

# 6. Prevention av utmattningssyndrom med kollegiala samtalsgrupper

## Metod för att förebygga stress

**R**eflekterande kollegiala samtalsgrupper kan vara ett sätt att hindra eller förebygga stress och utmattning. Det visar studier som Ulla Peterson har gjort. Varför är det viktigt att förebygga stress? Stressorer, faktorer som framkallar stress, råkar vi ständigt ut för. I vanliga fall är det något som våra kroppar klarar av att hantera. Men om stressorerna förekommer frekvent, eller om stressen pågår under lång tid, kan det ge negativa effekter på hälsan.

Enligt Försäkringskassan är psykiatriska diagnoser i dag den vanligast förekommande diagnosgruppen, både hos kvinnor och män. De vanligaste diagnoserna där är stressrelaterade eller ångestrelaterade syndrom, eller förstämningssyndrom som till exempel depression.

## Längre sjukskrivningar

Det har också visat sig att sjukskrivning med en psykiatrisk diagnos ger i genomsnitt längre sjukskrivning än andra diagnoser. Lång sjukfrånvaro kan ge ett stort lidande för den drabbade, och kan också ge negativa effekter på arbetsplatsen. Också för samhället i stort ger sjukfrånvaron ökade kostnader.

Det finns endast svagt vetenskapligt stöd för insatser som syftar till rehabilitering, när man väl har drabbats av utmattning eller annan psykisk ohälsa. Det finns få studier gjorda, och därför kan man inte dra några säkra slutsatser om effektiva metoder för rehabilitering. Allt sammantaget gör att det är angeläget att hitta insatser som kan förebygga, lindra och hindra utvecklingen av stress.

## Prevention på tre nivåer

**D**et förebyggande arbetet kan göras på olika nivåer. Man brukar tala om primär, sekundär och tertiär prevention. Primär prevention kan vara individriktade åtgärder, till exempel att ge friskvårdsbidrag för att främja en hälsosam livsstil. Insatserna kan också rikta sig till hela arbetsplatsen, till exempel genom att ge utbildning i stresshantering eller genom att göra en översyn av arbetsförhållanden, tidplanering och schemaläggning. Det är viktigt att det ska finnas en balans mellan krav och resurser. Primärpreventiva insatser omfattar samtliga anställda.

Sekundär prevention riktar sig till människor som kan tänkas vara i riskzonen för att drabbas av stress. Det kan vara att man erbjuder individen någon form av kognitiv beteendemetodik. Eller, på organisations- eller arbetsplatsnivå, utbildning i konflikthantering eller kommunikation på arbetsplatsen. Det kan också handla om att erbjuda kollegiala stödgrupper eller handledning till personalen.

Tertiär prevention är att erbjuda behandling till människor som redan är sjuka, till exempel i utmattningssyndrom. Man vill förebygga risker för komplikationer.

Reflekterande samtalsgrupper är att betrakta som en sekundär preventiv insats, riktad till personer som kan ha en risk för att drabbas av utmattning. Den ska då ses som ett komplement till andra insatser mot stress i organisationer och på arbetsplatser.



**REFLEKTERANDE SAMTALSGRUPPER BLAND KOLLEGOR.** Det kan vara ett sätt att hindra eller förebygga utmattning och stress.

ILL: HELENA PERBERG

## Obalans mellan krav och resurser

**S**tress kan beskrivas som en obalans mellan å ena sidan krav, å andra sidan de resurser som finns för att hantera kraven. Så långt råder konsensus. Men både krav och resurser kan vara många olika saker. Krav kan till exempel vara yttre krav, på arbetet eller fritiden, eller inre krav: att man har väldigt höga krav på sig själv. Samma sak är det med resurser, egna eller yttre.

Stress är ett komplext fenomen, eftersom det kan finnas så många orsaker till att man upplever stress. Det ser olika ut för olika individer, beroende på var man arbetar eller hela livssituationen. Behoven av förebyggande insatser ser olika ut för olika individer. Ett sätt kan vara att utgå från den unika individens egen situation. Det är också en utgångspunkt i de reflekterande samtalsgrupperna.

## Sätta ord på känslorna

Syftet med samtalsgrupperna är dels att ge tid och möjlighet för reflektion, när det handlar om stress utifrån den egna situationen, och dels att ge tid för erfarenhetsutbyte mellan kollegor. Man får möjlighet att berätta om sin situation, och kanske sätta ord på de känslor man bär på. Man får också möjlighet att utbyta erfarenheter med kollegor från andra ställen, och både ge och få stöd och uppmuntran. Under träffarna arbetar deltagarna med individuella förändringsmål, nya små mål som man formulerar från vecka till vecka.

**ULLA PETERSON** är legitimerad sjuksköterska, medicine doktor och numera pensionerad från sitt arbete som lektor vid Linnéuniversitetet. Då det har funnits efterfrågan har hon fortsatt att utbilda handledare som ska kunna leda reflekterande kollegiala samtalsgrupper.



## Handledaren har aktiv roll

**S**amtalsgrupperna består av 6–8 deltagare som träffas på arbetstid – två timmar per vecka under tio veckor, och en uppföljande utvärderingsträff. Arbetet i grupperna är mycket strukturerat. Det finns en specialskriven manual som följer en viss struktur, så att det finns ramar för träffarna.

Alla grupper leds av en i metoden utbildad handledare. Handledaren har en viktig roll, och ska hjälpa gruppen att bli en grupp. På det första mötet presenterar handledaren syftet, och deltagarna formulerar en överenskommelse om hur man ska förhålla sig: ordningsregler, frånvaro och sekretess, alltså vilken information som inte får spridas vidare utanför gruppen.

## Brainstorming med olika teman

Gruppdeltagarna presenterar varandra, och alla träffar inleds med tio minuters avspänning. Den andra träffen är viktig för brainstorming kring en övergripande fråga: »Vad tror du kan ge stress och utmattning?« Både utifrån den egna situationen, organisationen och samhällsperspektiven.

Deltagarna skriver ner vad de kommer på som svar på frågan om vad de tror kan ge stress och utmattning, och svaren sätts upp på en tavla så att alla i gruppen kan se. En del svar känner många igen, andra inte. Svaren kan sorteras och grupperas i områden så att de bildar teman, och då kan man välja vad man ska ta upp vid följande träffar. På så sätt är det deltagarna som formulerar innehållet.

Sedan pratar man om det innehåll man har formulerat. I slutet av varje träff formulerar man ett litet förändringsmål, som ett sätt att påbörja en förändring. Varje träff avslutas med att man utvärderar hur träffen och den egna insatsen har varit.

## Fortsätta som nätverk?

**V**id den uppföljande elfte träffen samlar man ihop och utvärderar. Man ser om gruppen kan fortsätta träffas, och bilda ett kollegialt nätverk som stödgrupp och support. Den träffen blir också viktig för de som inte kommer att fortsätta träffas, så att man kan avsluta gruppen. Eftersom deltagarna formulerar innehållet ser det väldigt olika ut beroende på vad man har diskuterat, vare sig det handlar om arbetslivet eller privatlivet.

Handledarna dokumenterar det som kommer fram i grupperna, och vilka förändringar man skulle behöva göra för att förebygga stressen. Det handledaren har dokumenterat ska gå tillbaka till ledande personer i organisationen, med förhoppning att man även där kan göra insatser för att förebygga stress.

### STUDIER VISAR POSITIVA RESULTAT

Ulla Peterson har gjort två vetenskapliga studier av kollegiala samtalsgrupper för att förebygga stress. Den första riktade sig till olika arbets kategorier inom ett landsting, sammanlagt åtta grupper med 51 deltagare. Studien var randomiserad och kontrollerad, vilket innebär att slumpen avgjorde vilka som blev deltagare och vilka som hamnade i en kontrollgrupp.

Den andra studien gjordes i samarbete med SKR, Sveriges Kommuner och Regioner, tidigare SKL. Den undersökningen gjordes i 10 kommuner och en region. Där startades 15 grupper med totalt 97 deltagare. Även här hade man en kontrollgrupp, denna gång i form av personer som stod på en väntelista.

Alla fick svara på en enkät både före och efter deltagandet, och en uppföljning efter ett halvår. Resultaten var slående. Vid starten var alla, 100 procent, i riskzonen för att drabbas av utmattning. Men när grupperna var avslutade var det bara en av fyra deltagare som låg kvar i riskzonen. I kontrollgruppen var det däremot tre av fyra som låg kvar i riskzonen med hög stressnivå.

### MINSKAD ÄNGEST OCH DEPRESSION

Nästan alla deltagare, 94 procent, tyckte att de kunde rekommendera en kollega att delta i en sådan här grupp. Enkätsvaren visade också att deltagarna hade lägre grad än tidigare av depression, ångest och stress. De upplevde också bättre hälsa. Dessutom tyckte de att de fått ökad delaktighet i arbetet, ökat stöd på arbetsplatsen och bättre utvecklingsmöjligheter i arbetet.

Deltagarna fick också svara på en öppen fråga: »Vad har gruppen medfört för dig?« Vanliga svar var att man fått ökad medvetenhet och insikt, att man uppmärksammade sin arbets situation och kanske såg behov av förändring. Man fick också tydliggjort vad som var möjligt att påverka, och att det fanns mer som var möjligt att påverka än vad man hade trott innan.

### GEMENSKAP I GRUPPEN

Men samtidigt uppdagades också att det fanns mycket som man inte kunde påverka. Att ha fått tid till reflektion var dock något som upplevdes som positivt, för det var tid som man annars inte tog sig. Många hade fortsatt att reflektera och fundera på sin situation när gruppen var avslutad, och man såg det som början på en process.

Att träffa andra i liknande situation och dela erfarenheter med dem hade upplevts som positivt. Det gjorde att man inte behövde känna sig ensam om att ha problem. Man upplevde att det hade blivit en varm gemenskap i gruppen, och en trygghet i att veta att det man talade om inte spreds utanför gruppen.

### TIPS FRÅN KOLLEGOR

Gruppdeltagarna kände starkt stöd från sina kollegor, och hade fått tips och råd om strategier för att hantera stress. De kände också att de hade blivit stärkta som personer, att de kunde stå upp mer för sig själva och kunde säga nej i större utsträckning. De hade blivit bättre på att sortera och prioritera, vilket medfört att de kunde se mer positivt på sin arbetssituation.

Resultaten av studierna visar, att ett erbjudande att delta i en reflekterande kollegial samtalsgrupp kan vara både effektivt och kostnadseffektivt för att lindra och hindra utveckling av stress.

### LÄS MER:

Arbetsmiljöverket: *Organisatorisk och social arbetsmiljö, föreskrifter, AFS 2015:4* (Arbetsmiljöverket 2015).

Ulla Peterson m fl: *Reflecting peer-support groups in the prevention of stress and burnout. Randomized controlled trial* (Journal of Advanced Nursing 2008).  
*Reflekterande kollegiala samtalsgrupper. Slutrapport från ett samarbetsprojekt mellan SKR och Linnéuniversitetet* (Uppdrag Psykisk Hälsa 2018).