernas förmåga till känslohantering inom yrkesrollen. Arbetet styrs dessutom av särskilda lagar och processer som kräver fler bedömningar än arbete med vuxna. Att utföra känslöarbete i en organisation där den psykosociala miljön och de organisatoriska förutsättningarna är problematiska, kan leda till en ökad upplevelse av arbetsrelaterad stress och kan ge upphov till känslor av maktlöshet (Lundin et al. 2021, s. 29, 37, 123; Sveriges kommuner och regioner 2017, s. 14, 25-26).

Isdal (2017, s. 38-39, 51-55, 57-59) och Jia et al. (2025, s. 5893) beskriver vidare att en annan form av utmattning som förekommer bland kontaktyrken, vilket kallas emotionell utmattning. Enligt våra sökningar är mängden forskning på de olika yrkesområdena avseende kontaktyrken spridd, varav sjuksköterskor är en av de mest förekommande i förhållande till begreppet emotionell utmattning. Emotionell utmattning uppstår på grund av att personen upplever starka empatiska känslor upprepat och under en längre tidsperiod som skapar vad som benämns sekundär traumatisering (Isdal 2017, s. 38-39, 51-55, 57-59; Jia et al. 2025, s. 5893). Det är påvisat i forskning att professionella som upplever psykisk ohälsa i form av symptom på emotionell utmattning har sämre arbetsprestanda, välmående och lägre motivation att gå till arbetet än de som inte upplever detta (Jia et al. 2024, s. 5893, 5896-5901).

Psykisk ohälsa klassas av SKR (2017, s. 8) som ett hot mot folkhälsan. En risk som uppstår om allt fler yrkesverksamma i vård- och omsorg såväl som socialt arbete upplever att de inte har motivation till att gå till jobbet som följd av att de själva upplever psykisk ohälsa på grund av arbetsbelastning, utmattning och en ökad press på effektivisering, är att folkhälsan äventyras ytterligare (ibid.). I denna studie blir det därför ett särskilt fokus att belysa: vad är det kuratorerna på BUP själva anser som skyddsfaktorer och riskfaktorer för att kunna skapa en hållbar arbetsmiljö? Samt vad har dessa faktorer för följder för hälsan och välbefinnandet?

Sammanfattningsvis belyser forskningen tydligt att emotionell utmattning och även sekundär

traumatisk stress kan påvisas i olika omsorgs- och kontaktyrken, samt kuratorsrollen, med hänsyn till faktumet att många drabbas av psykisk ohälsa och sjukskrivning. Det finns stöd för att emotionell utmattning samt sekundär traumatisk stress har en negativ inverkan på personens välbefinnande såväl som arbetet de utför (Isdal 2017, s. 40; Jia et al. 2025, s. 5893, 5896-5901). Kuratorer inom barn- och ungdomspsykiatri har inte beforskats i lika stor utsträckning utifrån vad vi kunnat utröna i våra sökningar, trots att gruppen är exponerad för liknande arbetsförhållande som andra kontaktyrken. Med betraktande till att det beforskats mindre i förhållande till känslohantering, emotionell utmattning och trivsel avseende arbetsmiljö vill vi belysa specifikt denna yrkesgrupp inom sjuk- och hälsovården. Med hänsyn till organisatoriska svårigheterna inom BUP, och det allt ökade behovet av vård för barn- och ungas psykiska ohälsa är det av särskilt intresse att beforska kuratorernas egna upplevelser av sin arbetsmiljö samt att åskådliggöra hur olika faktorer kan ha både positiva och negativa konsekvenser för kurators mående. Isdal (2017, s. 14) menar att professionen i stor utsträckning bedrivs av människor som brinner för att ta hand om andra, ibland på bekostnad av sin egen hälsa. Att därför belysa hur professionella ska ta hand om sig själva hållbart i förhållande till sin ofta belastande yrkesroll är därför i högsta grad relevant för socialt arbete, på samma sätt som det är viktigt att också belysa upplevelsen av organisatoriska risk- och skyddsfaktorer.

1.4 Syfte och frågeställningar

Syftet med vår studie är att utforska och belysa de risk- och skyddsfaktorer för den egna hälsan som några kuratorer inom barn- och ungdomspsykiatri upplever i sin yrkesroll. Vi vill också undersöka hur dessa faktorer beskrivs av kuratorerna, samt hur dessa faktorer påverkar deras hälsa.

Studiens frågeställningar är följande:

1. Vilka risk- och skyddsfaktorer för hälsa beskriver några kuratorer inom barn- och ungdomspsykiatri?
2. Hur beskriver kuratorerna att dessa faktorer påverkar deras egen hälsa?

2.0 Tidigare forskning

Under detta kapitel redogörs för forskning som kan kopplas till yrkesgruppen kurator enligt den svenska definitionen, eller närliggande termer som används i andra länder för de som arbetar med liknande yrke.

Vi har genom Lunds Universitetsbibliotek använt oss av sökmotorn Finn. Sökningen avgränsades till peer-reviewade vetenskapliga artiklar publicerade de senaste 10 åren. Sökorden var relaterade till psykisk hälsa och professionella inom vård samt socialt arbete såsom: “Mental wellbeing”, “Medical social worker” och “Emotional fatigue”. Vi skapade vårt urval utifrån artiklar vilka fokuserade på professionellas egna upplevelser av att arbeta i ett behandlande eller utredande yrke, snarare än artiklar fokuserade på yrkesutövningens metoder.

2.1 Individens strategier och påverkan på måendet

I tidigare forskning framkommer olika strategier som professionella använder sig av för att kunna må bra på sitt arbete, men även hur avsaknaden av strategier kan skapa negativa konsekvenser för individens mående och i sin yrkesroll. Två övergripande teman var: individuellt ansvar och strategier för individuell självomsorg både inom arbetet och utanför, samt verkan i grupp med andra. I det andra temat fokuseras på hur individerna och gruppen påverkar varandra symbiotiskt, och skapar inflytande på varandras mående och arbetsmiljön.

2.1.1 Individuellt ansvar att ta hand om sig själv

För att motverka den individuella negativa yrkespåverkan i form av exempelvis psykisk och emotionell utmattning, framkommer självomsorg som ett centralt tema i samtliga artiklar även om de varierar avseende definitionen. Flera studier betonar självmedvetenhet samt gränssättning som en del av självomsorg. Självmedvetenhet skapar en inre förmåga att sätta rimliga krav på sig själv och detta bidrar till att kunna hantera svåra händelser på ett mer självomhändertagande sätt. Oadresserade känslor riskerar att påverka patientarbetet och den egna personen negativt, medan gränssättning skapar tydlighet mellan patienten och de egna känslorna (Cigrand et al. 2025, s.

249, 252-253, 255-256; Walsh et al. 2024, 8-10). Forskning som belyser vikten av att identifiera, acceptera och medvetandegöra känslorna man som professionell upplever i mötet och arbetet med klienter, är av relevans för forskningsfrågorna. Detta avseende påvisningen att området är beforskat, och ger underlag till att individen i sin profession påverkas emotionellt av klientarbetet. En vidare aspekt som Cigrand et al. (2025 s. 243, 251-252) tar upp som inte belyses i andra artiklar, är att kontemplativa praktiker som bland annat innefattar självmedvetenhet men, även mindfulness med flera, kan skapa en transcendent meningsfullhet, högre syfte och andlighet som kan motverka och minska utmattning.

Andra aspekter av eget ansvar och självomsorg är känslomässig reglering, vikten av balans och om tillfredsställelse i yrket. Flera studier lyfter känslomässig reglering som centralt. Utöver känsloreglering lyfter studier även empatisk tillfredsställelse som skyddande faktor (Yadav et al. 2024, s. 123; Yi et al. 2019, s. 970-971, 981). Vidare påvisas att empatisk tillfredsställelse, upplevelsen av att klientens förbättring ger mening, fungerar som en skyddsfaktor genom att minska risken för empatisk utmattning och stärka självbevarelsedörmågan. Således påvisas att balans uppnås genom att kompensera tunga ärenden med givande ärenden, belyser hur riskfaktorer kan balanseras med skyddsfaktorer (Yi et al. 2019, s. 970-971, 981).

Samtliga studier betonar individens ansvar för självomsorg, vilket framgår ovan (Cigrand et al. 2025, s. 249, 255; Walsh et al. 2024, s. 9-10; Yadav et al. 2024, s. 123; Yi et al. 2019, s. 981). Däremot framgår det i annan forskning att individen även behöver få möjligheten till det genom yttre faktorer, inte endast utifrån egen förmåga (Mueller & Morley 2020, s. 20-21; Suto et al. 2025, s. 7-8). Självomsorg kan möjliggöras genom stöttning runt individen för att den professionella inte ensam ska behöva tillgodose detta. Organisationen bör också tillgodose att detta behov för att skapa en arbetsmiljö där de anställda känner sig bekväma med att utöva självomhändertagande strategier på jobbet, såsom att be om hjälp vid behov (ibid.). Att det framgår i samtliga artiklar att individen inte själv bär ansvar för de yttre faktorer som kan påverka dem, blir relevant för frågeställningarna eftersom detta kan bedömas som en riskfaktor för professionellas upplevelse av den egna hälsan. Att detta belyses som ett problem i tidigare forskning kan därför ge underlag för att utforska vidare ifall detta även påverkar kuratorer.

2.1.2 Individen som kollega och i grupp

Arbetsplatser kan organisera arbetet genom att exempelvis dela in arbetslaget i mindre grupper. Kuratorer arbetar ofta antingen i tvärprofessionella team med flera professioner, eller ett team där alla har samma roll. På grund av teamarbetets frekvens bland kuratorer blir det viktigt för våra frågeställningar att ha tidigare forskning som visar vilka skydds- och riskfaktorer som kan finnas i arbetsgrupper. I samtliga artiklar framkommer det olika strategier som är gynnsamma eller skadliga för de individer som arbetar inom en arbetsgrupp eller ett team (Cigrand et al. 2025, s. 256-258; Lexén 2021, s. 304, 310-31; Mueller & Morley 2020, s. 25-26; Suto et al. 2025, s. 8; Yadav et al. 2024, 117-118; Yi et al. 2019, s. 981-982).

Flera studier visar att kollegialt stöd och samarbete minskar belastningen på den egna hälsan, och skyddar mot utmattning (Mueller & Morley 2020, s. 25-26; Suto et al. 2025, s. 8). Det skyddande är möjligheten att kunna prata med sina kollegor om ärenden som belastar den egna hälsan, eller professionell arbetshjälp (ibid). Effekten förstärks när kollegor enas inför organisatoriska hinder och förändringar. Denna allians främjar både effektivitet och etiska aspekter av arbetet, såsom beslutsfattande kring etiska frågor (Mueller & Morley 2020, s. 25-26).

Vad gäller handledning lyfts det som en viktig aspekt i det professionella arbetet. Samstämmighet finns om att handledning är centralt, men fokus varierar (Lexén 2021, s. 304, 310-311; Mueller & Morley 2020, s. 25-26; Suto et al. 2025, s. 12). Handledning kan utformas olika beroende på arbetsplats. Möjlighet till schemalagd handledning anses vara en viktig del av kontaktyrkesrollen, vilket signalerar stöttning både från arbetsledare och kollegor (Mueller & Morley, 2020, s. 25-26). Handledning belyses som extra viktigt under intensiva perioder med hög arbetsbelastning eller högre upplevd grad av svåra ärenden, eftersom det bidrog till större upplevd kontroll över arbetssituationen (Lexén et al. 2021, s. 304, 310-311). Att belysa hur olika arbetsmoment och verktyg påverkar kuratorernas upplevelse av sin arbetssituation visar att dessa upplevelser formas flerfaktoriellt. Detta är relevant för våra frågeställningar eftersom både risk- och skyddsfaktorer kan ta sig olika uttryck beroende på individ och kontext.

För att erfarenhetsutbyte och stöttning ska fungera optimalt är det vidare av vikt att individen verkar tillsammans med sina kollegor för att inte upprätthålla tystnadskultur, vilket är en skadlig arbetsmiljöaspekt. Tystnadskultur betyder att organisationen eller arbetsgruppen upprätthåller en norm om att inte uttrycka sina reaktioner och känslor (Suto et al. 2025, s. 8, 12). Detta anses vara skadligt och kan på gruppnivå göra det svårare att söka hjälp, även utanför jobbet (ibid., s. 12). Vidare menar de att det i längden även kan bli ett problem även för patienter då patientsäkerheten hotas eftersom tystnadskulturen även kan innefatta att vara tyst om någon exempelvis upptäcker att patienten blir felbehandlad (ibid., s. 8). Arbetsmiljön är således något som inte bara påverkar de som arbetar, utan det kan i utsträckningen påverka patienterna. Att forskningen belyser problematiken, är särskilt relevant utifrån att det visar att detta inte är isolerade företeelser och därför väsentligt att utforskas via våra frågeställningar.Handledning hjälper personalen att skilja på sina egna och patientens känslor, samt skapar förutsättningar för arbetsgruppens optimala mående (Cigrand et al. 2025, s. 256-258; Yi et al. 2019, s. 981-982).

En bra arbetsmiljö är viktigt eftersom det kan öka den professionella motståndskraften mot psykisk ohälsa (Cigrand et al. 2025, s. 256-258). Vissa studier betonar individuella strategier, andra lyfter organisatoriska förutsättningar (Cigrand et al. 2025, 256-258; Yadav et al. 2024, 117-118; Yi et al. 2019, s. 981-982; 256-258). Yadav et al. (2024, 117-118) använder begreppet resiliens för att beskriva hur kuratorer kan uthärda arbetsmiljön i stressiga och utmanande perioder. Det framkom att stöd från kollegor, helhetstänk kring hälsa och stöttande arbetsmiljö var viktig. Resiliens är inte endast en personlig kvalité, utan relateras till arbetsmiljön och organisationers utformning. Att belysa motståndskraft i yrkesrollen kan visa sig särskilt relevant i förhållande till de teoretiska ramverk som används i tolkningen av forskningsfrågorna (ibid.).

2.2 Organisatoriska förutsättningar för hälsa

Ett annat övergripande tema som identifierats i tidigare forskningsartiklar var olika praktiker organisationen kan utforma, samt hur organisationens utformning påverkar de anställda. Flera

studier betonar vikten av organisatorisk medvetenhet om arbetsmiljörisker. I följande delkapitel presenteras de sammanfattade fynden.

2.2.1 Organisationens ansvar som möjliggörare

Inom organisationer finns olika förutsättningar för anställdas optimala mående. Specifikt att arbeta med andras känslor och svåra upplevelser, vilket kan vara en del av organisationens syfte, är en riskfaktor. Forskningen är samstämmig kring kontaktyrkens särskilda sårbarhet för arbetsrelaterad utmattning och sjukskrivning (Lexén et al. 2021, s. 310-311; Suto et al. 2025, s. 2). Sårbarheten uppkommer eftersom de ofta arbetar med patienter med trauman. Flera studier visar att detta innebär risk för psykisk belastning (Cigrand et al. 2025, s. 257-258; Suto et al. 2025, s. 2, 7; Walsh et al. 2024, 8-10; Yi et al. 2019, s. 970-971, 979). För att väga upp yrkesmässiga påfrestningar, framkommer olika saker som organisationen ansvarar för i syfte att skapa en optimal arbetsmiljö. Forskningen belyser individens ansvar för sig själv genom självomsorg och känsloreglering, kollegornas ansvar för varandra genom öppenhet och att utbyta kunskap. Men organisationen har ett övergripande ansvar att möjliggöra både individens självomhändertagande samt kollegial stöttning (Mueller & Morley 2020, s. 20-21). Detta är centralt för denna studiens syfte eftersom vi undersöker kuratorernas beskrivningar och upplevelser av risk- och skyddsfaktorer.

I samtliga artiklar framhävs organisationen vidare som möjliggörare, med olika exempel och tillvägagångssätt, och risker. Organisatoriska möjliggörande kan vara att individen ges förutsättningar för självomhändertagande, som att organisationen utreder om ett problem beror på strukturella förutsättningar på arbetsplatsen, istället för individuellt ansvar. Samtliga artiklar är samstämmiga avseende att om det uppstår problem inom arbetsmiljön är det viktigt att medvetenhet existerar om att organisatoriska förändringar ibland behövs, snarare än individbaserade praktiker (Cigrand et al. 2025, s. 256; Mueller & Morley 2020, s. 20-21; Yadav et al. 2024, s. 117-118). När organisationen har högt fokus på effektivitet och konkurrens samtidigt som det ingår någon form av statistisk övervakning, ökar risken för minskad professionell autonomi. En annan riskfaktor är att förbise unika kvaliteter som den individuella anställda har, vilket kan medföra känslor av utbytbarhet samt icke-värderad i organisationen

(Mueller & Morley 2020, s. 20, 23). Dessa upptäckter kan kopplas tillbaka till vårt syfte eftersom både risk- och skyddsfaktorer belyses och kan påvisa hur organisationens målsättningar kan inverka på måendet hos de professionella.

Faktorer som framkommer som viktiga att organisationen möjliggör, är utveckling i den egna rollen samt kompetensutveckling (Suto et al. 2025, s. 13; Yi et al. 2019, 981-982). Utveckling och organisationens ansvar i att stötta sina medarbetare framhävs i samtliga artiklar. Negativa effekter arbetsmiljön har på professionella motverkas således, och de kan lära sig nya strategier att bemästra arbetsuppgifter.Handledning kan verka som en form av utveckling i den egna rollen samt fler och kärnfullare utbildningar behövs, som kan tillgodose personalen med strategier för hur professionella känslöhantering i komplexa situationer (ibid.).

2.3 Reflektion utifrån tidigare forskning

Det vi kan konstatera utifrån de sökningar som vi gjort är att det specifika problemområde som vi vill undersöka inte förekommer inom den forskning vi tagit del av. Det finns forskning som belyser kuratorers upplevelse som arbetar med barn inom skolor, och det finns forskning som belyser sjuksköterskors, samt arbetsterapeuters upplevelse inom hälso- och sjukvården. Men studier som undersöker kuratorernas upplevelser av sitt psykiska välbefinnande och de risk- och skyddsfaktorer som finns i sjuk- och hälsovården med inriktning barn och ungdomar, har vi inte funnit. Med anledning att professioner såsom sjuksköterskor, skolkuratorer och arbetsterapeuter gör liknande arbetsuppgifter på olika arenor, har artiklarna ändå visat sig relevanta för att undersöka just klient- och patientarbetets effekter på vår målgrupp.

3.0 Teoretisk referensram

I detta kapitel redogörs och motiveras uppsatsens teoretiska ramverk. Först presenteras en förklaring av vårt perspektiv och teorivalet, därefter motiveras teorivalet. Därtill presenteras teoriernas bakgrund och förklaring av centrala begrepp.

Studien har utgått från ett professionsperspektiv inom socialt arbete. Vi har specifikt varit intresserade av hur kuratorer inom BUP upplever sin egen psykiska hälsa. Vår empiri har analyserats genom två huvudsakliga teoretiska inriktningar vilka relaterar till våra frågeställningar om risk- och skyddsfaktorer. Dessa är Hochschilds (2012) teorier kring *emotionellt lönearbete (emotional labour)*, och Antonovskys (2023) teori kring mätverktyget *KASAM (känsla av sammanhang)*.

Vår motivering att använda två teoretiker som båda har en omfattande begreppsapparat, motiveras eftersom de belyser olika aspekter av vad som framkommer i intervjuerna. Antonovskys (2023) begrepp användes eftersom komponenterna i KASAM belyser olika aspekter av arbetslivet. KASAM förklarar också hur den egna förmågan att hållbara hänger ihop och skapar motståndskraft mot potentiella riskfaktorer, och varken framgångar eller motgångar i sig avgör upplevelsen av välbefinnande. Hochschild (2012) belyser aspekter av hur människors hälsa påverkas av att arbeta med känslor som verktyg i sitt yrke, parallellt med hantering av privata känslor. Den psykiska faktorn framhålls av att organisationen ställer krav på professionella känslouttryck, vilket är särskilt relevant för kuratorerna eftersom de förväntas upprätthålla detta i patientmötet.

3.1 Hochschild: Emotionellt lönearbete som kurator

För att skapa en djupare förståelse för det arbete som de professionella kuratorerna inom barn- och ungdomspsykiatri gör, har vi valt att utgå från vad Hochschild (2012) övergripande benämner som *emotional labour*. *Emotional labour* kan översättas på olika sätt i svenska, men vi har valt att använda översättningen *emotionellt lönearbete* som förekommer bland annat i Hjärpe

(2022, s. 201). Detta begrepp kan beskrivas som centralt för de professionella i socialt arbete (Hjärpe 2022, s. 204; Hochschild 2012, s. 150). Emotionellt lönearbete är när *känsloarbete* (*Emotion work*) övergår till en avlönad arbetsuppgift. Känsloarbete är sättet vi hanterar de egna känslorna för att på så vis ge uttryck för de känslouttryck som syns eller förmedlas utåt både innanför och utanför arbetslivet (Hjärpe 2022, s. 201-202; Hochschild 2012, s. 6-8). Enligt modern forskning kan detta i högsta grad vara en dynamisk känsloregleringprocess, individen anpassar sig kontinuerligt eftersom organisationens krav skiftar (Grandey & Melloy 2017, s. 408).

Hochschild (2012, s. 4, 14-15) myntade begreppet i sin banbrytande studie utförandes fältarbete vid ett flygbolag samt vid inkassobolag i USA, under en tidpunkt då den amerikanska ekonomin omgick en omfattande strukturomvandling från industriell produktion till tjänstebetonad ekonomi. Hon belyste bland annat att flygvärdinnors arbete var ett uttryck för att de professionellas känslouttryck var en del av deras arbete, men även föremål för kontroll och träning av arbetsgivaren. Den sociala framställningen av jaget, omvandlas till att handla om det mänskliga känslolivet som blir föremål för en exploatering av arbetsgivaren (Egard 2023, s. 41; Hjärpe 2022, s. 195-197; Hochschild 2012, s. 3-5, 10-11).

Studier som använder sig av denna teori är mycket omfattande (Hochschild 2012, s. ix). Värt att nämna är bland annat de som liksom denna studie undersöker kontaktyrken och professionella inom välfärden och arbetsmiljöforskning. Exempelvis hur professionella verkar i det spänningsfält mellan det professionella och det privata känsloarbetet, engagemang kontra distans (Delgado et al. 2017, s. 87). Även kritiska genus- och intersektionalitetsstudier har använt sig av Hochschilds (2012) begreppsapparat för att avtäckta olika maktstrukturer inom arbetsmarknaden och privatlivet (Brailey & Slatton 2019, s. 33-34).

Ett centralt begrepp som Hochschild (2012, s. 56-57) använder sig av är *känsloregler* (*feeling rules*). Detta begrepp innebär att ett sätt som vi ibland kan behöva undertrycka och inte visa på de egentliga känslor vi känner, eftersom det inte är socialt accepterade i det sammanhang vi befinner oss i (ibid.). Det är socialt kulturellt betingade regler och ramar för hur man ska bete sig,

som även är beroende av övrig social samhällspositionering såsom kön, klass, ålder och etnicitet. När det blir märkbart att det finns en diskrepans mellan det vi verkligen känner och den känsla som kan uttryckas, är då dessa regler blir som mest framträdande för oss själva (Hochschild 2012, s. 57-59, 61; Hjärpe 2022, s. 198-200). I vår analys har detta begrepp varit relevant utifrån att våra frågeställningar till intervjupersonerna handlat om känslomässiga tillstånd som de upplever vid det professionella mötet med klienter, och nyanser samt diskrepans av det.

I känsloreglerandet betonar Hochschild (2012, s. 35) framförallt två underbegrepp till det emotionella lönearbetet. *Ytagerande* handlar om när känslor ska kontrolleras, det viktiga är här hur känslan uppfattas av andra (ibid.). Personen som ytagerar har på så vis inte internaliserat känslan som ageras, utan verkar endast göra det sett utifrån av en betraktare (ibid. s. 38). För vår analys är detta begrepp viktigt för att tolka ifall ytagerande och autenticiteten av en känsla, på något sätt påverkar kuratorerna och ifall det poserar som en risk- eller skyddsfaktor utifrån deras egna beskrivningar. Det andra agerandet är *djupagerandet*, som har sin grund i att en verklig eller riktig känsla, skapas istället inom en person genom att denna person anstränger sig i syfte att framställa känslan (ibid. s. 38-39). I detta skapande kan personen använda sig av sina minnen av känslor och av att agera (ibid.). Människor använder sig av denna typ av agerande i sina dagliga liv även för känslohantering, vad man anser att man vill känna eller vad bör känna (ibid. s. 42-43). Begreppets relevans är att det kan bidra till att tolka våra intervjupersoners beskrivningar av hur deras agerande kan påverka deras känslotillstånd.

När känsloarbeta blir en del av arbetet som förväntas utföras på en arbetsplats och inte endast inom den privata sfären, uppstår en *kommersialisering*, det vill säga emotionellt lönearbete (Hochschild 2012, s. 186). Det finns dock risker med denna kommersialisering för individen i den professionella yrkesrollen. En risk som framkommit är *alienering*, det vill säga när det autentiska i det en människa känner blir fränkopplat den verkliga känslan och sin egen upplevelse (ibid. s. 7). Vad som föregår detta är *känslomässig dissonans*, (emotive dissonance) som Hochschild (2012, s. 90) menar uppkommer vid ett längre mötets samtalsklimat. Alienering i vår analys kan vara relevant eftersom det används för att belysa just hur organisatoriska faktorer såsom kommersialiseringen av känsloarbeta kan påverka kuratorernas känslor kring risk- och

skyddsfaktorer i sitt arbete. Detta uppstår i en miljö i arbetet när de egentliga eller spontana känslorna som en professionell känner, genom känsloreglering behöver tryckas undan eller förnekas, och således inte kan speglas i andras reaktioner. Om detta fortsätter utan paus och den professionella inte ges tillfälle att ge utlopp för vad de egna känslorna signalerar, anses detta öka risken för utmattning (ibid.).

Ytterst finns även en maktaspekt i detta synsätt, då arbetsgivaren eller arbetsrollen på så vis stipulerar hur den professionella ska känna (Hochschild 2012, s. 19). Ur ett professionellt perspektiv kan teorin skapa ramverk för en fördjupad förståelse av den psykiska ohälsa som kan följa av denna alienation såsom psykisk ohälsa och utmattning. Detta kan då enligt Delgado et al. (2017, s. 87) snarare förstås: inte som ett individuellt misslyckande, utan som en direkt konsekvens av att det finns krav från arbetsgivare på att prestera känslorarbete.

Kostnaden för känslorarbete som helhet på en arbetsplats och hur denna hanteras belyses vidare enligt framförallt tre aspekter enligt Hochschild (2012, s. 186). Det första handlar om professionellas totala engagemang med sin yrkesroll. Utmattning och psykisk ohälsa är de psykologiska riskerna med detta tillvägagångssätt. Den andra belyser när på ett tydligt den professionella vis drar en skiljelinje mellan den egna personen och arbetet som utförs. Risken med denna ståndpunkt är en ökad känsla av distansering, och att inte verka helt trovärdig inför sig själv och andra. Den tredje är ett totalt avskiljande från det egna jaget och yrkesrollen, och en stark medvetenhet finns kring att yrkesrollen är just en roll som spelas vilket även kan medföra viss cynism (ibid. s. 186-187).

3.2 Antonovsky: Känsla av sammanhang i yrkesrollen

Det andra övergripande teoretiska perspektivet som används i studien är begreppet KASAM. Antonovsky (2023, s. 17, passim ; Forsmark 2024, s. 8-9, passim) utvecklade begreppet KASAM, som beskriver hur människor förstår, hanterar och finner mening i sina liv. KASAM är ett mätverktyg som mäter hur individer upplever *begriplighet*, *hanterbarhet* och *meningsfullhet*

baserat på olika inre och yttre faktorer (Antonovsky 2023, s. 39; Forsmark 2024, s. 8-9, 16-17, 36-37). Antonovsky (ibid.) fokuserar på faktorer som kan främja en god hälsa och välbefinnande allmänt i livet. Det perspektivet som han var med och formade bidrog till skiftet från en frågeställning om: "Varför blir vi sjuka?" till: "Vad skapar hälsa?". Detta är relevant för vår studie eftersom kuratorer arbetar i miljöer där hälsa och välbefinnande påverkas av både organisatoriska och emotionella krav (Antonovsky 2023, s. 43; Forsmark 2024, s. 21).

Vi har utgått från Antonovskys (2023, s. 31-35) ursprungliga definitioner och Forsmarks (2024, s. 7-9, 33) anpassning av KASAM till yrkeslivet. Antonovsky (2023, s. 18-19, 33) menar att KASAM finns i alla delar av livet och kan således tillämpas inom många olika scenarier. Eriksson visar att begreppet handlar om att det finns en genomgripande tillit avseende att utmaningar individer möter i livet är begripliga, hanterbara och meningsfulla (Eriksson, 2022, s. 61-62). Forsmarks (2024, s. 11) tillämpning av KASAM är relevant eftersom den är anpassad till svenska arbetslivsförhållanden. Därför kan vår användning av begreppen skilja sig något från den tillämpningen av begreppen som Antonovsky (2023) använder sig av.

Begriplighet handlar om hur förutsägbara och strukturerade livshändelser upplevs. Är begripligheten låg upplevs något som oordnat, slumpmässigt, kaotiskt, oförklarligt eller oväntat. Har individen en hög känsla av begriplighet kan de förutse och förstå det som sker (Antonovsky 2023, s. 44-45; Forsmark 2024, s. 21-23). I vårt material är detta relevant bland annat eftersom kuratorer exempelvis ofta möter nya människor eller befinner sig i organisationer som förändras. Beroende på vilken målgrupp inom BUP som kuratorerna arbetar med så kan framtida händelseförlopp vara mer eller mindre förutsägbara och därför krävs det stabilitet från annat håll, begriplighet som egenskap kan bidra till stabilitet exempelvis när nya arbetsrutiner införs eller när något ändras i patienters liv (Antonovsky 2023, s. 44-45).

Hanterbarhet syftar på graden individen upplever att det finns resurser runt om en själv till ens förfogande. Resurser syftar till både inre egenskaper (exempelvis självförtroende), men även yttre (exempelvis kollegialt stöd), att man vet vart man ska vända sig för hjälp. Dessa resurser menas individen kunna ta hjälp av för intryckshantering och förändringar man möter

(Antonovsky 2023, s. 45). Har individen en hög hanterbarhet innebär detta att man i högre utsträckning utgår från att man “klarar av” att göra saker. Detta förtroende för den egna förmågan bidrar till en minskad känsla av att man är ett offer för omständigheterna (Antonovsky 2023, s. 45; Forsmark 2024, s. 22-23). Att arbeta som kurator innebär ofta att man delges påfrestande berättelser i sin yrkesroll, men även att det finns många omständigheter i organisationen som ska fungera. När något upplevs som jobbigt på arbetsplatsen kan hanterbarhet därför vara relevant att analysera materialet genom. Detta eftersom det kan belysa olika aspekter kring hur hjälp utformas, eller hur tillgängligheten av hjälp påverkar den anställda, exempelvis tillgång till handledning eller rimlig arbetsbelastning.

Meningsfullhet utgår från både kognitiva och känslomässiga tillstånd av att vara delaktig i något. Meningsfullhet är den mest centrala delen av KASAM (Forsmark 2024, s. 52). Komponenten utgör motivation och engagemang inom KASAM, det handlar om viljan och betydelsen en person finner i att vara delaktig i ett sammanhang. Utifrån den känslomässiga innebörden individen lägger vid det sammanhang man är delaktig i, kan upplevelsen vara att det potentiella resultatet är värt det trots motgångar. Har individen en lägre nivå av meningsfullhet, kan motgångar ses som bördor snarare än utmaningar och svåra händelser blir mer svårhanterliga (Antonovsky 2023, s. 46; Forsmark 2024, s. 22-23). Att analysera kuratorernas svar genom linsen av Antonovskys (2023, s. 46) användning av begreppet meningsfullhet kan eftersom kuratorers arbete ofta drivs av en vilja att bidra till förändring och förbättring, vara relevant eftersom det kan belysa hur detta påverkar känslor av välbefinnande bland kuratorerna på BUP.

KASAMs komponenter är sammanlänkade, en hög nivå på alla samtidigt behövs inte för individuell bra hälsa, men det kan påverka känslan av välbefinnande. En hög nivå av samtliga komponenter anses vara en framgångsfaktor, eftersom det ökar förmågan att härbärgera svåra känslor, det skapar en resiliens som kan likställas med motståndskraft mot svårigheter. Det innebär inte att personen blir immun mot svåra perioder i livet, men snarare att de kan ta sig genom dem hållbart (Antonovsky 2023, s. 45, 47-49, 51; Forsmark 2024, s. 21). Att belysa hur en och samma person inte behöver ha höga nivåer på alla komponenter för att ha hög generell KASAM, är relevant utifrån att det skapar mer nyans i analysarbetet där vi ska jämföra

kuratorernas beskrivningar av risk- och skyddsfaktorer med hur de beskriver att det påverkar deras mentala hälsa. Både organisation och ledning har ett ansvar att skapa förutsättningar i arbetsmiljön för alla tre nivåer ska kunna tillgodoses på en hög nivå. Hög KASAM kan bidra till mindre stressrelaterad ohälsa i yrkesrollen (Forsmark 2023, s. 28, 30-33, 46-50).

Antonovsky (2023, s. 59-60) refererar till att stora livshändelser ofta orsakar ökad stressreaktion. Exempelvis stora förändringar såsom dödsfall, skilsmässa, avsked från arbete, pensionering med flera. Återkommande mindre händelser kan antingen vara positiva eller negativa och ha inverkan på KASAM-nivån och hälsotillståndet (Antonovsky 2023, s. 59-60). Att specificera att det kan vara både mindre och större händelser som kan påverka KASAM och hälsotillståndet är relevant för vår analys eftersom kuratorer kan möta både akuta kriser och återkommande belastningar.

4.0 Metod

Vi redogör i detta kapitel för vår metod för insamling, bearbetning och analys av intervjumaterialet. Kapitlet avslutas med etiska övervägningar och reflektioner vilka uppstått under skrivprocessen.

En kvalitativ ansats valdes eftersom studien syftar till att förstå kuratorers subjektiva upplevelser. Tolkningar av verkligheten är centrala för kvalitativ forskning och därför grundar sig våra frågeställningar i kuratorers egna beskrivningar av sin arbetssituation och hur den påverkar deras mående. Vi har utgått från ett *konstruktivistiskt* perspektiv där antagandet är att sociala aktörer och omgivningen har ett ömsesidigt förhållande och påverkar varandra (Bryman et al. 2025, s. 50-52, 55-56, 426-427). I linje med detta tar vi fasta på att förförståelse oundvikligt påverkar oss såväl som våra intervjupersoner. I enlighet med konstruktivismen kommer vår bland annat vår förförståelse, tidigare kunskap och underliggande värderingar att genomsyra hela forskningsdesignen. Med tanke på detta, har vi haft reflexivitet för att minimera risken att dessa aspekter ska snedvrider studien (Bryman et al. 2025, s. 58; Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2024, s. 60). I vårt fall vill vi tydligt belysa att våra värderingar påverkas av att vi genomgår en socionomutbildning och själva studerar till ett kontaktyrke, vilket har lett till vårt intresse av forskningsfrågorna. Med valet av forskningsdesign i åtanke, samt genom vår möjliga empati och förståelse för intervjurespondenterna i deras situation, har vi medvetandegjort för oss själva att vi kan erhålla både positiva och negativa reaktioner på vad som framkommit i intervjusvaren. Vi har kontinuerligt fört reflexiva samtal för att synliggöra och hantera vår förförståelse, samt gjort alla delar av uppsatsarbetet tillsammans i nära samarbete.

Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2024, s. 56) beskriver intervjuer som en särskilt lämpad metod inom socialt arbete, detta eftersom forskaren kan få djupare insikter om en specifik miljö och dess kontext för människorna som ingår i den. Vi har utfört semistrukturerade intervjuer för att möjliggöra uppföljande frågeställningar till intervjupersoner om vi har tolkat deras svar rätt, och deras uppfattning av frågorna (Eriksson Zetterquist & Ahrne 2024, s. 57). Semistrukturerade intervjuer möjliggör även att ställa frågor utanför intervjuguiden eller att stryka frågor som blivit

besvarade, vilket möjliggör fördjupade och nyanserade svar (Bryman et al. 2025, s. 519-520). Vi anpassade frågeställningarna utifrån hur vi uppfattade deras mottaglighet. Beaktat vår konstruktivistiska hållning, är det i en intervjusituation omöjligt att inte påverka intervjupersonen, vilket i sin tur kan påverkat svaren i intervjuerna. Däremot har vi strävat efter att minimera inflytandet (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2024, s. 60). Detta genom att vi haft medvetenhet kring vår position i förhållande till både intervjupersonerna och vårt beforskade ämne. Vi har strävat efter att inte bekräfta eller värdera respondenternas utsagor.

4.1 Urval

I detta avsnitt beskrivs urvalet och tillvägagångssättet vid insamling och genomförande.

Vi genomförde sex stycken intervjuer med kuratorer som arbetar på olika avdelningar inom barn- och ungdomspsykiatri i södra Sverige. Bryman et al. (2025, s. 461) beskriver att urvalsprocessen i kvalitativa studier ofta sker genom så kallat målstyrt urval. Detta innebär att vi hade ett avsiktligt urval eftersom deltagarna bedömdes kunna bidra med relevant information (ibid.). Vi valde kuratorer inom barn- och ungdomspsykiatri som vår urvalsgrupp eftersom kuratorer inom BUP har direkt erfarenhet av de arbetsvillkor och emotionella krav som studiens forskningsfrågor berör.

Bryman et al. (2025, s. 460) skiljer mellan två centrala urvalsnivåer: kontext och deltagare. Kontexten i vår empiri har varit barn- och ungdomspsykiatri och deltagarna har varit kuratorer. Inom den målstyrda urvalsmetoden som presenteras av Bryman et al. (2025, s. 462), finns det även olika nivåer och dimensioner av tillvägagångssätt för att välja sitt målstyrda urval. Vi använde ett kriteriestyrt urval, vilket innebär att deltagarna valdes utifrån specifika kriterier (ibid.). Deltagarna skulle uppfylla följande kriterier: arbete i ett kontaktyrke, minst sex månaders anställning samt arbete inom barn- och ungdomspsykiatri. Urvalskriteriet att arbeta i ett kontraktyrke valdes eftersom det framgår i tidigare forskning att kontaktyrken förknippas med en

ökad risk för sårbar arbetsmiljö. Med sårbar arbetsmiljö menas att det finns en större risk för sjukskrivning och psykisk ohälsa för kontaktyrken (Isdal 2017, s. 7-9, 15-16).

4.1.1 Tillvägagångssätt vid kontakt med intervjupersoner

Vi kontaktade chefer på olika BUP-mottagningar i södra Sverige via de offentliga kontaktuppgifter som finns på BUP:s hemsida. Vid telefonkontakt presenterade vi oss som studenter på Lunds universitets socionomprogram, samt förklarade syftet att vi söker frivilliga deltagare till vår kandidatuppsats. Vi förklarade uppsatsens syfte och fick därefter kontaktuppgifter till relevanta avdelningar. Cheferna fick instruktioner att vidarebefordra studiens information till potentiella respondenter. Detta innebär att kuratorerna själva kunde ta ställning till eventuellt deltagande i studien och kontakta oss direkt. Risken för att de påverkades av chefens vilja eller urval minskade, och deras anonymitet garanterades. Detta tillvägagångssätt ligger i linje med Bryman et al. (2025, s. 446) rekommendationer för att undvika påverkan från överordnade i urvalsprocessen. De potentiella intervjupersonerna fick ett informationsbrev om studien (se Bilaga 1). Informationsbrevet beskrev även hur deras uppgifter skulle hanteras, samt våra kontaktuppgifter. Informationsbrevet granskades av vår handledare innan utskick. Detta gjordes innan vi bestämde tid och plats för intervjuerna, på grund av att vi önskade säkerställa intervjupersonernas informerade samtycke för deltagande.

Vi kontaktade flera olika mottagningar i enlighet med Ahrne och Svenssons (2024, s. 29-30) rekommendationer om att skapa variation i urvalet. Detta eftersom arbetsmiljön kan skilja sig avsevärt mellan olika mottagningar. Vi valde även att kontakta fler mottagningar eftersom vissa chefer uppgav hög arbetsbelastning och därmed begränsade möjligheter att medverka.

4.1.2 Genomförande

Intervjuerna genomfördes genom fysiska möten: fem på intervjupersonernas arbetsplatser och en i ett grupprum på Lunds universitet. Intervjuerna genomfördes i avskilda rum för att minimera störningsmoment och skapa en trygg miljö. Eftersom intervjuerna kunde beröra känsliga ämnen prioriterades en miljö där ingen utomstående kunde överhöra samtalet.

Efter bekräftat samtycke från intervjupersonen att få spela in intervjun, genomfördes inspelning på en diktafon som placerades synligt för intervjupersonen. Vi upprepade i inspelningen att det var helt frivilligt att delta, och att de vid behov både kunde avbryta intervjun eller avstå från frågor. Vi hade dessutom en beredskapsplan med manuell anteckning om inspelning inte hade godkänts.

4.1.3 Introduktion av intervjupersonerna

Våra intervjupersoner är alla kvinnor mellan 30-60 år. Eftersom vi inte utgick från kön som urvalskriterier, var det slumpmässigt att det blev sex kvinnliga intervjupersoner. Variation finns inom exempelvis ålder, arbetsplats inom BUP, samt mängden erfarenhet i socionomyrket.

Tabell 1

Intervjuperson	Benämning	Ålder på målgrupp
Kurator 1	K1	10-18 år
Kurator 2	K2	10-18 år
Kurator 3	K3	0-18 år
Kurator 4	K4	0-6 år
Kurator 5	K5	0-18 år
Kurator 6	K6	0-18 år

4.2 Bearbetning och analys

I detta avsnitt beskrivs hur materialet har bearbetats och analyserats.

Som första steg transkriberade vi intervjuerna ordagrant i offlineläge. I enlighet med Bryman et al. (2025, s. 526-527, 539-541), transkriberade vi materialet orddagrant med undantag för upprepade utfyllnadsord och stakningar. Förkortningar och talspråkliga uttryck skrevs om till

korrekt skriftspråk för att öka läsbarheten.

Rennstam och Wästerfors (2024, s. 244) beskriver analysprocessen som ett arbete i tre steg: att sortera, reducera och argumentera. Materialet sorterades för att skapa överblick och reducerades för att bli mer hanterbart. Slutligen argumenterade vi för de slutsatser som analysen ledde fram till. Tematisk analys utfördes enligt Bryman et al. (2025, s. 657-658).

I transkriberingen av vårt material identifierade vi koder såsom "emotionell frånvaro", "utmattning", "framgång i klientsamtal" och "meningsfullhet" med flera, utifrån ämnen som frekvent förekom i flera av våra intervjuer. Material som inte återkom eller inte var relevant för forskningsfrågorna reducerades bort. Därefter utvecklades analytiska teman genom reflektion över materialet, det teoretiska ramverket, våra frågeställningar och hela forskningsämnet. Utifrån temana utvecklades underteman, vilka också kopplades till det teoretiska ramverket och frågeställningarna (Bryman et al. 2025, s. 657-658). När tematiseringen var genomförd följde analysen, där vi argumenterade för hur materialet besvarar forskningsfrågorna (Rennstam & Wästerfors 2024, s. 255-258). Vi har visat på vad materialet kan berätta för oss om frågeställningen utifrån de teman och det analytiska ramverk vi utgår från (ibid.).

Rennstam och Wästerfors (2024, s. 244-245) beskriver kodningsprocessen som ett växelspel mellan empiri som insamlats och det teoretiska ramverket. Analysen hade huvudsakligen induktiva inslag eftersom kodningen och tematiseringen utgick från materialet. Samtidigt fanns även deduktiva inslag då intervjuguiden (se Bilaga 2) baserades på våra forskningsfrågor (Bryman et al. 2025, s. 38, 41).

Vi skapade en tematisk intervjuguide utifrån våra forskningsfrågor, indelad i riskfaktorer i arbetet, skyddsfaktorer i arbetet samt kuratorernas känslomässiga upplevelser av dessa. Eftersom intervjuerna genomfördes under en längre tidsperiod skedde transkribering, kodning och insamling av tidigare forskning parallellt. Dessa processer påverkade varandra, vilket innebar att teorier valdes i relation till både framväxande koder och tidigare forskning. Vår förståelse om målgruppens arbetsvillkor påverkade valet av forskningsområde, vilket illustrerar hur induktiva

och deduktiva inslag samspelar i kvalitativ forskning.

4.3 Metodens tillförlitlighet

Empirin har insamlats i enlighet med Jacobssons (2008, s. 165-166) rekommendationer om metodologiska överväganden för att säkerställa kvalitet och transparens i forskningsprocessen. Dessa överväganden har bidragit till att stärka studiens tillförlitlighet (ibid.). Bryman et al. (2025, s. 442-450) menar att traditionella begrepp som reliabilitet och validitet inte fullt ut fångar kvalitativ forsknings villkor. Trovärdighet är ett sådant övergripande begrepp (ibid.). I trovärdighetsbegreppet ingår tillförlitlighet, överförbarhet, pålitlighet samt bekräftelsebarhet vilket kommer att beskrivas i detta kapitel (ibid. s. 443).

4.3.1 Trovärdighet och överförbarhet

Trovärdighet innebär att resultat och analys tydligt speglar intervjupersonernas utsagor och att forskaren återger deras perspektiv på ett korrekt sätt (Bryman et al. 2025, s. 443). Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2024, s. 56-78) lyfter att flera faktorer kan påverka intervjusvar, exempelvis forskarens sätt att uttrycka sig och sociala normer i intervjusituationen. Bryman et al. (2025, s. 266) beskriver även risken för social önskvärdhet, där intervjupersonen anpassar sina svar efter vad de tror att forskaren vill höra. Vi vidtog åtgärder för trovärdighet genom att ställa förtydligande frågor under intervjuernas gång, för att minimera utrymmet för misstolkningar (Bryman et al. 2025 s. 444-445; Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2024, s. 57). Vi använde öppna frågor i enlighet med Jacobssons (2008, s. 170) rekommendationer för att ge intervjupersonerna utrymme att utveckla sina resonemang.

Överförbarhet innebär enligt Bryman et al. (2025, s. 446) att forskaren ger tillräckligt detaljerade beskrivningar av material och analys för att läsaren ska kunna bedöma om resultaten kan överföras till andra sammanhang. Överförbarheten stärks genom att läsaren ges möjlighet att avgöra om resultaten kan appliceras i liknande kontexter (ibid.).

4.3.2 Förförståelse

Vi hade en förförståelse för fältet som undersökts i denna studie, eftersom en av oss hade en handledare på den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU:n) som var kurator inom barn- och ungdomspsykiatri och som i detta yrke tidigare upplevt psykisk ohälsa. Detta påverkade valet av forskningsfrågor, samt vårt intresse av att inrikta oss på kuratorer inom barn- och ungdomspsykiatri. Vi hade alltså en förförståelse och ett antagande om att psykisk ohälsa kan förekomma bland kuratorer som arbetar med barn och unga, vilket riskerade att påverka hur vi tolkade materialet.

4.3.3 Pålitlighet och bekräftbarhet

Bryman et al. (2025, s. 446) beskriver pålitlighet som forskarens medvetenhet om och transparens kring de val som görs under hela forskningsprocessen. Vi har därför fört kontinuerliga diskussioner med varandra och vår handledare för att säkerställa genomtänkta metodval. Vårt material representerar kuratorer inom barn- och ungdomspsykiatri i södra Sverige, vilket ligger i linje med studiens forskningsintresse. I enlighet med bekräftbarhet kriteriet (ibid.) redovisade vi även sådant empiriskt material som inte stämde överens med vår förförståelse eller våra förväntningar.

4.4 Etiska överväganden

I detta avsnitt redogör vi för de etiska överväganden och den etiska reflexivitet som präglat arbetet med vår studie.

Studien behandlar frågor som är relevanta för socialt arbete, och resultaten kan även vara av värde för intervjupersonerna själva. Eftersom intervjuerna kunde beröra emotionellt känsliga ämnen uppmärksammade vi de risker detta kan innebära. Det etiska vidtagande vi tagit med hänsyn till det potentiellt känsliga ämnet, är att vid olika delar av kontakten med intervjupersonerna uppmärksammat frivilligheten och möjligheten att avbryta.

Vi har följt de etiska riktlinjer som Eldén (2020, s. 37-40) beskriver, även om studien omfattas av studentundantaget och därmed inte utgör forskning i lagens mening. Vår handledare har granskat och godkänt de etiska överväganden som gjorts. Ingen formell etisk prövning krävdes och inget avtal om tystnadsplikt behöver undertecknas (ibid.).

4.4.1 Etiska principer: Samtyckeskravet, informationskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet

För att bedriva etiskt hållbar forskning ska fyra krav beaktas; *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet* (Eldén 2020, s. 30-37; Vetenskapsrådet 2024).

Samtyckeskravet innebär att deltagarna ska ge informerat och frivilligt samtycke (Eldén 2020, s. 85-86; Vetenskapsrådet 2024, s. 62). Eftersom våra deltagare var myndiga yrkesverksamma krävdes inget ytterligare samtycke. De informerades skriftligt via annonseringen och muntligt vid intervjutillfället om studiens syfte, intervjuens upplägg, rätten att avbryta samt hur materialet skulle hanteras. I enlighet med betoningen på kontinuerligt samtycke var vi uppmärksamma på tecken på obehag under intervjuerna och säkerställde även efteråt att deltagarna stod fast vid sitt samtycke. Inga tecken på ovilja eller obehag observerades i intervjuerna (Eldén 2020, s. 95-96, 101).

Informationskravet innebär att deltagarna ska få tydlig information om studiens syfte, upplägg och villkor (Eldén 2020, s. 30; Vetenskapsrådet 2024, s. 62-63). Detta säkerställdes genom informationsbrevet samt muntlig information vid intervjutillfället. Deltagarna gavs möjlighet att ställa frågor och informerades om att deltagandet var frivilligt och kunde avbrytas när som helst.

Konfidentialitetskravet innebär att deltagarnas identitet ska skyddas (Eldén 2020, s. 45, 131-138; Vetenskapsrådet 2024, s. 70). Vi har för att uppnå detta systematiskt avidentifierat allt material genom att ta bort namn, specifika arbetsplatser, geografiska uppgifter och annan information som

kan leda till identifiering. Intervjumaterialet har förvarats på ett säkert sätt så att obehöriga inte kan ta del av det (Eldén 2020, s. 139).

Nyttjandekravet innebär att insamlat material endast får användas för forskningsändamål (Eldén 2020, s. 31; Vetenskapsrådet 2024, s. 11). Det material som samlats in kommer enbart att användas i denna studie, och ljudfilerna raderas efter det att uppsatsen slutförts.

4.4.2 Andra etiska överväganden

Vi har nogsamt reflekterat över vårt bemötande i intervjusituationerna. Då vi, som tidigare nämnt, tar upp frågeställningar som potentiellt sett skulle kunna uppväcka starka känslor hos de deltagande intervjupersonerna, hade vi även kontaktuppgifter till lokal psykiatrisk akutmottagning tillgängliga, som en säkerhetsåtgärd (se Bilaga 2). Dessa har dock inte behövts användas under våra intervjuer.

De vidare etiska överväganden som vi tagit hänsyn till är kopplade till Eldéns (2020, s. 103) resonemang om maktaspekter i en intervjusituation. De som utför intervjun har vanligtvis makten över den som intervjuas på olika sätt, bland annat genom att analysera materialet som inhämtats. För att minska maktobalansen valde vi att endast en person genomförde intervjun, vilket enligt Eldén (2020, s. 103) kan bidra till ökad trygghet för intervjupersonen, särskilt när känsliga ämnen behandlas.

5.0 Analys

I följande kapitel redogör vi för de teman som framkommit i kodningsprocessen, tillsammans med de underteman som identifierats.

5.1 Individuella risk- och skyddsfaktorer i kuratorsrollen

I detta avsnitt lyfter vi de individuella faktorer som påverkar kuratorernas upplevelse av sin yrkesroll. Faktorerna presenteras antingen för att de återkommit i flera intervjuer eller för att de framträtt särskilt tydligt i en enskild intervju.

5.1.1 Meningsfullhet, tillfredsställelse och bekräftelse i yrkesrollen

Något som flertalet kuratorer belyste som betydande för deras egen trivsel och välbefinnande på arbetet, var de positiva aspekter som de menar att arbetet och samtalen med klienterna kan medföra. Meningsfullheten framträder som en central skyddsfaktor hos samtliga kuratorer och återkommer när de beskriver vad som gör arbetet positivt och hållbart.

Följande citat av K1 belyser drivkraften att förändra och göra skillnad för de människor man som kurator hjälper: “Jag tycker att det är en drivkraft just att komma iväg till jobbet, att känna att det är meningsfullt och att vilja bidra till förändring [...]” Citatet visar hur meningsfullhet fungerar som drivkraft i arbetet, något som flera av kuratorerna beskriver när de lyfter arbetslagets betydelse eller glädje i att hjälpa patientgruppen.

Att finna meningsfullhet kan tolkas genom KASAM (Antonovsky 2023, s. 45-46; Forsmark 2024, s. 20-21). Att alla kuratorer uppger på olika sätt att de finner sitt arbete meningsfullt kan tolkas som att det ger dem en förmåga att lättare hitta motivation och viljan att uthärda saker som gör det svårt, detta är något som tydligt framgår i följande citat av K3: “Man bär ju med rätt så många livsöden, men tänker mest att det är en lyx och att det är väldigt meningsfullt på ett sätt. Nä jag har faktiskt aldrig ångrat att jag blev socionom trots allt skit!”.

K3 beskriver hur hon i sin yrkesroll möter svåra berättelser, men trots detta uttrycker hon en stark meningsfullhet i arbetet. Att kalla mötena ”lyx” kan tolkas som en känsla av uppskattning och betydelsefullhet, vilket är centralt för upplevelsen av meningsfullhet inom KASAM (Antonovsky 2023, s. 45-46; Forsmark 2024, s. 30). Att få ta del av klienters berättelser och deras förtroende kan därmed förstås som en yrkesmässig framgång som stärker kuratorns välbefinnande. Detta överensstämmer med kuratorernas utsagor om att just meningsfullhet fungerar som en skyddsfaktor i arbetet. K5 beskriver meningsfullheten på följande vis: “Och vi får väldigt mycket positiv feedback från föräldrar. [...] Även om jag kanske inte löste problemet så har jag ändå mött patienten så att de känner sig sedda och hörda [...].”

Här i föregående citat påvisas en tillfredsställelse i att få positiv feedback, både av föräldrarna till patientgruppen, men även av de kollegor som är insatta i ens arbete. Detta kan med hjälp av KASAM återkopplas till meningsfullhet utifrån att kuratorn upplever känslan att bli sedd och få uppskattning för sitt arbete (Forsmark 2024, s. 30). Citatet ramar in hur många av kuratorerna känner ett behov och en önskan om att få uttryckt för sig att de gör ett bra arbete. K3, K4 och K6 beskrev också detta uttryckligt. K4 benämnde en liknande process, om att det kan ge en personlig känsla av meningsfullhet i behandlingsprocessen i följande citat:

Nej men att man får vara med i processer av att hjälpa, för det är ju de som kommer till oss är ju nånstans motiverade till att göra det här jobbet och i det så får man ju väldigt mycket tillbaka också i att de vill förändra sin situation. (K4)

I citatet framkommer KASAM:s meningsfullhet avseende att den professionella får mycket tillbaka genom att hjälpa patienter, det blir en tillfredsställelse i yrkesrollen. Detta går att koppla till hur tidigare forskning belyser hur både feedback och framsteg i yrket är viktigt (Mueller & Morley 2020, s. 20, 23; Yi et al. 2019, s. 970-971, 981).

5.1.2 Empatisk överbelastning och utmattning

Flera kuratorer beskriver erfarenheter av empatisk överbelastning och perioder av utmattning, vilket framträder som tydliga riskfaktorer för deras psykiska hälsa.

Ett citat som belyser början på en utmattning är följande av K6. Hon berättar om en tidigare period då två klienter gick bort. Hon uttrycker detta så här: “Det var jätte jätte tungt. Då kändes ju inte heller jobbet som meningsfullt, och då blev det också en krock att man tänker: ‘men vad är det vi jobbar för’ när det ändå blir på det sättet.”

Citatet exemplifierar hur både begriplighet och hanterbarhet minskar inom KASAM. Dödsfallen rubbar K6 förståelse av arbetets syfte och hennes tilltro till den egna förmågan. När meningsfullheten faller påverkas även de andra komponenterna, vilket försvagar känslan av sammanhang (Antonovsky 2023, s. 45-46; Forsmark 2024, s. 22-23). Att upplevelsen av meningsfullhet påverkar de andra två komponenterna, begriplighet och hanterbarhet, kan återkopplas till att meningsfullhet är den mest centrala för KASAM (Forsmark 2024, s. 54).

En parallell process som kan identifieras i citatet är att arbetsuppgifterna inte längre överensstämmer med K6 förväntningar på vad rollen som kurator ska innebära, särskilt vad gäller känslomässig balans och begriplighet i arbetet. Händelsen rubbar även hennes känslomässiga balans, då hon inte längre kan förstå eller hantera sina egna reaktioner i relation till yrkesrollen. Utifrån Hochschild (2012, s. 56-57) uppstår här en form av känsloregler där kuratorns autentiska sorg kolliderar med de känslor som yrkesrollen förväntar sig, vilket leder till alienation.

K6 citat antyder att det tidigare fanns en meningsfullhet i arbetet, men att den professionella rollen, de känsloregler som finns på arbetsplatsen, inte längre gick att upprätthålla. Denna emotionella överbelastning ledde till en passivitet som är typisk för alienation, vilket är en känsla

av att inte längre kunna investera sig i arbetets framtid (Hochschild 2012, s. 187). Dessa beskrivningar speglar både alienation genom avtrubbning och känslomässig distans, men kan också kopplas till en försvagad meningsfullhet inom KASAM, där arbetet inte längre upplevs som värt att investera energi i. Detta kan också förstås som en form av empatisk överbelastning, där känsloregleringen inte längre räcker till vilket belyses i tidigare forskning (Delgado et al. 2017, s. 87; Hochschild 2012, s. 6-7, 187).

Liknande passivitet eller uppgivenhet över olika moment i kuratorsrollen beskrivs vidare av samtliga kuratorer. De alla använder liknande ord för att beskriva tidigare upplevelser av utmattning eller vad de benämner som "svackor". Vid en stark känsla av upplevd psykisk ohälsa beskriver de alla en upplevd trötthet, apati för klienterna och förlust eller avtrubbning av den empati som de tidigare hade upplevt som närvarande och stark i klientarbetet. Följande citat fångar in hur påfrestningar kan påverka kuratorerna mentalt och vilka konsekvenser för arbetet det kan ge:

Personligen utmanande skulle jag nog säga att det är kanske trötthet, ja. Att man blir utmattad psykiskt. [...] Man känner att man går i samma hjulspår [...] man känner att jag vill utveckla mig men jag vet inte hur jag ska utveckla mig.[...] Ja, i att man i att sitta i samma samtal och samtala om samma sak, man kan sitta där och föreställa sig att man [...] slår sig i huvudet. Sen så ser man till slut att man når ingenstans. Så jag känner att man ibland blir lite avtrubbad i sitt yrke. För man har hört samma saker och hört samma saker om och om igen. (K5)

De negativa känslorna har för denna professionella tagit över yrkesrollen. Förmågan att vara känslomässigt närvarande i samtalet blir nedsatt då tankarna är på annat håll och alienationen skapar en depersonalisering av interaktionerna, eftersom det tidigare djupa engagemangen i kombination med det emotionella lönearbetets krav blev emotionellt överbelastande (Hochschild 2012, s. 187-188). I detta citat framgår det hur kurators roll och det emotionella lönearbete behöver vägas upp av meningsfullhet för att inte bidra till psykisk ohälsa. Att meningsfullhet som tolkas som en skyddsfaktor kan vara ett verktyg för att balansera ut något som upplevs som

en riskfaktor går att koppla tillbaka till tidigare forskning som påvisar liknande slutsatser (Yi et al. 2019, s. 970-971).

Avseende sjukskrivning och utmattning har många av våra intervjupersoner också upplevt perioder av psykisk ohälsa, K3 beskriver i följande citat hur arbetet som kurator kräver mycket, men samtidigt är ett yrke där det stundvis är svårt att balansera mellan yrkesliv och privatliv, att vara utmattad och ha en belastande arbetsmiljö samtidigt:

[...] När man har ett tufft jobb eller som kräver mycket av en själv så är det ganska viktigt att ens andra liv [...] flyter på. Det tycker jag att jag har märkt att det inte finns så stor marginal. Är det något som är jobbigt privat så har man inte så mycket att ta av [...]. Likadant om det är jobbigt på jobbet, så går det ut över ens privatliv, det är svårt liksom. Under den perioden när jag hade det jobbigt på jobbet, jag vet inte men ibland har jag tänkt efteråt att jag hade kunnat bli sjukskriven då för utbrändhet, och då var det både att jag hade privata saker som var jobbiga, men också att det var en svår arbetsmiljö för att det var så mycket konflikter i arbetsgruppen. Människor som inte kunde prata med varandra [...] det var liksom nästan bråk ibland och ingen närvarande chef. Vi har också varit chefslösa i perioder [...]. (K3)

Detta citat beskriver en kombination av orsaker till psykisk ohälsa, belastande livshändelser privat, svårt belastande arbete och problem med arbetsgrupper och chefskap leder till stark belastning. Här ser vi hur alla delarna i KASAM blir påverkade på ett negativt sätt och blir en riskfaktor när det både finns stora traumatiska livshändelser privat, att man därtill hanterar traumatiska livshändelser i arbete och att arbetsgruppen och chefskapet inte fungerar vilket leder till psykisk ohälsa (Antonovsky 2023, s. 59-60). Detta framgår även i majoriteten av intervjuerna. Fyra av kuratorerna sade hur det är viktigt att hitta balansen eftersom de menade att någon del av vardagen måste fungera. Följande citat påvisar liknande sentiment som ovan, att det som fick kuratorn att inse hur hon mådde var när många saker föll samman samtidigt: "Dels så var det jätte mycket slitningar i arbetsgruppen[...]för min del var det många dåliga saker som sammanföll som gjorde att det blev för mycket för mig. Min mamma blev ju sjuk."

K3 fortsätter beskriva en arbetssituation som blev alltmer ohållbar: “Men sen så ju mer tiden gick, så kunde jag börja känna att jag inte kände något för dem längre och det var jättejobbigt.”

Ovanstående citat åskådliggör en form av empatitrötthet där den känslomässiga närvaron gradvis försvagas, vilket enligt Hochschild (2012, s. 186) kan förstås som en konsekvens av långvarigt emotionellt lönearbete. Empatitröttheten kan förstås som ett resultat av att känslolönet blir kommersialiserat till emotionellt lönearbete (Hochschild 2012, s. 186-187). När kraven på att upprätthålla ett professionellt känslouttryck inte motsvaras av organisatoriska förutsättningar uppstår en emotionell obalans som riskerar att leda till alienation. I K3:s fall förstärktes detta av en arbetsmiljö präglad av konflikter och bristande ledarskap, vilket ökade den individuella belastningen (Hochschild 2012, s. 7, 186-189).

Samtidigt är det av vikt att poängtera maktaspekten utifrån K3 samlade situation, kraven från arbetsgivaren att utföra ett fullgott känslolönet och emotionellt lönearbete, och de organisatoriska möjligheterna att utföra detta i detta fall inte var synkroniserade. Detta framgår även i tidigare forskning (Delgado et al. 2017, s. 87; Mueller & Morley 2020, s. 20, 23). På ett plan kan detta förstås som att kuratorn på grund av vilja att göra ett bra arbete, tog personligt ansvar för och internaliserade ett misslyckande som även var organisatoriskt.

Utifrån Hochschilds (2012, s. 56-57) begreppsapparat om emotionellt lönearbete kan kuratorns upplevelser vidare tolkas. Följande citat belyser hur erfarenhet kan hjälpa K4 att hantera situationer där emotionellt lönearbete utövas:

[...] I början så påverkade det nog mer för att man också satt där med [...] tuffa samtal och det var så mycket som händer och det var svårt att inte ta med sig känslomässigt, det man är med om i rummet. Men ju längre jag jobbar så känner jag att det är enklare. [...] Det är många olika bitar i det, det är många olika besök [...], så det är snabba omställningar. Och vissa ärenden är såklart tuffa. (K4)

Här belyses riskfaktorn att det finns aspekter av arbetet som kan vara känslomässigt jobbiga, men det framgår även att vissa faktorer kan mildra de negativa konsekvenserna för hälsan. Erfarenhet belyses i flera intervjuer, såsom K1, K3, K4 och K6, som en skyddsfaktor som har hjälpt kuratorerna att lära känna hur de ska härbärgera svårigheter i yrket. Att kuratorerna upplever erfarenhet som en skyddsfaktor kan förklaras med hjälp av hanterbarhet, med erfarenhet har man inte bara lärt känna sin arbetsplats, utan kuratorn har troligen fått mer insikt i vilka resurser som arbetet kan tillhandahålla, samt fått vidare kompetenser utifrån olika vidareutbildningar som även beskrivs i citatet (Antonovsky 2023, s. 32; Forsmark 2024, s. 21-22). Citatet belyser dessutom att det finns vad Hochschild (2012, s. 56-57) benämner som känsloregler. Regeln i samtalsrummet stipulerar att kuratorn inte kan visa de känslor som hon egentligen känner, utan att dessa behöver hanteras internt. Det var också så att hon bar med sig detta, men att det blir lättare ju mer erfarenheten spelar in i yrkesrollen att hantera den emotionella dissonans som sker (Hochschild 2012, s. 90).

Kuratorn benämner även att det var svårare i början av karriären, vilket kan tolkas som att den professionella erfarenheten efterhand blir som en slags skyddsmekanism, man lär sig distansera sig mer i en arbetsmiljö med en hög emotionell belastning, vilket i sig kan sägas vara ett sätt att bemöta diskrepansen mellan de egna känslorna och de krav som finns i yrkesrollen (Hochschild 2012, s. 132-133, 183-184).

K2 beskriver exempelvis hur hon kan känna sig helt "dränerad" efter att behöva uppmärksam på varje sak hon uttrycker genom kroppsspråk och mimik. Vidare visar ett citat från K5 visar även på utmaningarna i att göra emotionellt lönearbete i förhållande till den fasad som behöver upprätthållas inför patienten, att det kan vara svårt att hålla masken i samtalet när det finns många intensiva faktiska känslor som behöver härbärgas. Det kan även förstås vad Hochschild benämner som en form av ytagerande, kuratorn kämpar här för att hålla masken inför patienten, att kunna behålla det yttre uttrycket för patientens skull (Hochschild 2012, s. 37-38, 56-57). Hon försöker vara stark trots att detta är motsatsen till den egna inre känslan. K5 beskriver hur hon i ett samtal om sexuella övergrepp behövde lämna rummet för att inte börja gråta: "Gud jag kan inte gråta här inne i min roll!".

Detta illustrerar hur stark den professionella fasaden måste vara och hur kuratorn tvingas undertrycka sina egna känslor för att följa yrkets känsloregler. Situationen visar också hur känsloreglerna kan uppstå när de egna känslorna inte överensstämmer med det uttryck som rollen kräver, de kan inte visa vad som pågår bakom det professionella ansiktet (Hochschild 2012, s. 56-57). K5 var tvungen att förflytta sig ut från rummet och ta en paus från detta, släppa ut de egentliga känslorna, för att sedan kunna komma tillbaka och fortsätta i sin yrkesroll. Nu med känsloreglerna åter på plats. Detta kan även belysas utifrån att Hochschild (2012, s. 90) ger uttryck för att det minskar risken för alieneringen att hon faktiskt gav uttryck för att släppa ut dessa känslor, och minskar risken för de negativa följderna av en längre känslomässig dissonans som kan medföra psykisk ohälsa och utmattning i yrkesrollen.

Det var även ett tillfälle när en kurator beskrev att det skett en utveckling ju längre hon arbetade i yrkesrollen, att det blev enklare att hålla ihop det professionella och de faktiska känslorna. I ett senare skede beskriver K5 hur hon lärt sig att ”stänga av” i stunden:

Jag har lärt mig stänga av mer. Nej, för det är inte så att jag inte blir lika rörd, det blir jag. Men jag har lärt mig hantera det inre. Och det vet jag inte riktigt hur man gör, men man gör det, Just det. Och sen kan det vara tillfällen efter ett samtal där man känner: ‘Nu vill jag bara gråta. Just det här var jättehemskt att höra.’ För då och då med min patient nånstans, man hinner inte riktigt koppla på vad man verkligen, vad jag känner, utan jag håller ihop. (K5)

Detta kan förstås utifrån Hochschild (2012, s. 56-57) som ett djupagerande där hon försöker anpassa sina inre känslor till yrkesrollens krav. Samtidigt finns en risk att denna distans, om den blir långvarig, utvecklas till emotionell alienation. De känslor hon har kan inte kännas fullt ut, utan behöver ageras som om att de inte finns (Hochschild 2012 s. 38-39). Detta när hon i den professionella rollen måste agera på ett visst sätt och hur det kan kännas när man tappar sammansvetsningen av egna känslor som förväntas och hur de uttrycks (Hochschild 2012, s. 38). I citatet använder sig K5 av ytagerande för att hålla ihop för patientens skull. Att hålla ihop är en

maskering som är central i ytagerandet. Det blir en känslomässig dissonans, men det stannar inte vid detta. Det som sker är vidare en fränkoppling, en emotionell alienation. Detta begränsar förmågan till speglingen av andras reaktioner, och detta riskerar vidare den professionellas hälsa och är en riskfaktor i arbetet (Hochschild 2012, s. 7, 90).

5.1.3 Självomsorg som kurator

Självomsorg framkom som en central strategi för att hantera svåra situationer i arbetet. Kuratorerna beskrev olika former av självomhändertagande, vilket återkom som en övergripande skyddsfaktor i deras yrkesutövning.

Flera kuratorer beskrev fysisk aktivitet som en central del av sin självomsorg. K1 tränar exempelvis regelbundet på gym, K3 går promenader och vistas i naturen, och K6 spelar tennis. K4 uttrycker detta så här: “[...] att bara hitta den där känslan av att träna för att liksom återhämta sig och komma ner i varv istället för att träna för att bli starkare.”

Fysisk aktivitet kan förstås som en form av självomsorg som stärker hanterbarheten inom KASAM. Forsmark (2024, s. 133-134, 165) beskriver att genom att aktivera kroppen snarare än det kognitiva systemet som dominerar i kuratorsarbetet skapas en form av återhämtning vilket lyfts som särskilt värdefullt. Detta kan förklara varför flera kuratorer beskriver fysisk aktivitet som en viktig skyddsfaktor.

En annan återkommande form av självomsorg är gränssättning. K3 beskriver vikten av att inte ta på sig för mycket ansvar, K2 beskriver gränser genom tidsplanering i samarbete med chefen, medan K1 betonar behovet av att sätta gränser även i privatlivet, där andra ibland vänder sig till henne i egenskap av kurator. Hon uttrycker detta så här:

Att sätta gränser om man känner att det är någon i ens närhet som själv kanske mår lite dåligt, det kan vara lätt att man går in i det, också. Och det kan man absolut göra, till viss del, jag ser inget fel i det, men att man också hittar en balans. (K1)

Gränssättning kan förstås som en form av självomsorg som stärker både hanterbarhet och begriplighet (Forsmark 2024, s. 23). Genom att avgränsa sitt ansvar, både i arbetet och privat, skapar kuratorerna förutsättningar för återhämtning och minskar risken för emotionell överbelastning.

5.2 Organisatoriska risk- och skyddsfaktorer för kuratorsrollen

I detta avsnitt presenteras de organisatoriska risk- och skyddsfaktorer som framträdde i intervjuerna och som påverkade kuratorernas upplevelser av sin yrkesroll och mående.

5.2.1 Kollegialt stöd och flexibelt arbetssätt

Ett återkommande tema i analysen var att ett gott samarbete och ett starkt kollegialt stöd fungerade som en central skyddsfaktor. Detta var särskilt betydelsefullt för kuratorer som arbetar i tvärprofessionella team där de ibland var ensamma i sin yrkesroll. Då de hade upplevelser i sitt yrkesliv av dålig sammanhållning mellan kollegor uppger alla att det var en riskfaktor för deras hälsa både fysiskt och psykiskt. Flera kuratorer beskrev att hierarkiska strukturer inom psykiatri kunde skapa påfrestningar och försvåra samarbetet kring patienter. K1 beskriver i följande citat att arbetsmiljön på hennes arbetsplats, där hierarkin inte känns av, präglas av en öppenhet och att det upplevs som skyddande för det egna välbefinnandet:

Jag är ju inte någon medicinsk expert, men jag har jobbat ganska länge, och jag kan ju också ha mina tankar [...] och kan ändå lyfta det med läkaren och sjuksköterskorna, så vi kan lite sådär tassa in på varandras områden. Och det kan vara rent av intresse [...] att man ändå kan ha diskussionen och att det är öppet att man inte så: 'nä du kan inte prata om detta, du är inte medicinskt utbildad, så du får inte prata mediciner'. Allt går ju liksom in i varandra, det är viktigt att då ha ett öppet klimat, även med sådant som inte funkar. (K1)

Citatet visar hur ett öppet arbetsklimat stärker både begriplighet och hanterbarhet inom KASAM. När kuratorn upplever att hennes perspektiv värderas, oavsett professionell bakgrund, ökar känslan av meningsfullhet och tillhörighet (Antonovsky 2023, s. 42; Forsmark 2024, s. 21-23). Flertalet av de intervjuade kuratorerna uttrycker att de trivs med ett flexibelt arbetssätt och att det kollegiala stödet betyder mycket. Detta är en stark skyddsfaktor i arbetet. Tystnadskultur framkom som en tydlig riskfaktor. När kuratorer upplevde att svårigheter inte kunde lyftas i arbetsgruppen ökade den emotionella belastningen, vilket överensstämmer med tidigare forskning (Suto et al. 2025, s. 12).

Ur ett KASAM-perspektiv minskar både begriplighet och hanterbarhet när det saknas tydliga vägar för att lyfta arbetsrelaterade problem. När det sociala stödet brister försvagas känslan av sammanhang (Forsmark 2024, s. 22-23). I flertalet intervjuer nämns företagshälsovården som en viktig aspekt i att kunna söka vård eller hjälp i sin arbetssituation. Flera kuratorer lyfte företagshälsovården som en viktig resurs, särskilt vid konflikter i arbetsgruppen eller vid behov av stöd i arbetssituationen. Detta kan förstås som att organisationen möter medarbetarnas behov, vilket stärker hanterbarheten inom KASAM (Forsmark, 2024, s. 46-50).

Flera kuratorer beskrev det flexibla arbetssättet som en viktig skyddsfaktor. K1 uttrycker detta så här: "Jag trivs jättebra med det här flexibla [...] Man känner inte sig så ensam [...] här har jag liksom hela teamet bakom mig."

I våra intervjuer framkom det att flertalet av kuratorerna upplevde en underlättad emotionellt och i arbetsbelastning när de delade med sig av ärendena sinsemellan. De uppgav olika aspekter. K1 berättar hur hon kunde känna lättnad över att arbeta i ett team som alla var involverade i alla ärenden och att de kollektivt betraktade alla patienter som "teamets" även när fastän de var tilldelade kontaktpersoner, detta framkom även med K2.

Hochschild (2012, s. 114-115) beskriver hur emotionellt lönearbete kan uppfattas som utmattande, men att kollegor är en viktig resurs då detta kan avhjälpa arbetetstress. En djupare förståelse kan erhållas då alla hjälps åt. Ensamarbete kan dessutom medföra större risk för

ytagerande, då den professionelle inte blir speglad i verkliga känslor. Men om teamet kan spegla känslan genom att kuratorn beskriver att hon har hela teamet bakom sig, kan det även bli enklare att befinna sig i det djupagerande stadiet (Hochschild 2012, s. 35, 38). Det kan därför också förhindra den emotionella dissonans och alienation som annars kan uppstå (Hochschild 2012, s. 7, 90).

En annan aspekt som visade sig särskilt viktig för många av kuratorerna var handledning, specifikt processhandledning. I följande citat beskriver K6 varför handledning kan vara viktigt, inte bara för henne personligen, men för hela arbetsgruppen:

[...] jag tycker det är viktigt under hela tiden som man är yrkesverksam, för det är ju så att man är sitt eget verktyg, så det är väldigt avhängande på hur man mår. [...] Det är en skyddsfaktor om man kan få hjälp med ta hand om saker, att få ventileras, att förstå sig själv bättre. [...] både hjälpen i att det kan vara lite avlastande, men också att man utvecklar sig också i sin yrkesroll genom att få hjälp att få syn på saker. [...] Det här med processhandledning. Det hade jag tyckt var väldigt värdefullt. Och också bra för arbetsgruppen, det är ju också ett sätt att jobba ihop sig och lära känna sina kollegor så att man kanske kan förstå varandra. (K6)

Citatet exemplifierar hur handledning verkar som ett verktyg både för att kompetensutvecklas kontinuerligt under sin yrkesroll, samtidigt som det är ett verktyg för att hantera känslor och ta del av kollegors styrkor. Kompetensutveckling uppmärksammas också som skyddsfaktor. Dessa två aspekter framgår även i tidigare forskning som viktiga i yrken med patientkontakt (Suto et al. 2025, s. 13; Yi et al. 2019, s. 981-982). Att både handledning och kompetensutveckling anses vara skyddsfaktorer när de sker, och riskfaktorer när de uteblir, kan tolkas vidare genom KASAM och hur processhandledning utgör en form av steg för steg guide i hur man kan hantera arbetssituationer och de känslor som uppstår. Genom denna form av handledning stärks både begripligheten, ett potentiellt händelseförlopp kan diskuteras och ge beredskap, medan hanterbarhet ökar för att man får nya strategier.

5.2.2 Organisatoriska mål och förändringar i arbetet

Flera kuratorer betonade att de upplevde det som en skyddsfaktor när organisatoriska produktionskrav inte prioriterades framför patienternas behov eller deras egen arbetsmiljö. I följande citat belyses hur K1 upplever att inte arbeta efter statistiska mål på sin arbetsplats:

[...] Vi jobbar inte, som många gör, att vi jobbar efter pinnar att vi ska ha ett visst antal besök per dag [...]vi ska kunna vara flexibla. För att kunna åka ut på kort tid. Sen jobbar vi ju i team, så egentligen även om jag är fast vårdkontakt för 12 patienter så har jag ju ändå teamet bakom mig.[...] Om jag inte är på plats någon dag så är det en annan kollega som kan ta det, vilket också kan skilja sig från andra mottagningar. Här är det liksom teamet som har patienter.[...] (K1)

Citatet ovan åskådliggör hur frånvaron av kvantifierbara produktionskrav skapar en lättnadskänsla hos kuratorn. Kuratorn visar genom citatet att hon har en hög grad av begriplighet eftersom det framgår att hon vet vad som förväntas av henne. Hon är medveten om förväntningarna både utifrån arbetsgivaren som inte sätter krav på specifika siffror, men också utifrån sin yrkesroll där målet är att hjälpa patienterna genom att bland annat finnas tillgänglig vid akuta fall. Kuratorn förstår hur ansvarsfördelningen fungerar och upplever att organisationens struktur stödjer ett flexibelt och hållbart arbetssätt.

Citatet kan vidare tolkas genom KASAM som att arbetsfördelningen medför en skyddsfaktor i arbetet baserat på att fördelningen också skapar förutsättningar för ett kollegialt samarbete. Att de ser och har varandra som resurs ifall något inte går som planerat tyder på hög grad av hanterbarhet som både skapas utifrån organisatoriska omständigheter, men även kollegornas samspel och egna drivkraft att hålla arbetsmiljön öppen för dessa förväntningar. Det delade ansvaret gör att alla i teamet kan dela framgången med klienterna och leder till en ökad resiliens mot motgångar då de har varandra. Detta kan även stärka känslan av meningsfullhet eftersom kuratorn kan uppleva sig som en del av en gemensam kamp eller ett syfte som de kan kämpa för tillsammans (Forsmark 2024, s. 31).

Vidare exemplifierar följande citat hur en gemenskap på arbetsplatsen bland kollegorna och att ha utveckling som en gemensam drivkraft bland kollegorna kan upplevas som en skyddsfaktor:

[...] Den här drivkraften av att vilja utvecklas och att gruppen är mån om att vi vill lära oss mer och utvecklas vidare, att hjälpa de nya in i gruppen. [...] Det är jättefint att utvecklas och utveckla arbetsplatsen och det finns nån sån här gemenskap kring det. Arbetsplatsen ska ju liksom bli ännu bättre och det ska liksom vara en välfungerande enhet som utvecklas framåt. [...] Det ska inte vara som det var från början här utan vi jobbar ju på ett helt annat sätt nu på vissa [...] många sätt än vad man gjorde i alla fall i början. Men det är en väldigt så här härlig liksom anda i det där, viljan framåt som vi har. (K4).

Här speglar kuratorn den organisatoriska glädje som uppkommer när den professionella kan kognitivt förstå, förutsäga och strukturera arbetet genom gemenskap och en framåtanda i kompetensutvecklingen av arbetsplatsen. Sammantaget visar detta citat på att det finns en hög nivå av begreppet begriplighet inom KASAM. Begriplighet inom organisationer i dagens samhälle kräver också ständigt lärande. När detta lärande dessutom inte endast sker enskilt ökar även begripligheten internt inom organisationen (Forsmark 2024, s. 31, 112-113). Detta kan också tolkas som en skyddsfaktor för den egna hälsan.

Samma kurator beskriver hur organisatoriska förändringar kan bli en riskfaktor när de införs utan förankring i arbetsgruppen. Hon beskriver i följande citat att när nya arbetsprocesser implementeras utan tillräcklig analys, skapar det osäkerhet och minskar begripligheten:

Det är väl vissa saker ledningsmässigt tänker jag, men det påverkar ju utifrån om man menar att det finns som jag sa innan förändringar och det ska in nya saker och det är inte alltid liksom helt riskanalyserat, man har inte riktigt gått igenom alla stegen för att man vet att det här kommer bli bra, utan det slängs upp lite på vinst och förlust. (K4)

Ur ett KASAM-perspektiv innebär otydliga förändringar, som hänvisas till i ovanstående citat, en minskad begriplighet. Kuratorn beskriver en förlust av både förståelse och kontroll över arbetssituationen, vilket skapar en känsla av kaos och blir en riskfaktor för hälsan. Om flertalet kuratorer upplever en känsla av kaos och oreda samtidigt, kan detta innebära en förlust för gruppens känsla av riktning och i sin tur meningsfullhet. Att förlora meningsfullheten i ett arbetslag kan riskera att gemenskapen, som tidigare nämndes som en styrka, försvagas och riskerar att bidra till att kuratorerna slutar samarbeta (Antonovsky 2023, s. 44-45; Forsmark 2024, s. 21-23). För att motverka att förändringar och motgångar ska påverka de enskilda kuratorerna och hela arbetslaget så belyser Forsmark (2024, s. 23) hur arbetsgivaren och organisationen behöver stärka KASAM genom att exempelvis tydligt motivera varför förändringar sker. Först då när denna motivering sker och når ut till personalen på ett tydligt sätt kan medarbetarna hantera förändringarna (ibid). Tidigare forskning hänvisar även till att en allians mellan kollegor vid stora förändringar är nödvändigt vid organisatoriska motgångar eftersom det skapar ett tydligt "vi", detta kan liknas med meningsfullhet inom KASAM (Mueller & Morley, s. 20-21, 25-26).

Citatet nedan visar hur bristande stöd från både ledning och kollegor minskar hanterbarheten. När de yttre resurser som ska bära upp arbetet saknas ökar risken för utmattning: "Nej, det var väl just det här som jag kände då, att jag inte [...] får tillräckligt med hjälp från mina arbetsgivare och kollegor."

När kuratorn återvände efter sjukskrivningen beskriver hon hur stöd från chef, teamledare och kollegor skapade ett starkt organisatoriskt skyddsnät. Detta ökade hanterbarheten och gav en känsla av trygghet i återgången. Stöd likt detta framhålls som ett skydd för flera av de kuratorer som haft upplevelser av psykisk ohälsa tidigare (Antonovsky 2023, s. 45; Forsmark, 2024, s. 30-32). Följande citat framhåller ytterligare aspekt av detta:

Skyddsfaktorerna var ju dels att jag blev lyssnad på, och att chefen som var väldigt så här; 'Klart att du tar den tid du behöver'. Min teamledare var ju också väldigt lyhörd och när man kom och kände sig som ett skakigt asplöv här i början så var det väldigt hon

pratade med mig och mina kollegor fanns där, det var verkligen ett skyddsnät, jättestort skyddsnät faktiskt. (K4)

Fortfarande är det som är viktigt inom KASAM och hanterbarheten, de yttre resurser som finns för individens förfogande (Antonovsky 2023, s. 43, 45; Forsmark, 2024, s. 30-32). Här belyses att de yttre resurserna är organisatoriska, och förändringen handlar om stöd på alla olika nivåer av personer inom organisationen av chef, teamledare och kollegor. Det finns en känsla av att bli lyssnad på av kuratorn, men även att det sker en kommunikation dem emellan som är av vikt. Ledarskapets stöd är också en viktig del av hanterbarheten, vilket här uppfylls. Dessa faktorer sammantaget skapar ökad känsla av hanterbarhet och sammanhang som ett skyddsnät runt den professionella i ett sårbart skede i arbetslivet, vilket hon själv tolkar som en skyddsfaktor för kuratorns egen hälsa i återgången till arbete.

6.0 Slutdiskussion

Detta kapitel inleder vi med reflektioner över vår valda metod och dess utförande, urval och andra relevanta aspekter. Därefter presenteras resultatdiskussionen där vi sammanställer vad analysen presenterade, och dess implikationer. Efter det avslutas kapitlet med förslag till vidare forskning.

6.1 Metoddiskussion

I detta avsnitt reflekteras över de val som gjorts under forskningsprocessens gång, samt hur dessa kan ha begränsat eller möjliggjort delar av studien.

En central begränsning rör själva urvalet. Vi har tillämpat ett målstyrt urval, men genom att vi har kontaktat chefer på BUP för att få våra respondenter, introducerades en form av bekvämlighetsurval. Enligt Bryman et al. (2025, s. 244-245) medförde detta metodologiska utmaningar för studiens överförbarhet. I vårt fall handlar det om att det fanns en urvalsbiasrisk, att de kuratorer som ville och hade möjlighet delta i vår studie och vi intervjuade, kanske hade en mer stabil arbetssituation inom sin organisation än de som vi inte hade möjlighet att intervjua vilket kan ha påverkat resultatet. Styrkan med denna typ av urval är däremot att kuratorerna då hade möjlighet att med stöd av sin chef disponera tid för intervjuer på ett sätt som inte riskerar en ökad arbetsbelastning.

Urvalets homogenitet är en annan begränsande aspekt, samtliga vi har intervjuat var kvinnor, vilket korrelerar till Brymans et al. (2025, s. 442-443) diskussion om överförbarhet. Kvinnodominansen i våra intervjuer är en spegling av kuratorsyrket i stort, men det kan ändå begränsat studiens överförbarhet. Studien kan således inte göra anspråk på att representera manliga kuratorernas upplevelser, eftersom mäns position och förutsättningar på arbetsmarknaden skiljer sig åt, framförallt i upplevelse av riskfaktorer för sjukskrivning (Eek, Granholm & Lidwall 2026, s. 3-4). Däremot kan urvalet ändå vara representativt i den mån att våra intervjupersoner tillhör den genomsnittliga gruppen inom yrket.

Att både vi som intervjuare och intervjupersoner har varit av samma könsidentitet skapade en homogen begränsning avseende den interaktionella dynamiken i själva intervjusituationen. Eldén (2020, 70-71, 106) diskuterar att liknande samhälleliga positioner som kön etcetera kan innebära bias i form av både hur vi uppfattat problemområdet och tolkningarna vi gjort av svaren. Risker har således ökat för bristande reflexivitet i enlighet med Brymans et al.s (2025, s. 58, 430) definition, där vi som utförare kan ha tagit vissa genus specifika upplevelser av exempelvis stress och emotionellt lönearbete mer för givna, utan att kritiskt ytterligare problematisera dessa. Vi har som följd av denna risk diskuterat kring hur könsfördelning hade kunnat vara ett urvalskriterium för framtida forskning, eftersom samhällsnormer kring hur män uttrycker känslor och utsatthet i form av emotionella påfrestningar kan ha potentiellt spelat roll när vi i informationsbladet (Se Bilaga 1) presenterade vårt syfte med studien.

Geografiska begränsningar fanns också i miljön för intervjuerna. Vi har i de flesta fall intervjuat på intervjupersonernas arbetsplatser på deras arbetstid. En viss hämmande effekt kan ha varit resultatet på svaren vi fått avseende organisation och ledning, trots att vi följt de forskningsetiska kraven på samtycke samt konfidentialitet (Eldén 2020, s. 30-31).

En annan begränsning i studien var den större geografiska kontexten. Vi intervjuade kuratorer på BUP i södra Sverige, så resultaten som vi kommit fram till präglas av denna specifika kontext. Detta i sin tur minskar generaliserbarheten utifrån resultaten, även med hänsyn taget till att vår kvalitativa ansats har som mål en fördjupad förståelse snarare än en statistisk generaliserbarhet. Fördelen med den geografiska kontexten är att vi har varit tillgängliga att träffas för fysiska intervjuer.

Slutligen är det av vikt att tillägga att vi som författare har gemensamt planerat, genomfört och författat samtliga delar av denna studie. Vi har varit likvärdigt delaktiga i hela den genomgripande forskningsprocessen.

6.2 Resultatdiskussion

I den här studien har vi utifrån en teoretisk utgångspunkt i Hochschilds (2012) begrepp emotionellt lönearbete och Antonovskys (2023) KASAM menat att med kvalitativa intervjuer belysa BUP kuratorers egna beskrivningar av risk- och skyddsfaktorer och i sin tur dess påverkan på deras egen hälsa. Genom intervjuerna framkom två övergripande teman som besvarar forskningsfrågorna genom att visa hur kuratorers psykiska hälsa formas i samspelet mellan individuella och organisatoriska faktorer. Dessa två nivåer är nära sammanlänkade och påverkar varandra ömsesidigt.

Ur kuratorernas svar kunde vi se att meningsfullhet är en primär skyddsfaktor för kuratorernas välmående och är ofta det som är en faktor som motiverar dem i sitt arbete. Denna faktor kan ibland vara den mest skyddande, även när exempelvis begripligheten eller hanterbarheten är låg. Att känna en låg meningsfullhet påverkade våra intervjupersoners hälsa negativt eftersom förlusten eller avsaknaden av meningsfullhet innefattar att kuratorn inte längre hade en motivation att gå till arbetet. I förhållande till tidigare forskning, belyses inte meningsfullhet som en viktig aspekt uttryckligen, men det som skiljer sig i vår studie är hur meningsfullhet också är ett begrepp i vår teori. Med tanke på att meningsfullhet är en del av KASAM går det därför att tolka fler variationer av en händelse som meningsfullt utan att det explicit nämns. Flertalet av de skyddsfaktorer som nämns i tidigare forskning kan därför identifieras som bidragande till meningsfullheten hos kuratorerna. Några exempel är bekräftelse från chefer och målgruppen, så väl som att man själv är nöjd med sin insats (Suto et al. 2025, s. 13; Yi et al. 2019, s. 981-982).

En riskfaktor i kuratorsrollen som har påvisats genom vår analys, var när arbetet med klienterna upplevdes som stagnant eller när kuratorn själv blev överbelastad i sin yrkesroll. Detta bidrog till att kuratorerna i större utsträckning kunde uppleva att deras motivation och empati för patienterna äventyras, vilket de beskrev som negativt för deras mentala hälsa. Detta överensstämmer med tidigare studier som visar att bristande begriplighet och hanterbarhet är centrala riskfaktorer för utmattning i människovårdande yrken (Suto et al. 2025, s. 13; Yi et al. 2019, 981-982).

Självomsorg när det fungerar framhålls som en viktig skyddsfaktor av samtliga kuratorer, varav olika typer av självomsorg framgick. När de inte fungerar kunde kuratorerna både själva och utifrån vår analys tolkas som riskfaktorer för den egna hälsan. Precis som i tidigare forskning, var det gränssättning, fysisk aktivitet och intressen som föll på individuellt plan. Mer övergripande faktorer såsom att kontakta företagshälsovården, involvera chefen i en utvärdering av arbetssituationen, samt att prata och ta hjälp av kollegor med både ärenden och egna upplevelser av patientsamtal anses vara viktiga i yrkesrollen. Dessa faktorer angav kuratorerna som skyddande och går att kopplas till tidigare forskning som belyser likvärdiga resultat (Cigrand et al. 2025, s. 256-258; Mueller & Morley 2020, s. 20-21; Yi et al. 2019, s. 981-982).

En sammantagen slutsats vi kan dra utifrån våra sex intervjuer är att alla de tillfällen kuratorerna beskriver att det finns ett samarbete, en samverkan och öppenhet mellan kollegorna bidrar det till att svåra situationer blir lättare att hantera. Det som upplevs som svårt i ett patientsamtal kan då hanteras genom stöttning av kollegor, handledning eller att man vänder sig till företagshälsovården. Men vid alla tillfällen där intervjupersonerna nämner att det har varit ohållbar arbetsmiljö antingen på grund av en instabil organisation, eller att det varit mycket konflikter i arbetsgruppen, så har kuratorerna upplevt att det varit en riskfaktor för deras eget psykiska mående. Detta stämmer överens med tidigare forskning som också belyser arbetsmiljön som viktig för välmåendet av sin personal (Mueller & Morley 2020, s. 20-21, 23). Detta kunde vi med hjälp av våra teorier tydliggöra varför en sämre arbetsmiljö påverkade kuratorernas hälsa negativt.

För att återkoppla till inledningen kan man genom analysen av kuratorernas svar se att det ännu finns vissa psykosociala svårigheter i arbetsmiljön trots de ekonomiska satsningarna på en förbättrad sådan. Men vi ser också att de arbetsplatser där det finns en högre uppmätt KASAM hos kuratorerna är det också mindre påfrestningar i den psykosociala miljön som negativt påverkar hälsan för kuratorerna.

Emotionellt lönearbete som alla kuratorer använder sig av kan inte uteslutande förstås som en riskfaktor, det framkommer flera gånger som något positivt när det finns en balans mellan det förväntade känslorbetet i yrkesrollen och återhämtningen. I förhållande till våra frågeställningar framgår det även att det kan vara riskfaktor för kuratorers upplevelse av den egna hälsan om faktorer i arbetsmiljön såsom handledning, sammanhållningen bland kollegor och chefs närvaro uteblir. Precis som Hochschild (2012, s. 6-8, 57-59, 90) påvisar, stämmer våra resultat överens med att emotionellt lönearbete och känsloregler i arbetet kan i längden bli skadligt och leda till känslor av alienation och utmattning om detta inte beaktas och tas hänsyn till i arbetet. För socialt arbete och kuratorsyrket i förlängningen, kan det därför vara värdefullt med ett kontinuerligt arbete för att främja en god arbetsmiljö på organisationsnivå, men det är även viktigt på en personlig nivå.

Kompetensutveckling framstår som en särskilt viktig organisatorisk skyddsfaktor. Kuratorerna beskriver hur möjligheten att utvecklas i yrket stärker både meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet. Detta ligger i linje med forskning som visar att professionell utveckling stärker yrkesidentitet och motståndskraft mot stress (Suto et al. 2025, s. 13; Yi et al. 2019, s. 981-982). När kompetensutveckling uteblir uppstår stagnation, vilket i vår studie framstår som en tydlig riskfaktor.

Sammanfattningsvis visar resultaten att kuratorers psykiska hälsa påverkas av ett komplext samspel mellan individuella strategier och organisatoriska förutsättningar, samt privatlivets inverkan. Individuella skyddsfaktorer som meningsfullhet och självomsorg är viktiga, men de är beroende av organisatoriska strukturer som möjliggör återhämtning, reflektion och professionell utveckling. Dessutom verkar balans i privatlivet som en skyddande faktor när brister finns i jobbet. När dessa strukturer brister ökar risken för emotionell överbelastning, alienation och utmattning. Det är därför av största vikt att organisationer och ledning tar sitt ansvar utifrån denna kunskap. Inte minst eftersom det föreligger en ojämlik maktrelation mellan organisationen som arbetsgivare och kuratorn som är i en beroendeställning som arbetstagare, vilket är i linje med forskningen (Delgado et al. 2017, s. 87; Hochschild 2012, s. 19). Våra resultat bekräftar

som helhet även tidigare forskning, samt visar också att meningsfullhet, som är en central komponent i KASAM, spelar en särskilt avgörande roll i kuratorers välbefinnande.

6.3 Förslag till framtida forskning

Utifrån att kuratorer som grupp, särskilt inom BUP, är relativt underbeforskat framkom en dimension i kuratorernas intervjuer som stack ut i jämförelse med den forskning som baserades på sjuksköterskor och andra liknande professioner. Upplevelsen av en "hierarkisk ordning" i organisationen framträdde i svaren och i frånvaron av en sådan benämndes det i positiv bemärkelse att ingen hierarki fanns. Eftersom kuratorerna benämnde att socionomer oftast är längst ned i beslutskedjan gick det att analysera att detta bidrog till minskad KASAM. Detta fynd belyser just varför kuratorer inom psykiatri och övrig sjuk- och hälsovård är intressanta att belysa i vidare forskning, detta eftersom olika faktorer såsom mindre lön, likvärdig arbetsbörda och olika behandling inom organisationen kan posera som riskfaktor om denna "hierarki" blir tydlig.

Ett bifynd i studien har varit att det kan vara extra belastande att inneha denna yrkesroll som kurator och samtidigt en funktionsvariation inom det neuroatypiska området, som en av våra intervjuade kuratorer delgav att hon hade. Det hade varit värdefullt att vidare beforska hur detta yttrar sig i den egna professionella rollen i känslöhantering med patienten. Det hade även varit av vikt att förstå hur organisationer kan stötta dessa individer till optimalt fungerande arbetssituation.

Ett annat av våra bifynd är hur en intervjuad kurator uppmärksammade att genom egen psykisk ohälsa, efteråt lättare relaterade till patienternas problematik. Detta ansåg hon var positivt genom berikande av den professionella rollen med större förståelse och genuinitet. Det hade varit intressant att utforska om upplevelsen delas av fler inom kuratorsprofessionen och det sociala arbetet. Samt om och hur man i så fall kan ta tillvara på denna erfarenhet inom en organisation, med respekt för den enskildes integritet.

Således hade forskningsfrågor kunnat vara om och huruvida anpassade känsloregler och en stärkt känsla av KASAM, kan omvandla neuroatypiskhet och erfarenhet av psykisk ohälsa från riskfaktorer till individuella och organisatoriska skyddsfaktorer?

Vidare i Cigrand et al. (2025) så belyses en form av högre syfte som skyddande för den enskilde personen, vilket kan korrelera med KASAMs begreppsapparat avseende meningsfullhet. För en mer nyanserad studie kring detta hade andlighet som tema varit intressant för framtida forskning. Detta eftersom det är en underutforskad aspekt av det svenska sociala arbetet i dagens samhälle, trots att vissa av dess rötter återfinns i religiösa rörelser. Förslagsvis hade framtida forskning kunnat vara en noggrant utforskande om andlighet och alternativt religiositet har någon inverkan på hur socialarbetare upplever motgångar såväl som framgångar i yrkeslivet.

Referenslista

1177.se (2025) *Bup, barn- och ungdomspsykiatri*.

<https://www.1177.se/barn--gravid/vard-och-stod-for-barn/bup--barn--och-ungdomspsykiatri/>

[Hämtat: 25.05.2026]

Agevall, Lena, Karin Jonnergård & Joacim Krantz (2017) *Frihet under ansvar eller ansvar under tillsyn? Om dokumentstyrning av professioner*. Växjö: Linnaeus University Press

Ahrne, Göran & Peter Svensson (2024) Att designa ett kvalitativt forskningsprojekt. I: Ahrne, Göran & Peter Svensson (2024) *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber AB

Akademikerförbundet SSR (2020) *Policy för hälso- och sjukvårdskuratorer*. Stockholm: Akademikerförbundet SSR

Antonovsky, Aaron (2023) *Hälsans mysterium*. Andra upplagan. Stockholm: Natur och Kultur AB

Brailey, Carla D & Brittany C. Slatton (2019) Women, Work and Inequality in the U.S.; Revising The Second Shift. I: *Journal of Sociology and Social Work*. 7(1): 29-35.

Bergmark, Anders & Tommy Lundström (2011) Guided or independent? Social workers, central bureaucracy and evidence-based practice. *European Journal of Social work*. 14(3): 323-337.

Bremberg, Sven (2020) “‘Psyisk ohälsa’ bland unga i Sverige – Olika aktörers perspektiv på orsaker och åtgärder.”. *Socialmedicinsk Tidskrift*. 97(5-6): 991-1006.

Bryman, Alan, Tom Clark, Liam Foster & Luke Sloan (2025) *Brymans samhällsvetenskapliga forskningsmetoder*. Stockholm: Liber AB

Cigrand, Clarissa, Jordan T. Quaglia, Sean Lawlor & Claire Bailey (2025) Healing the Healers: The Role of the contemplative practice in mitigating counselor burnout and empathy fatigue. *Journal of Mental Health Counseling*. 47(3): 241-261.

Delgado, Cynthia, Dominic Upton, Kristen Ranse, Trentham Furness, Foster Kim (2017) Nurses' resilience and the emotional labour of nursing work: An integrative review of empirical literature. *International Journal of Nursing Studies*. 70(1): 71-88

Eek, Cecilia, Martina Granholm & Ulrik Lidwall. Försäkringskassan (2026) *Försäkringskassan lägesrapport 2026:1 – Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv*
<<https://www.forsakringskassan.se/download/18.9fd5de919ac9bfb0a5395/1768298356577/psyki-sk-ohalsa-i-dagens-arbetsliv-forsakringskassans-lagesrapport-2026-1.pdf>>. [Hämtat: 20.02.26]

Egard, Hanna (2023) Erving Goffman: Anpassningens och omgestaltningens dramaturgi. I: Mattsson, Tina & Em Andersson (red.)(2023) *Teorier för socialt arbete* Lund: Gleerups

Eldén, Sara (2020) *Forskningsetik. Vägval i samhällsvetenskapliga studier*. Lund: Studentlitteratur AB

Eriksson, Monica (2022) The Sense of Coherence: The Concept and Its Relationship to Health. I: Mittelmark, Maurice B, Shifra Sagy, Monica Eriksson, Georg F. Bauer, Jürgen M. Pelikan, Bengt Lindström & Geir Arild Espnes (red). (2016) *The Handbook of Salutogenesis* New York: Springer-Verlag

Eriksson-Zetterquist & Göran Ahrne (2024) Intervjuer. I: Ahrne, Göran & Peter Svensson (2024) *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber AB

Folkhälsomyndigheten (2018) *Varför har den psykiska ohälsan ökat bland barn och unga i Sverige? Utvecklingen under perioden 1985-2014*. Stockholm: Folkhälsomyndigheten

Forsmark, Ann-Sofie (2024) *Kasam på jobbet: vägen till ditt hållbara och hälsofrämjande arbetsliv*. Stockholm: Liber

Grandey, Alicia A & Robert C. Melloy (2017) The State of the Heart: Emotional Labour as Emotion Regulation Reviewed and Revised. *Journal of Occupational Health Psychology* 22(3): 407-422.

Hjort, Torbjörn (2019) Uppdrag exit - med fokus på att minska socialbidraget. I:
Hjort, Torbjörn (red.) *Det yttersta skyddsnätet - om arbete med socialbidrag*. Studentlitteratur
AB: Lund

Hjärpe, Teres (2022) Arlie Russell Hochschild: Känsloregler och emotionsarbete i kommersialiserade relationer. I: Andersson, Em, & Tina Mattson (red.) (2022) *Teorier för socialt arbete Del 1: Strukturell ojämlikhet och samhällen i förändring*. Lund: Gleerups

Hochschild, Arlie Russell (2012) *The Managed Heart Commercialization of Human Feeling (2012) Updated with a new Preface*. Los Angeles: University of California Press

Isdal, Per (2017) *Medkänslans pris: om sekundärtraumatisering, compassion fatigue och utbrändhet hos yrkesverksamma*. Stockholm: Gothia Kompetens

Jacobsson, Katarina (2008) Den svårfångade kvaliteten. I: Katarina Sjöberg & David Wästerfors (red.) *Uppdrag: Forskning. Konsten att genomföra kvalitativa studier*. Malmö: Liber

Jia, Wanshun, Zeyi Zhang, Qi Zhang, Xue Chen, Jinxia Fang & Heng Cao (2025) A Cross Section Study on the Relationship Between Nurse- Reported Missed Care, Emotional Labour, and Compassion Fatigue in Intensive Care Units. *Journal of Advanced Nursing*. (81): 5892-5902.

Mihai, Anca, Elen Silvana Crivoi, Lucian Alecu, Ovidiu Pop, Daniela Nita, Georgiana Cristina Rentea, Adrian Luca & Florin Lazar (2025) Stress and Burnout Among Social Workers – a Relation Mediated by Coping Styles. *Humanities and Social Sciences Communications* 12(1): 1-13.

Muller, Viktoria & Christine Morley (2020) Blaming Individuals for Burnout; Developing critical practice responses to workplace stress. *Social Alternatives*. 39(3): 20-28.

Lexén, Annika, Kristine Kalsås, Julia Liiri, & Carita Håkansson (2021) Perceived job strain among Swedish occupational therapists with less than 10 years of work experience. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*. 28(4): 304-311.

Lundin, Annika, Inger Benkel, Gerd de Neergaard, Britt-Marie Johansson & Charlotta Görling (2021) *Kurator: Inom hälso- och sjukvård*. 3:e upplagan. Lund: Studentlitteratur

Rennstam, Jens & David Wästerfors (2024) Att analysera kvalitativt material. I : Ahrne, Göran & Peter Svensson (red) *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber AB

Suto, Julie, Ashley E. Lane, Rocio Torres & Emily K. Simpson (2025) How Acute Care and Inpatient Occupational Therapists Describe their Experiences with Secondary Traumatic Stress. *The Open Journal of Occupational Therapy The Open Journal of Occupational Therapy*. 13(1): 1-15.

Sveriges kommuner och regioner (SKR) (2017) *Hur mår BUP? En nulägesbeskrivning av barn- och ungdomspsykiatri i Sverige*. Stockholm: Uppdrag psykisk hälsa.

Sveriges kommuner och regioner (SKR) (2020) *Psykiatrin i siffror. Barn- och ungdomspsykiatri - kartläggning 2020*. Stockholm: Uppdrag psykisk hälsa.

Sveriges kommuner och regioner (SKR) (2021) *Psykiatrin i siffror. Barn- och ungdomspsykiatri - kartläggning 2021*. Stockholm: Uppdrag psykisk hälsa.

Vetenskapsrådet (2024) *God forskningssed 2024*. Stockholm: Vetenskapsrådet

Walsh, Robin, Brett Zyromski, Jennifer Betters-Bubon & Sarah Shrewsbury-Braxton (2024) School Counselors' Experiences with Adverse Childhood Experiences. *Professional School Counseling*. 28(1): 1-15.

Yadav, Megha, Krishna V. Reddy & Mnamika Pandey (2024) Understanding resilience: coping with occupational stress in healthcare professions. *International Journal of Physiotherapy*. 11(4): 117-125.

Yi, Jaehee, Min Ah Kim, Kwonho Choi, Brian A. Droubay & Soohyun Kim (2019) Compassion satisfaction and compassion fatigue among medical social workers in Korea: the role of empathy. *Social Work in Health Care*. (58)10: 970-987.

Bilaga 1

Annonsering till intervjupersonerna


LUNDS
UNIVERSITET

Informationsbrev

Gäller kandidatuppsats socionomprogrammet på Lunds Universitet.

Du tillfrågas härmed om du vill delta i denna studie. Vi är två studenter som går på socionomprogrammet på Lunds universitet, Sara Jansson och Michelle Lindeberg. Denna termin gör vi vår kandidatuppsats.

Vi har för avsikt att göra en studie avseende hur kuratorer inom barn- och ungdomspsykiatri upplever yrket utifrån risk- och skyddsfaktorer för den egna hälsan. Våra frågeställningar är följande:

1. Vilka risk- och skyddsfaktorer för hälsa beskriver kuratorer inom barn- och ungdomspsykiatri?
2. Hur beskriver kuratorer att dessa faktorer påverkar deras psykiska välbefinnande?

Syftet med vår uppsats är att belysa de risk- och skyddsfaktorer för den egna hälsan som kuratorer inom barn- och ungdomspsykiatri upplever i sin yrkesroll. Vi vill också undersöka hur dessa faktorer beskrivs av kuratorerna påverka deras psykiska välbefinnande.

I uppsatsen kommer kuratorer inom barn- och ungdomspsykiatri intervjuas om sina upplevelser. Vi räknar med att intervjuerna kommer att ta cirka 30- 45 minuter.

Ditt deltagande är helt frivilligt och att du har rätt att avbryta din medverkan när som helst under processens gång, utan att ge en förklaring till detta.

Förfrågan om inspelning kommer att göras. Du har dock rätt att tacka nej till detta. Dina uppgifter kommer att hanteras på ett sätt som gör att obehöriga inte kommer att ta del av dem. När studien är klar, förstörs materialet om dina uppgifter.

Uppgifter såsom bostadsort, arbetsplats och sådant som riskerar identifiering kommer att ändras eller tas bort för att skydda dina personuppgifter. Intervjuerna i transkriberingprocessen, vid handledning och i resultat kommer därav såklart att vara helt anonymiserade.

1

I kandidatuppsatsen kommer utdrag av den anonymiserade intervjun integreras i texten och sedan vara en del av materialet som publiceras.

Med vänliga hälsningar

Vid ytterligare frågor eller funderingar, tveka inte att kontakta oss.

Kontaktuppgifter till oss som genomför studien är följande:

Student socionomprogrammet: Sara Jansson: saramejansson@gmail.com

Student socionomprogrammet: Michelle Lindeberg: Mi8061li-s@student.lu.se

Handledare kandidatuppsats socionomprogrammet: Elias Ternström: eliassternstrom@yahoo.com

2

Bilaga 2

Intervjuguide

Introduktion

Innan intervjun kommer vi fråga om vi får lov att spela in den.

Hej och tack för att du ställer upp. Vi börjar med att påminna om att du får när som helst under intervjun avbryta deltagandet, intervjun är helt frivillig. Om du under intervjun skulle behöva en paus är det bara att säga till. Och är du inte bekväm med att besvara en fråga så är det okej att hoppa över frågan utan att förklara dig.

Har vi ditt samtycke att använda dina svar i vår kandidatuppsats?

Har vi ditt samtycke att fortsätta spela in och påbörja intervjun?

Bakgrundsinformation och isbrytare

Vill du vänligen beskriva ditt arbete?

Vilken målgrupp arbetar du med?

Hur länge har du arbetat som ...?

Hur länge har du arbetat på denna arbetsplats?

Fördjupning

1. Hur upplever du att ditt arbete påverkar ditt mående och din psykiska hälsa?
2. Finns det något i ditt arbete som du upplever som stöttande för din hälsa?
3. Vad eller vilka skyddsfaktorer upplever du avseende din hälsa med ditt arbete?
 - a. Hur kommer det sig att du nämner just dessa faktorer?
4. Blir du påverkad i ditt mående av ditt arbete, i så fall hur?
 - a. När upplever du i så fall det, på jobbet, hemma, annat?
5. Har du varit med om någon speciell period eller händelse i ditt arbete då du har blivit påverkad i ditt mående och välbefinnande?
 - a. Vill du i så fall beskriva hur du upplevde detta, (fysiskt, psykiskt)?
6. Vad i ditt arbete har störst betydelse för hur du upplever ditt mående?
 - a. Hur brukar det uttrycka sig för dig när din hälsa eller mående blir påverkad ? (går att ställa även om det är positivt/negativt)
7. Finns det något i ditt arbete som du med hänsyn till din hälsa upplever som utmanande?
8. Vad eller vilka riskfaktorer upplever du avseende din hälsa med detta arbete?

- a. Finns det någonting som skulle kunna underlätta för dig i din arbetssituation?
 - b. Finns det något som är utmanande för dig i din arbetssituation?
9. Arbetar du ensam som kurator eller i team?
- a. I så fall, hur stora team?
 - b. Upplever du stöd eller belastning i ditt arbete av kollegor?
 - i. och i så fall hur?
10. Upplever du stöd eller belastning från organisation och ledning?
- a. I så fall på vilket sätt, till exempel professionell handledning, individuellt samtalsstöd eller annat?
11. Upplever du att du har möjligheten att utföra ett bra arbete här?
12. Om du fick välja, hur skulle du som kurator vilja att ditt psykiska välbefinnande skulle stöttas inom BUP?
13. Något annat du funderar över som rör dessa ämnen som du vill ta upp?

Avslutning

Tack för att du deltog i denna intervju. Har du frågor framöver är det bara att höra av dig till någon av oss.

Nämn ej under intervjun om inget händer. Om personen bryter ihop, eller tycker det är för jobbigt.

Nummer till lokal psykiatrisk akut fanns här inför intervju*