Indsatser til medarbejdere i højrisikojob – En litteraturgennemgang samt interviews med repræsentanter fra udvalgte højrisikojob

Hovedresultater



Juliane Birkedal Poulsen, Josefine Frøslev-Thomsen og Helle Holt

VIVE

Hovedresultater

PTSD kan opstå som følge af traumatiske hændelser på arbejdspladsen. Der har været stigende opmærksomhed på jobfunktioner, hvor medarbejdere har en forhøjet risiko for at blive udsat for sådanne hændelser. Denne rapport er første del af en større kortlægning af forekomsten af højrisikojob og de indsatser, der tilbydes. Analysens anden del vil undersøge forekomsten af PTSD blandt relevante jobgrupper på baggrund af en registeranalyse og spørgeskemaundersøgelse blandt et repræsentativt udsnit af befolkningen. Formålet med denne del af undersøgelsen er at besvare følgende spørgsmål:

- Hvilken viden findes der fra tidligere forskning om eksisterende ordninger og indsatser målrettet medarbejdere udsat for voldsomme hændelser, der kan føre til PTSD?
- Hvilke forebyggende, afhjælpende og opfølgende indsatser eksisterer i dansk kontekst for medarbejdere i højrisikojob?

Syv højrisikojob i undersøgelsen

Definition: Jobfunktioner, hvor medarbejdere er i særlig og forhøjet risiko for at være eksponeret for traumatiske og voldsomme arbejdsrelaterede hændelser sammenlignet med andre erhverv.

De syv udvalgte jobgrupper:

- Ambulance, brand og redning
- Bus, taxa og øvrig transport
- Forsvaret – soldater og veteraner
- Fængsel
- Politi
- Social og sundhed – fx medarbejdere i psykiatrien og på det specialiserede socialområde
- Togdrift.

Begrænset evidensgrundlag

Boks 1 Eksempler på indsatser, der beskrives i undersøgelsen

- Træning og kompetenceudvikling, fx i psykisk robusthed, konflikthåndtering og mentaltræning
- Risikovurdering
- Debriefing
- Defusing
- Mindfulness
- Psykologfaglige støttesamtaler
- Traumefokuseret kognitiv adfærdsterapi
- EMDR-terapi (Eye Movement Desensitization and Reprocessing)
- Trivselsmonitorering og ledelsesopfølgning
- Fysiske sikkerhedsforanstaltninger: alarmer, overvågning og kropskameraer.

På tværs af både forskningslitteratur og interviews med centrale interessenter tegner der sig et billede af et område med stor organisatorisk opmærksomhed og betydelig aktivitet. Samtidig peger både forskningen og praksiserfaringerne på, at evidensgrundlaget er begrænset og fragmenteret, når det gælder viden om, hvilke indsatser der virker bedst – og for hvem og under hvilke organisatoriske betingelser.

Voldsomme hændelser

Omfanget og organiseringen varierer mellem de syv udvalgte højrisikojob. Inden for de såkaldte uniformerede tjenester – hvor voldsomme hændelser er en del af kernearbejdet som hos politi, soldater og veteraner, brand- og redningsområdet, ambulancetjenesten og fængselsområdet – fylder PTSD-dagsordenen relativt meget, og der ses mange steder formaliserede støttefunktioner, psykologberedskaber, debriefingstrukturer, supervision og særlige organisatoriske støtteordninger.

Den langsomme slitage

Psykiske belastninger udgør også en central dagsorden i højrisikojob, hvor kernearbejdet i mindre grad omfatter akutte traumatiske hændelser. Inden for social- og sundhedsområdet og transportområdet er der fx stigende opmærksomhed på, at høje følelsesmæssige krav, vold og trusler over tid kan bidrage til mental slitage og akkumulerede belastninger.

Forskel i de tilbudte indsatser

Der er forskel på, hvilke former for indsatser der tilbydes til medarbejdere inden for de syv udvalgte områder, herunder også store forskelle inden for de enkelte områder. Dette skal bl.a. ses i lyset af de forskelligartede job, medarbejderne varetager, samt omfanget af de belastninger, som de kan blive eksponeret for i deres daglige arbejde. For nogle af de udvalgte højrisikogrupper består det daglige arbejde – og selve kerneopgaven – i at håndtere voldsomme hændelser, mens sådanne hændelser for andre højrisikogrupper udgør en mindre del af det daglige arbejde. Dette afspejler sig i organiseringen og omfanget af de tilbudte indsatser.

Veterancenteret udgør den ene ende af spektret, hvor indsatserne er centralt og strukturelt forankret, og hvor tilbuddene tilbydes bredt til alle medarbejdere med behov samt til pårørende.

I den anden ende af spektret er bl.a. social- og sundhedsområdet samt transportområdet, hvor der ikke på samme måde findes et samlet overblik over tilbud. Tilbuddene her er i højere grad knyttet til de enkelte arbejdspladser og deres lokale arbejde med fx det psykiske og fysiske arbejdsmiljø. Disse områder, herunder særligt social- og sundhedsområdet, indeholder endvidere flere forskellige faggrupper med forskellige risici for voldsomme hændelser, hvilket udfordrer samlede og centrale indsatser.

På tværs af de syv højrisikogrupper arbejdes der dog målrettet med indsatser på det forebyggende niveau, mens der i højere grad er variation i forhold til, i hvilket omfang højrisikojobbene tilbyder strukturerede indsatser på det akutte og opfølgende niveau, herunder egentlig behandling til medarbejdere med belastningsreaktioner.

Indsatser, der virker

Evidensgrundlaget i forhold til de anvendte indsatser beskrives generelt som begrænset, men kobles forskningen og praksiserfaringerne, er der nogle forhold, der har betydning for medarbejderes anvendelse og oplevede udbytte af støtteindsatser.

Systematik, tidlig opsporing og organisatorisk forankring fremhæves som afgørende. Det samme gælder systematiske procedurer for opfølgning efter belastende hændelser, supervision, statustjek, lederopfølgning eller adgang til psykologfaglig støtte. Derudover skal indsatserne opleves som legitime, let tilgængelige og integrerede i den daglige praksis. De skal foregå i arbejdstiden og være lønnede, og der skal være tale om obligatoriske – frem for ekstraordinære – tilbud. Ekstraordinære tilbud forudsætter, at medarbejderne selv skal række ud efter hjælp, hvilket indebærer en risiko for, at tilbuddene ikke når alle relevante medarbejdere, herunder nogle af dem med størst behov for støtte.

Arbejdsvilkår, kultur, køn og generationer

Kendskab til arbejdets særlige belastninger, kultur og arbejdsvilkår ses som afgørende for, om medarbejdere oplever støtteindsatserne som relevante og meningsfulde. For eksempel beskrives flere højrisikogrupper som præget af en stærk robusthedskultur, der kan gøre det vanskeligt at søge eller modtage hjælp. Særligt inden for de mandsdominerede højrisikojob beskrives kulturen som værende præget af handlekraft, robusthed og stærk fagidentitet, hvilket kan gøre det vanskeligt at fortælle om mistrivsel eller række ud efter hjælp. En mere mangfoldig medarbejdersammensætning kan bidrage til gradvise kulturforandringer og større legitimitet omkring brugen af støtteindsatser. Her fremhæves særligt en øget tilgang af kvinder på ellers mandsdominerede områder samt nye generationer, der ser anderledes på, hvor meget et arbejde bør fylde fysisk og mentalt.

Nogle højrisikojob har endvidere historisk været præget af en forventning om, at arbejdet indebærer belastninger og potentielt farlige situationer, hvilket både kan bidrage til mental forberedelse, men også til normalisering af belastninger og dermed risiko for, at psykiske reaktioner overses eller håndteres sent.

Udfordringer i forhold til anvendelsen

Strukturelle forhold som arbejdspres, personalemangel og bemandingsmæssige udfordringer er centrale udfordringer for deltagelse i og prioritering af støtteindsatser. Arbejdsbetingelser og måden, arbejdet er organiseret på, kan have betydning for mulighederne for støtte og forebyggelse. Rotationsmuligheder mellem funktioner eller arbejdsopgaver kan fx være en måde at forebygge mental slitage og akkumulative belastninger på, mens højt arbejdspres og alenearbejde kan vanskeliggøre det. I nogle højrisikojob mangler der fx skånsomme arbejdsopgaver, fordi det er det daglige arbejde, der giver belastninger.

Lederne har stor betydning

Lokalt kan der være forskelle på, hvordan ledere identificerer og håndterer belastningsreaktioner blandt medarbejdere, herunder hvornår det vurderes, at der er et behov for støtte, eller at der bør iværksættes opfølgende indsatser. Geografisk afstand, store ledelsesspænd eller begrænset daglig kontakt mellem ledere og medarbejdere kan vanskeliggøre tidlig opsporing af belastninger. Ledelsesmæssig legitimering og organisatorisk opbakning fremhæves som afgørende for medarbejdernes oplevelse af tryghed og mulighed for at anvende de tilbudte støtteindsatser.

Opsummering

Kortlægningen viser, at der er variation i, hvilke typer af indsatser der er tilgængelige for medarbejdere i de syv udvalgte højrisikogrupper. Nogle højrisikogrupper har flere og centralt forankrede tilbud, mens andre har mere spredte og ofte lokalt forankrede tilbud. På tværs er der dog en stor interesse for at gøre mere for medarbejderne i forhold til at forebygge, afhjælpe og følge op på voldsomme hændelser.

Både forskningslitteraturen og de områdespecifikke erfaringer peger på, at der er begrænset viden om effekten af indsatser til medarbejdere i højrisikojob, herunder fx enkeltstående debriefing. I forskningslitteraturen fremhæves særligt manglen på større interventionsstudier, langtidsopfølgninger og undersøgelser af, hvilke indsatser der virker bedst for hvilke medarbejdergrupper og under hvilke organisatoriske betingelser. Denne viden efterspørges også af repræsentanterne fra de syv højrisikogrupper, hvor der generelt er et stigende fokus på registrering og monitorering af voldsomme hændelser, psykiske belastningsreaktioner og brugen af eksisterende indsatser som grundlag for at kunne styrke og målrette deres indsatser.

De områdespecifikke erfaringer viser i forlængelse heraf, at indsatserne ofte udvikles på baggrund af erfaringer, organisatoriske behov og medarbejdernes oplevede behov for støtte – også selvom evidensgrundlaget fortsat er begrænset. Samtidig peger både forskningen og praksiserfaringerne på, at virkningen af indsatser ikke alene afhænger af den enkelte metode eller intervention, men også af de organisatoriske rammer, arbejdskulturen og måden, hvorpå indsatserne implementeres og anvendes i praksis.

Undersøgelsens data

- En litteraturgennemgang med fokus på højrisikogrupper og indsatser
- Interviews med centrale interessenter for syv udvalgte højrisikogrupper. I alt er der interviewet interessenter fra 17 organisationer og virksomheder
- Skriftligt materiale om indsatser rettet mod de syv udvalgte højrisikogrupper.

Hovedresultater: Indsatser til medarbejdere i højrisikojob – En litteraturgennemgang samt interviews med repræsentanter fra udvalgte højrisikojob
VIVE/2026
HR_304031