

3. Vad är utmattningssyndrom?



PSYK-E BAS

När stressen blir övermäktig

På en arbetsplats kan stressnivån öka starkt på grund av yttre omständigheter, där coronapandemin är ett dramatiskt exempel. Det kan också handla om inre omständigheter, som till exempel en stor omorganisation där man plötsligt får nya och mer komplicerade arbetsuppgifter. Om den här arbetsbelastningen blir så stressande att den blir övermäktig kan den skada personalens hälsa.

Mest utsatta för detta är anställda som dagligen möter utsatta människor öga mot öga, till exempel sjukvårdspersonal, lärare, omsorgspersonal eller personal i räddningstjänsten.

Stress på arbetsplatsen är inte bara negativt. Stress kan också leda till att vi mobiliserar våra krafter och sporrar till att göra ett bättre och effektivare jobb, och blir tillfredsställda av det. Men om stressen blir för stor, och möjligheten till återhämtning för liten, är risken stor för negativa effekter på hälsan.

Varnings signaler under lång tid

Svårast av stressjukdomarna och ofta mest långvarig är utmattningssyndrom. Den har ofta en lång inledningsfas som kan vara ett år eller kanske flera. Perioden brukar kännetecknas av olika kroppsliga problem: magont, yrsel, huvudvärk, sömnsvårigheter. Man har svårt att somna, vaknar lätt och har svårt att somna om.

Man kan se de här kroppsliga symtomen som varningssignaler. Men det är vanligt att den som är på väg mot ett utmattningssyndrom i stället försöker tackla problemen genom att stressa ännu mer. Man slutar gå på gym för att man inte har tid och tackar nej till middagsbjudningar hos vänner.

Man sliter för att komma vidare med arbetet och kämpar för att stå ut med det nödvändigaste. Kanske söker man läkare för magont, ångest eller sömnstörningar. Till slut har man bara kraft kvar till jobbet och det allra nödvändigaste i privatlivet. Här är risken stor att man insjuknar i utmattningssyndrom.

Kommer inte ur sängen

Det är vanligt att själva insjuknandet kommer akut. En vacker dag kommer man inte ur sängen på morgonen, därför att hjärnan inte talar om för en hur man ska göra. Att återvinna den förmågan kan ta lång tid – första dagarna klarar man bara att ta sig från sängen till toaletten. Någon annan aktivitet är inte möjlig. Plötsligt är man hjälplös.

Det är inte nog med att man är så trött att man inte kommer ur sängen, man har också förlorat sin kognitiva förmåga. Den kognitiva förmågan handlar om att tänka klara tankar, rikta sin uppmärksamhet, förstå instruktioner och fatta vad en annan människa säger – också mellan raderna. Det är en förmåga som är oerhört viktig i kontaktyrken.



FOTO: DREWRAE / PEXELS

BESTÅENDE STRESSKÄNSLIGHET. Det går inte längre att köra för full gas i livet. Vid minsta krav eller tidspress återkommer tröttheten och de kognitiva funktionerna försvinner.

Gradvis återhämtning

När man har hamnat i detta utsatta läge behöver man professionell hjälp. Man behöver bli sjukskriven och få möjlighet till den gradvisa återhämtning som är nödvändig för rehabiliteringen. Att komma igång med behandling och rehabilitering är ofta en mycket långdragen process. Det handlar om månader eller ibland år innan man åter är igång.

Utmattningssyndrom är ett mycket allvarligt tillstånd. En människa rycks ut mitt i livet och blir borta från arbetet under lång tid, ofta med försämrad funktion också hemma i familjen. De som drabbas är ofta personer som har fungerat bra, som har visat sig vara ambitiösa, inkännande och empatiska, och som har satt en ära i att göra saker med bra kvalitet.

Hjärnbarken tunnas ut

Hjärnan påverkas av utmattningssyndromet. Hjärnbarken tunnas ut i pannloberna, där vi har basen för våra kognitiva funktioner. När man börjar insjukna i utmattningssyndrom och gradvis förlorar dessa funktioner brukar ofta skammen komma, skam för att inte fungera och för att svika sina arbetskamrater. Ofta söker man hjälp alldeles för sent.

De allra flesta som drabbas återhämtar sig, men många har kvar en stresskänslighet som gör att när stressen igen blir för stor påverkas de kognitiva funktionerna. Somliga verkar få leva med denna särskilda känslighet resten av livet. Det är ett tillstånd som skapar ett enormt lidande för individen, och problem på arbetsplatser och i samhället.

ALEXANDER WILCZEK är medicine doktor, legitimerad läkare, psykiater, psykoanalytiker och stressforskare vid Karolinska Institutet. Han har varit verksamhetschef för Ersta psykiatriska klinik som tagit hand om utmattade sjukvårdare. Dessa patienter erbjuds en skräddarsydd rehabilitering, följdes noggrant och resultaten har legat till grund för Erstamodellen.



6 FAKTORER SOM ÖKAR RISKEN FÖR STRESSJUKDOM.

Man vet en hel del om vilka faktorer som kan öka risken för insjuknande i en stressjukdom. Den amerikanska forskaren Christina Maslach formulerade redan i början av 1980-talet sex riskfaktorer som hjälper oss att förstå problemet.

1 ARBETSBELASTNING. För stor arbetsbelastning och för lite resurser eller tid ger stress. Om stressen får fortsätta en längre tid kan den bli skadlig.

2 KONTROLL. Man ska ha en rimlig möjlighet att kontrollera sin arbets-situation. Om man kommer till jobbet på måndag morgon, öppnar sin mejl och hittar en agenda som någon annan har komponerat, har man inget inflytande över arbetsdagen. För att minska denna riskfaktor behöver arbetet läggas upp så att de anställda får rimlig kontroll. En annan brist på kontroll är att vi i allt högre grad styrs av administratörer. Inom ramen för bland annat NPM, New Public Management, kommer olika propåer och regler att följa som vi inte har möjlighet att påverka och kan ha svårt att förstå innebörden av.

3 BELÖNING. Det handlar inte enbart om själva lönen. Belöning kan vara när man får positiv uppmuntran, som när en arbetskamrat säger: »Den där svåra situationen klarade du bra«. Eller när ens chef säger: »Jag ser att du har slitit. Jag tycker du ska ta en halv dag ledigt och vila upp dig lite«. Den typen av belöningar är oerhört viktiga för att man ska behålla hälsan i en stressig situation, och bristen på sådana belöningar är en riskfaktor.

4 SAMSPEL. Stämningen på arbetsplatsen har stor betydelse för hur stressen kan påverka. Hur är samspelet mellan arbetskamraterna och med chefen? Är det trevligt att sitta i fikarummet, eller tar man med sig sin kopp till datorn för att slippa den spända stämningen? Där man kan prata fritt och öppet är risken för stressjukdomar mindre än på arbetsplatser där det finns dolda agendor – eller där det kanske till och med förekommer mobbning.

En chef behöver hjälp för att bli en bra chef, säger Alexander Wilczek: »Jag har själv varit chef, och det var oerhört viktigt att få höra av mina medarbetare vad som inte fungerade, hur de hade det och hur de såg på sitt arbete«.

5 RÄTTVISA. Man kan känna att man sliter hårt men om alla andra också gör det blir stressen mindre skadlig. Att både ens egen lön och de andras är rimlig. Om någon smiter undan och gör en egen deal med chefen, som dessutom kanske inte är offentlig, upplevs det som orättvist. En annan orättvisa är att betydligt fler kvinnor än män drabbas av stressutlösta sjukdomar. I studie efter studie dominerar kvinnor starkt. Det beror inte på biologiska skillnader, utan vilar på orättvisan att vi fortsätter att organisera våra arbetsplatser på ett sätt som passar bättre för män.

6 VÄRDERINGSKONFLIKT. Det handlar om att i arbetet tvingas kompromissa med sina egna värderingar. Att det engagemang som en gång gjorde att man blev sjuksköterska eller läkare inte får utlopp, eftersom man måste ägna en stor del av tiden åt att dokumentera, registrera och rapportera till chefen och beställarna. Alexander Wilczek berättar om en av sina patienter som var husläkare:

»Hon hade en patient med högt blodtryck, och för ett rutinåterbesök hade hon tolv minuter på sig. Det gick bra. Men när tiden var nästan ute, tog patienten upp en annan krämpa också. Enligt reglerna skulle hon skicka patienten till receptionen för att boka en ny tid. I stället följde hon sitt samvete och hjälpte patienten direkt. Sådana här etiska konflikter skapar samvetsstress«.

Till dessa sex riskfaktorer vill Alexander Wilczek lägga en sjunde, som handlar om gränsen mellan arbete och fritid:

7 GRÄNSLÖST ARBETE. I dag har det blivit allt svårare att upprätthålla gränsen mellan arbete och fritid. Det beror inte minst på alla digitala finesser som vi vant oss vid att leva med, och som gör att vi kan få mejl eller sms när som helst. Om de negativa aspekterna av detta dominerar på ditt jobb löper du risk att drabbas av någon stressjukdom. I Frankrike har man stiftat en lag som förbjuder en chef att mejla sina medarbetare efter arbetstidens slut.

4 EXISTENTIELLA BEHOV. Som professionell person har man ofta mycket av sin identitet investerad i arbetet. Om man plötsligt förlorar det ställs man inför de existentiella frågorna: Vem är jag? Vad är meningen med mitt liv? Vart kommer detta att leda?

Psykatrikprofessorn Wolfgang Rutz, tidigare samordnare för psykisk hälsa i WHO:s Europaregion, har formulerat fyra grundläggande existentiella behov. Om vi berövas dessa, om de inte upprätthålls på arbetsplatserna och i våra liv, kan det leda till sjukdom.

1 MENING. Vi behöver känna att det vi gör har mening. Det ska vara meningsfullt och jag måste känna det.

2 AUTONOMI. Jag har möjlighet att ha inflytande över min arbets-situation och mitt liv i övrigt.

3 SOCIALA RELATIONER. Jag vill vara en socialt betydelsefull person. Mina relationer är viktiga, och de måste vara ömsesidiga. Jag måste känna att jag betyder något för andra, så att jag kan göra klart för andra att de betyder något för mig.

4 VÄRDIGHET. Jag måste bli behandlad med värdighet så att jag kan behandla andra med värdighet.

LÄS MER:

Pia Dellson: *Väggen. En utbränd psykiaters noteringar* (Natur & Kultur 2015).

Camilla Gunnarsson, Ulrika Nilsson: *Superhjalte-mamman flyger in i väggen* (Idus förlag 2017).

Jonna Bornemark: *Det omätbaras renässans: En uppgörelse med pedanternas världsherravälde* (Volante 2018)