

## Rapport: Utveckling av utbrändhet i Europa

### Extra stort tack!

*Extra stort tack till alla som varit involverade i projektet, projektpartners, Smart Umbrella, Die Berater, PRISM, Forum para la educación, Institute Inpro, Orange Hill, I & F Education och Center för Socialt Entreprenörskap. Tack till alla som varit en del av projektet, alla kvinnor som stöttar och deltagit, som delat med sig av sina berättelser och givetvis alla chefer och företag som lagt tid och resurser på att göra detta projekt till en succé.*

Du kan hitta alla verktyg, rapporter och mer information om projektet på  
<https://beatburnout.eu/>



Co-funded by  
the European Union

## Introduktion

Under våra två år med detta projekt har vi fått betydande insikter i den komplexa frågan om utbrändhet. Våra resultat visar att kvinnor som grupp möter unika utmaningar på arbetsplatsen som ofta förbises. Könroller spelar en viktig roll, och för att förstå hur fördomar påverkar individer krävs perspektiv utifrån både externa och interna förväntningar och uppfattningar.

Vår studie har fokuserat på arbetsrelaterad utbrändhet, även om det är uppenbart att arbetsrelaterad stress påverkar privatlivet och vice versa. Historiskt sett har utbrändhet erkänts som ett arbetsrelaterat fenomen i flera decennier, men det var inte förrän Världshälsoorganisationen (WHO) definierade utbrändhet 2019 som en följd av ohanterlig arbetsrelaterad stress som tillståndet fick ett större erkännande.

Vad vi vet är att det finns flera faktorer som kan öka risken för utbrändhet, såsom ångestproblem, diagnoser som ADHD, autism, tidigare trauma, perfektionism och tvångssyndrom, för att nämna några. Grovt uppskattat är det cirka 30-40% av arbetskraften som har en ökad risk för utbrändhet, vilket innebär att det är avgörande för varje arbetsplats att förstå och motverka detta. Vi kommer att diskutera utlösande faktorer på arbetsplatsen närmare, men

generellt kan man säga att den perfekta cocktailen för utbrändhet är långvarig stressexponering kombinerat med otillräcklig återhämtning.



Co-funded by  
the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

## Historiskt perspektiv på utbrändhet

### 1990-talet: Tidig erkännande och inledande forskning

- Erkännande: Utbrändhet började få erkännande på 1990-talet när forskare och kliniker observerade ökade stressnivåer inom olika yrken.
- Inledande forskning: Tidiga studier fokuserade på högstressyrken som vård och utbildning, och identifierade symptom som emotionell utmattning, depersonalisering och försämrad prestation.
- Förändringar på arbetsplatsen: 1990-talet såg man betydande skiften i arbetsplats dynamiken med globaliseringens framväxt och teknologiska framsteg, vilket ledde till ökade arbetskrav och stress.

### 2000-talet: Ökad medvetenhet och bredare forskning

- Utökad räckvidd: Forskningen expanderade för att inkludera ett bredare spektrum av yrken och industrier, här insåg man att utbrändhet inte var begränsad till vissa yrken.
- Arbetslivsbalans: Begreppet arbetslivsbalans fick framträdande roll som en kritisk faktor för att förebygga utbrändhet. Nu började organisationerna utforska flexibla arbetsarrangemang.
- Psykologiska modeller: Utvecklingen av psykologiska modeller för att bättre förstå utbrändhet, såsom Job Demands-Resources (JD-R) modellen, som betonade balansen mellan arbetskrav och tillgängliga resurser.

### 2010-talet: Erkännande av WHO och växande oro

- WHO-klassificering: År 2019 inkluderade Världshälsoorganisationen (WHO) utbrändhet i den Internationella klassifikationen av sjukdomar (ICD-11) som ett arbetsrelaterat fenomen.



- Digital transformation: Den digitala transformationen av arbetsplatser ledde till en ständig uppkopplingskultur, vilket bidragit till ökad stress och utbrändhet.
- Initiativ för mental hälsa: Den växande medvetenheten om mentala hälsoproblem ledde till mer omfattande wellness-program på arbetsplatser, med målet att hantera utbrändhet genom olika initiativ.

## 2020-2024: COVID-19-pandemin och dess följder

- Pandemins påverkan: COVID-19-pandemin förvärrade avsevärt nivåerna av utbrändhet, särskilt bland vårdpersonal, lärare och distansarbetare.
- Utmaningar med distansarbete: Den snabba övergången till distansarbete introducerade nya stressfaktorer, såsom isolering, gränser mellan arbetsliv och privatliv som suddas ut, och digital trötthet.
- Ökad forskning: Ett inflöde av studier under denna period syftade till att förstå pandemins specifika effekter på utbrändhet och utveckla riktade interventioner.
- Politiska förändringar: Många europeiska länder och organisationer implementerade policies för att stödja mental hälsa, såsom obligatoriska mentalhäsodagar, bättre stödsystem och flexibla arbetsvillkor.

## Summering av våra resultat i BeatBurnout

I våra två rapporter har vi samlat in både kvantitativ och kvalitativ data, vilket har belyst problemets komplexitet. Från vår första rapport [Uncovering the Hidden Struggles: Examining Remote Work Challenges and Burnout Risk for Women in the Modern Workplace](#), har vi förstått att personliga upplevelser har en betydande inverkan. Till exempel, om en anställd upplever att deras arbetsgivare behandlar dem orättvist eller att deras chef inte bryr sig om dem som individer, kommer det att påverka deras känslor, oavsett arbetsgivarens insatser för att förebygga utbrändhet. Detta visar att det är otillräckligt att enbart fokusera på strukturer och processer.



Ett citat från en av våra intervjuer illustrerar denna problematik,

***"This is the irony of it, we are getting many company emails about well-being, how to relax, how to handle work-life balance, but at the same time we are buried under so much work that I have zero time to even read it. So, everything with an e-mail subject wellbeing goes directly into trash."***

När vi inledde vår studie visste vi att kvinnor som grupp löper en högre risk att uppleva utbrändhet. Men under projektets gång blev det tydligare att dagens arbetsmiljö även ställer högre krav på självledarskap. Anställda måste kunna sätta gränser, prioritera mental hälsa och effektivt kommunicera sina behov. Detta skapar en komplex relation där både anställda och arbetsgivare behöver engagera sig i diskussioner om förväntningar, gränser, känslor och mentala tillstånd—en pågående dialog som kräver ömsesidigt arbete. Dessutom måste arbetsgivare erkänna och förstå de specifika skälen till varför kvinnor som grupp har en ökad risk för utbrändhet och vara uppmärksamma på eventuella varningssignaler.

I vår andra rapport, [Leading through distance](#) som fokuserar på chefernas perspektiv, fann vi att chefer själva är under betydande press; 63% av cheferna rapporterade personliga upplevelser av utbrändhet. De är medvetna om sina ansvarsområden men saknar ofta kunskapen, verktygen och ibland tiden och resurserna för att effektivt förebygga utbrändhet. Den kontext och kultur som chefer arbetar inom påverkar deras beteende avsevärt. Många arbetar övertid utan tillräckliga strukturer, policyer eller riktlinjer, vilket gör det utmanande att vara stödjande, närvarande och förstående som ledare.

Vi observerade variationer mellan de olika länderna som deltog i projektet, med olika lagstiftningar och normer som påverkar arbetsförhållandena. Trots dessa skillnader framträdde flera gemensamma faktorer. Ökningen av flexibla arbetsvillkor har suddat ut gränserna mellan privatliv och arbete, teknologiska framsteg har ökat effektiviteten men också främjat en "alltid tillgänglig" kultur, och ekonomiska påfrestningar, inklusive de från pandemin och finansiell instabilitet, har ökat stressnivåerna. Dessa faktorer utgör både utmaningar och möjligheter för arbetsgivare, som måste hantera dem proaktivt. Vår studie indikerar att miljöförändringarna har skett så snabbt att många företag har haft svårt att



Co-funded by  
the European Union

anpassa sina kulturer därefter och därmed även hamnat efter när det gäller att etablera nödvändiga stödsystem.



Vår andra fas av projektet - Utveckla verktyg för organisationer

Under vårt andra år har vi analyserat vår data för att skapa verktyg som hjälper företag att bättre stödja anställda, och specifikt anpassat för de som arbetar på distans. Eftersom det är ett komplext ämne utan en enskild lösning, reflekterar de moduler vi har utvecklat många olika sätt att främja välmående, bygga upp resiliens, öka kunskap samt skapa strukturer, policyer, inspirerande program för utveckling och sätt att prata om välmående, utbrändhet och psykologisk säkerhet på arbetsplatsen.

Verktygen vi har skapat är baserade på de femton utmaningar vi identifierade under vårt första år, där var och en av dessa inkluderar tre aktiviteter, totalt 45 aktiviteter. Vi har också utvecklat ett självbedömningsverktyg

för anställda samt en checklista för chefer att använda, för att öka självreflektion och kunskap.

Som nämnts är ämnet komplext och kräver ett mångfacetterat angreppssätt. Viktiga strategier inkluderar att implementera realistiska förväntningar på arbetsbelastning, tillhandahålla adekvata resurser och främja en stödjande arbetsmiljö. Det är viktigt att erbjuda tillgång till rådgivning och stresshanteringsprogram samtidigt som man främjar en kultur av öppenhet kring mental hälsa. Att uppmuntra flexibla arbetstider, obligatoriska perioder där det finns tid för återhämtning och policyer som stöder en hälsosam balans mellan arbete och privatliv är avgörande. Dessutom är det viktigt att tillhandahålla utbildning för anställda och chefer för att känna igen tecken på utbrändhet och implementera effektiva hanteringsstrategier för långsiktig hållbarhet.





## Tecken på utbrändhet

### Fysiska symtom

Trötthet, sömnproblem, huvudvärk, magproblem, infektioner

### Emotionella symtom

Irritation, ilska, frustration, depression, ångest

### Kognitiva symtom

Svårigheter att koncentrera sig, minnesproblem, försämrad beslutsförmåga, svårigheter att prioritera

### Beteendemässiga symtom

Tillbakadragande från sociala aktiviteter, ökad alkoholkonsumtion, drogmissbruk, relationsproblem

## Sammanfattning

Utbrändhet är ett komplext och växande problem som kräver kontinuerliga insatser från både arbetsgivare och anställda. Att förebygga utbrändhet kräver ihärdiga och kontinuerliga insatser, som att öka medvetenheten, utöka kunskapen och främja en arbetsmiljö som är hållbar på lång sikt. Vår studie understryker också de unika utmaningar som olika grupper möter, i vårt fall både kvinnor och chefer, och betonar nödvändigheten av robusta stödsystem. Utbrändhet är ett fenomen som ökar över hela Europa och som kräver fortsatt uppmärksamhet.



Co-funded by  
the European Union