

Er der belæg for det, vi gør?



Workshop. 8-11-2010
AM:2010, Nyborg Strand
Tage Søndergård Kristensen
Task-Consult

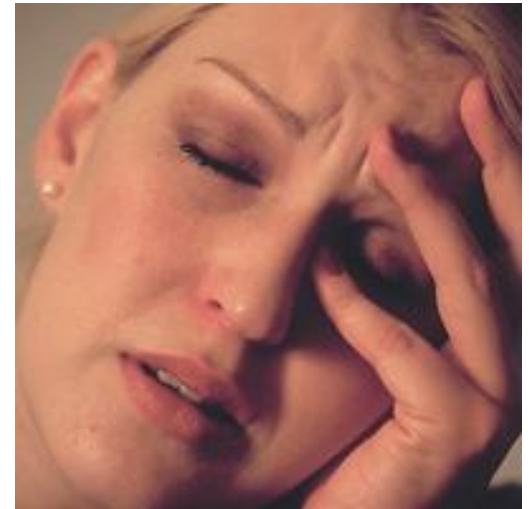
Manglende evidens om en sammenhæng
er ikke det samme som
evidens for en manglende sammenhæng

		Effekt?		
		+	0	-
God evidens?	Ja	Positiv effekt	Ingen effekt	Negativ effekt
	Nej	"Vi ved ikke nok"		

Evidens er bedre end rygter og myter



Anmeldelse af arbejdsskader



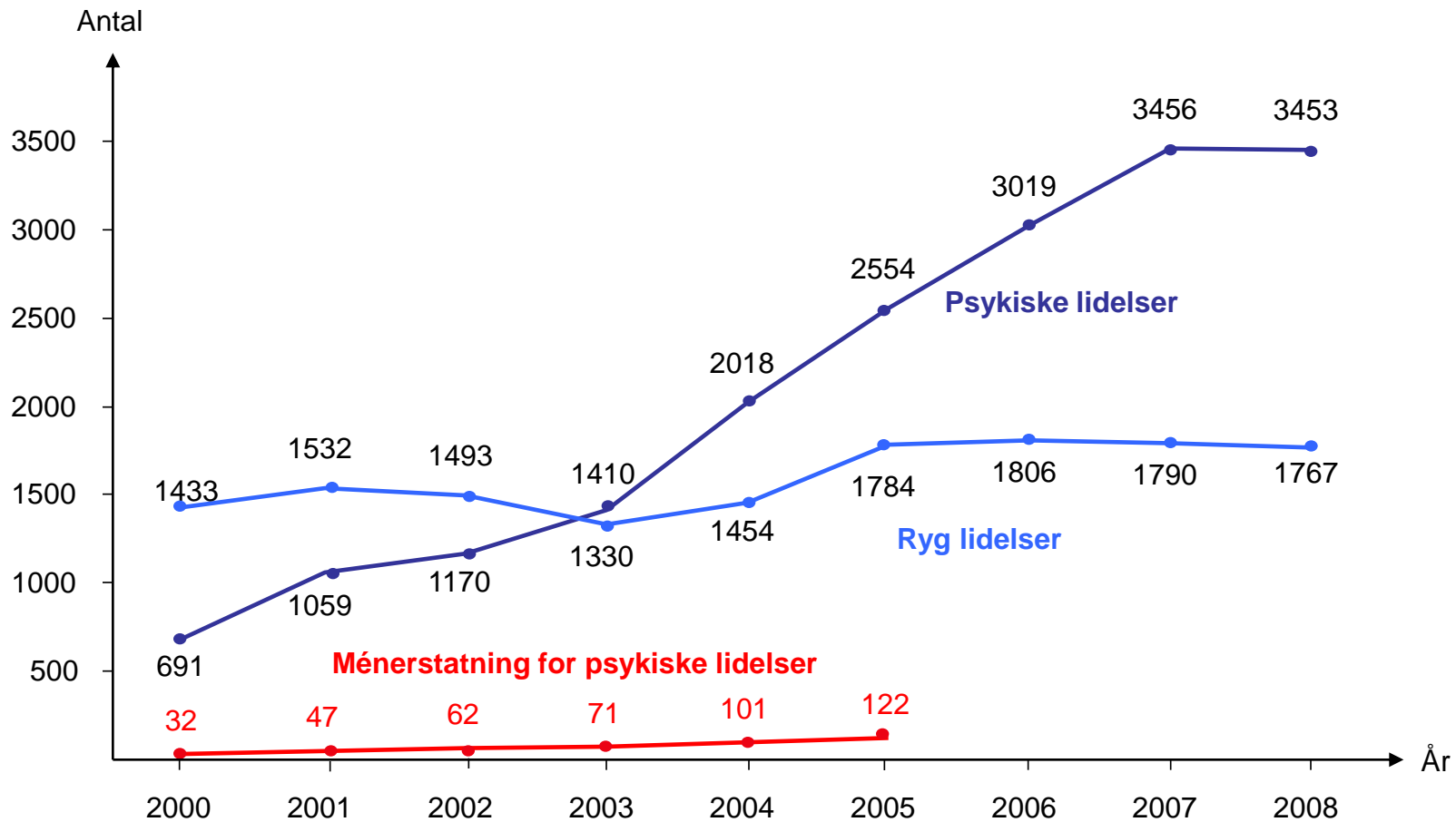
En mail fra en arbejdsskadedet...

- Du kender mig ikke, men jeg har en anmeldt arbejdsskade, som Arbejdsskadestyrelsen behandler p.gr.a dårligt arbejdsmiljø, voldstrusler, mobning, manglende indflydelse.
- Det er så frustrerende at vente på, at ASS afgør, om skaden bliver anerkendt! Jeg anmeldte i 2005, så man kan roligt sige, at de tager sig tid. Min fagforening er involveret, men har nok svært ved at forstå, hvad det gør ved én. Dårligt selvværd. Jeg arbejder på at kunne stole på folk igen. Det tager tid. mvh en frustreret smed. (18-6-2008).

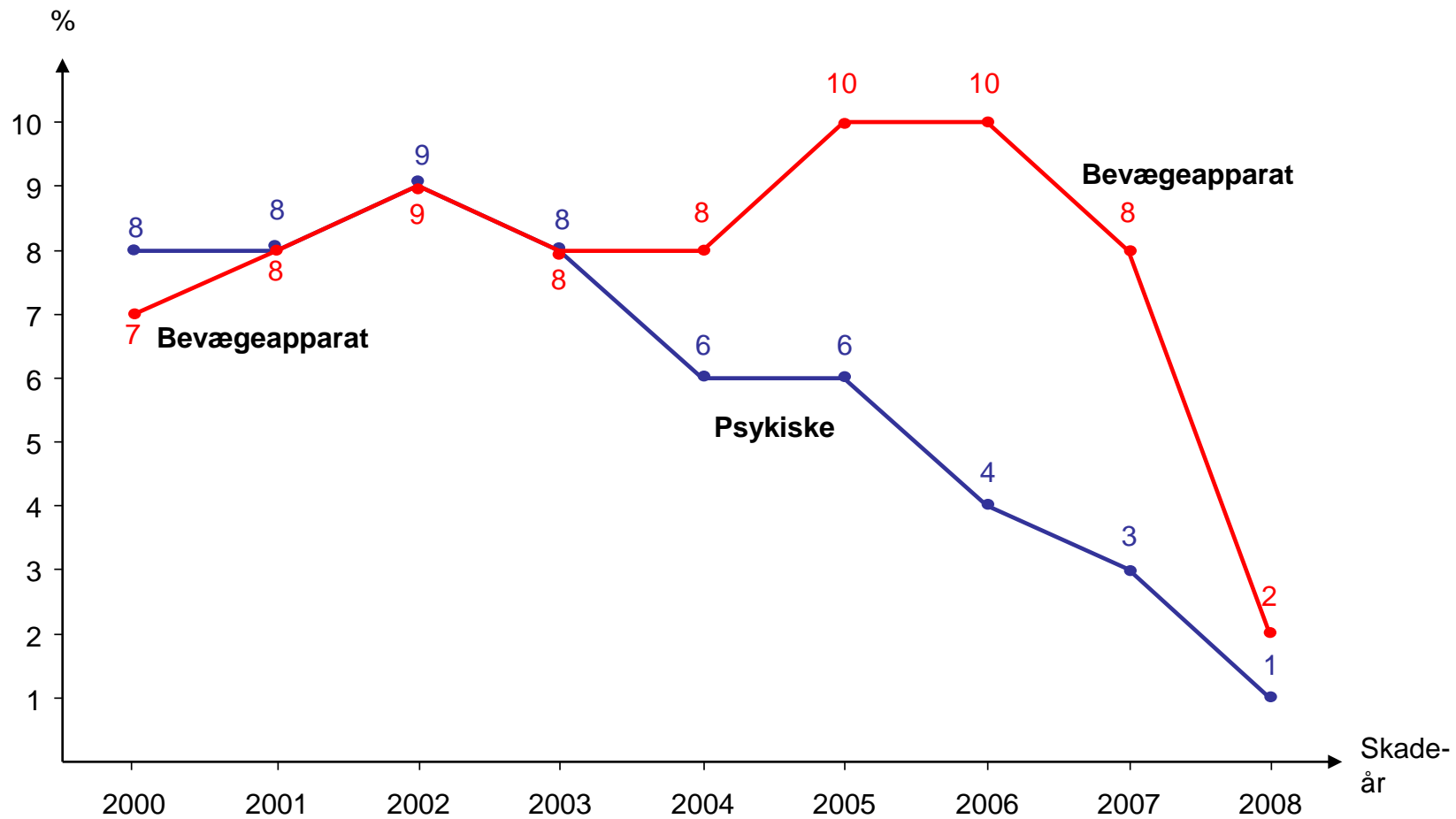
Den første omfattende vurdering af litteraturen

- Rohling ML, Binder LM, Langhinrichsen-Rohling J. *"Money matters: a metaanalytic review of the association between financial compensation and the experience and treatment of chronic pain"*. Health Psychol 1995;14:537-47.
- Konklusion: **Når det handler om ryglidelser, er konklusionen, at anmeldelse og erstatning gør patienterne mere syge og mindsker tilknytningen til arbejdsmarkedet.**

Anmeldte ryg- og psykiske lidelser 2000 – 2008

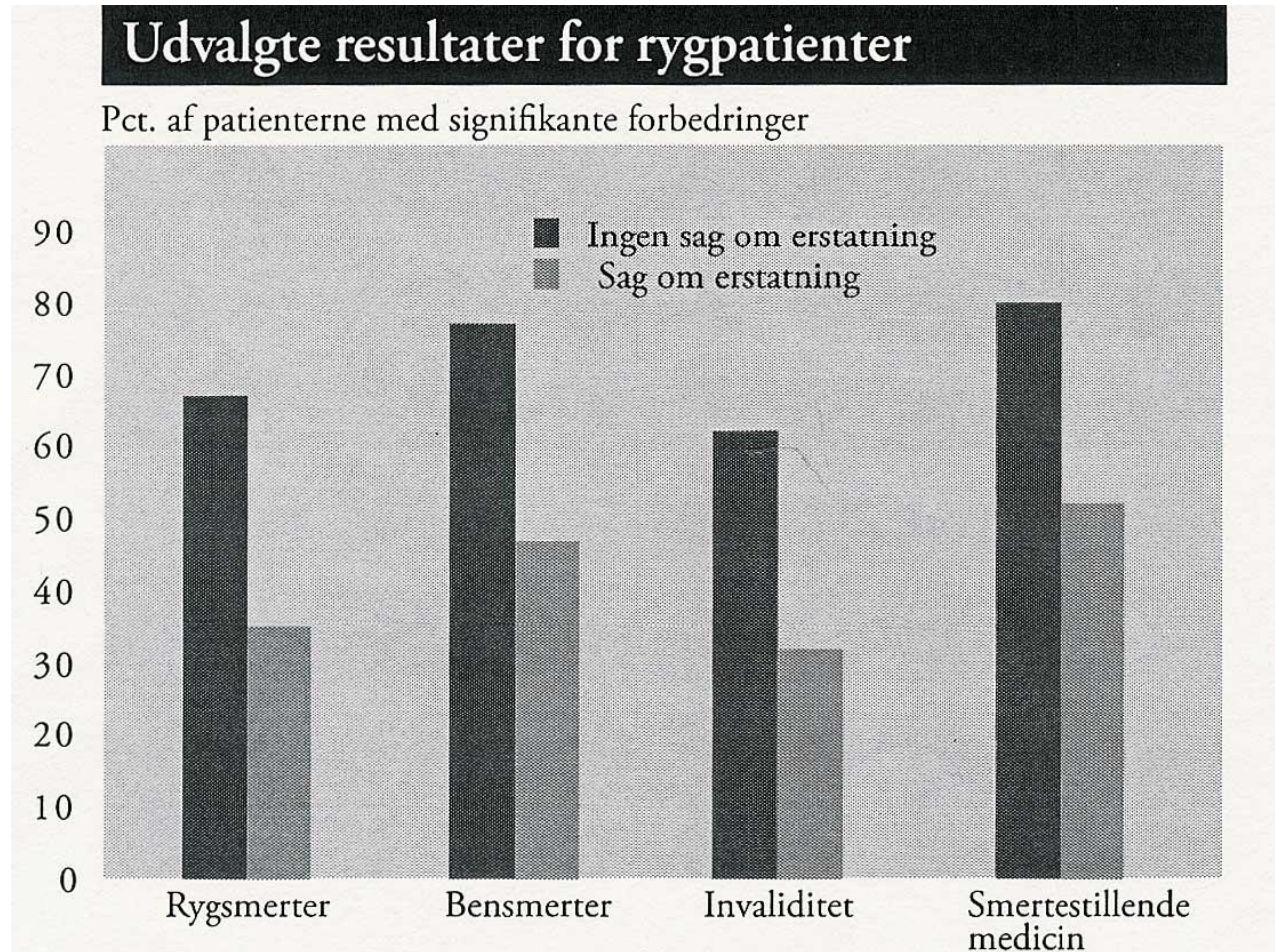


Anerkendelsesprocenter for psykiske lidelser og lidelser i bevægeapparatet



Hvad betyder det at have en erstatnings sag?

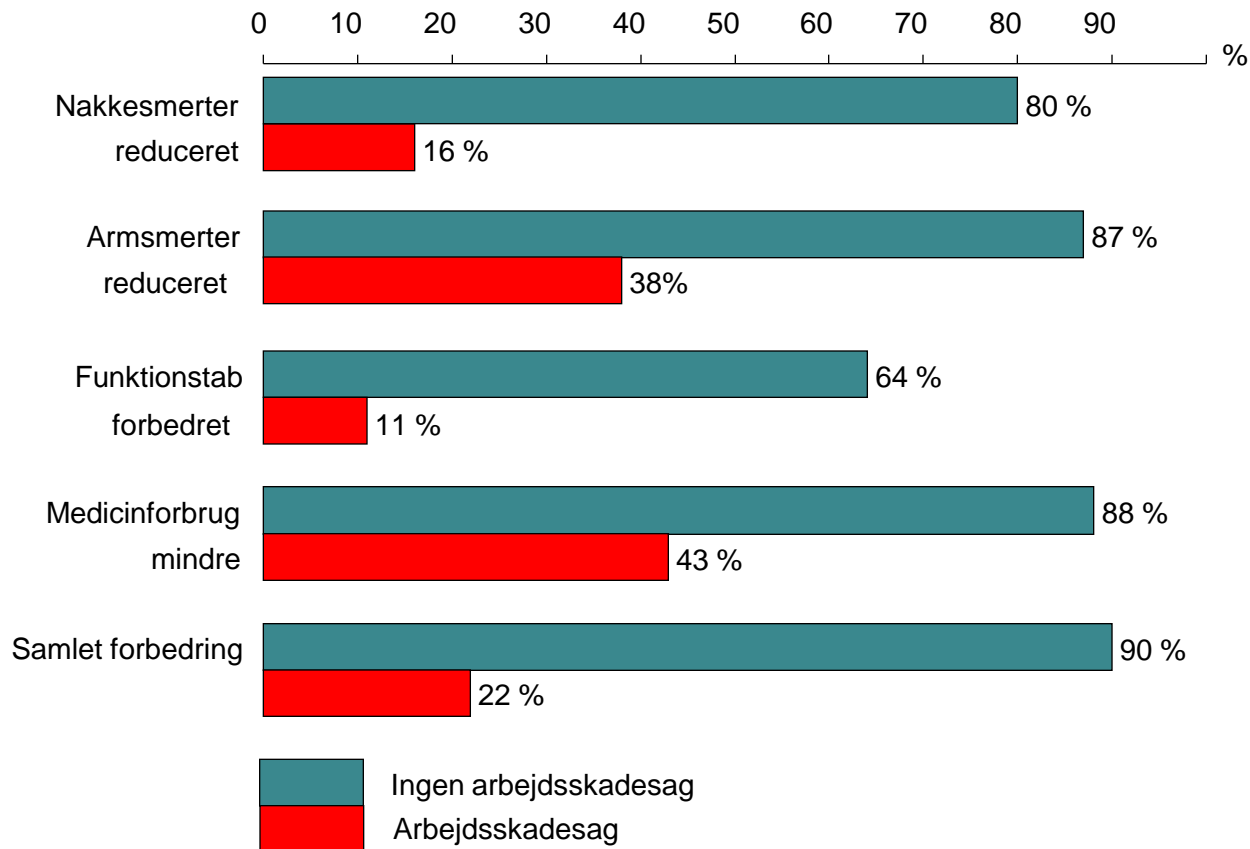
En undersøgelse af 1.243 rygpatienter



Kilde: Agenda. 22-9-2005.

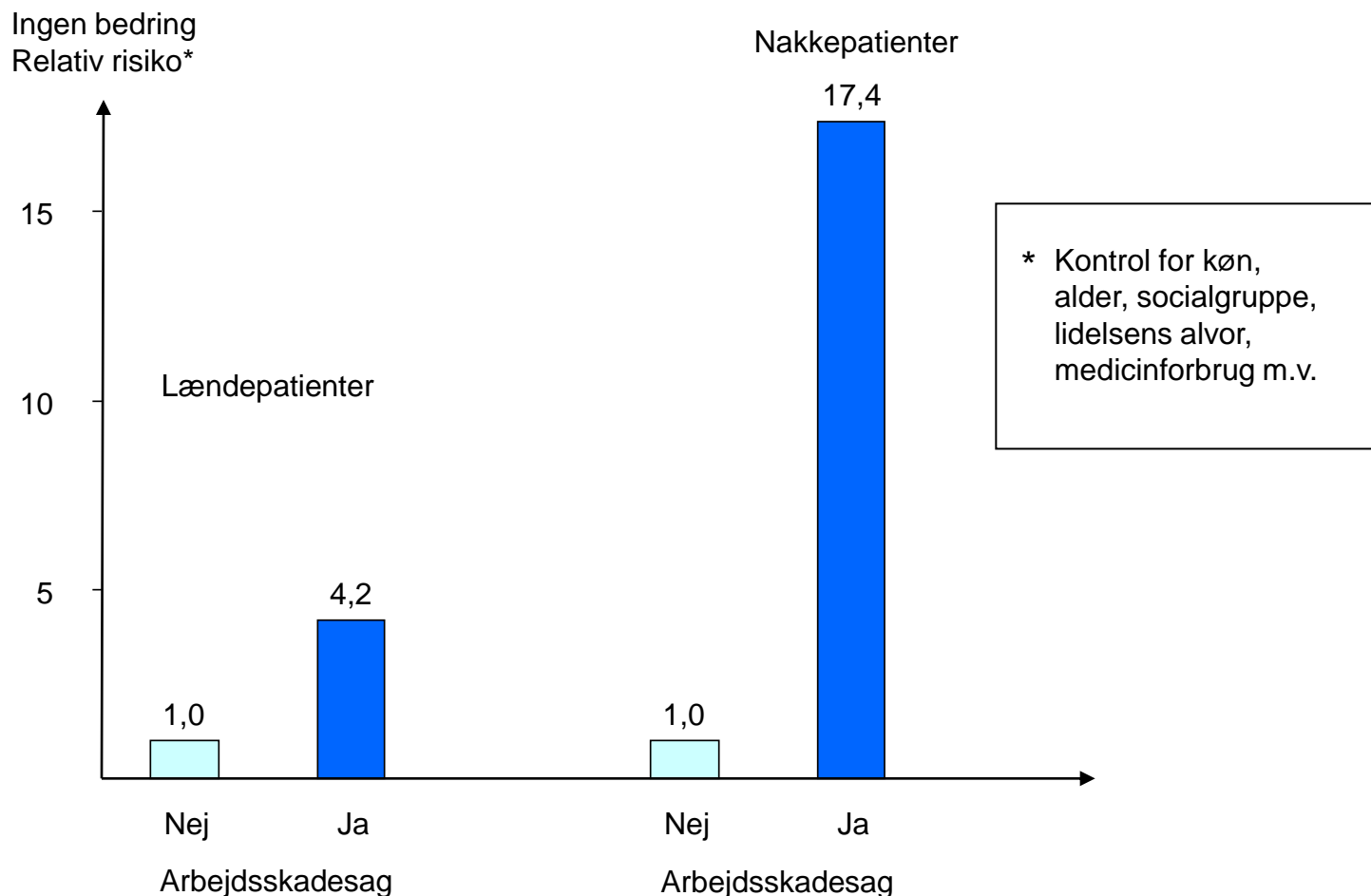
Betydningen af en arbejdsskadesag for personer med rygsmerter

En undersøgelse af 202 nakkepatienter fulgt i et år



Betydningen af en arbejdsskadesag for personer med rygsmerter

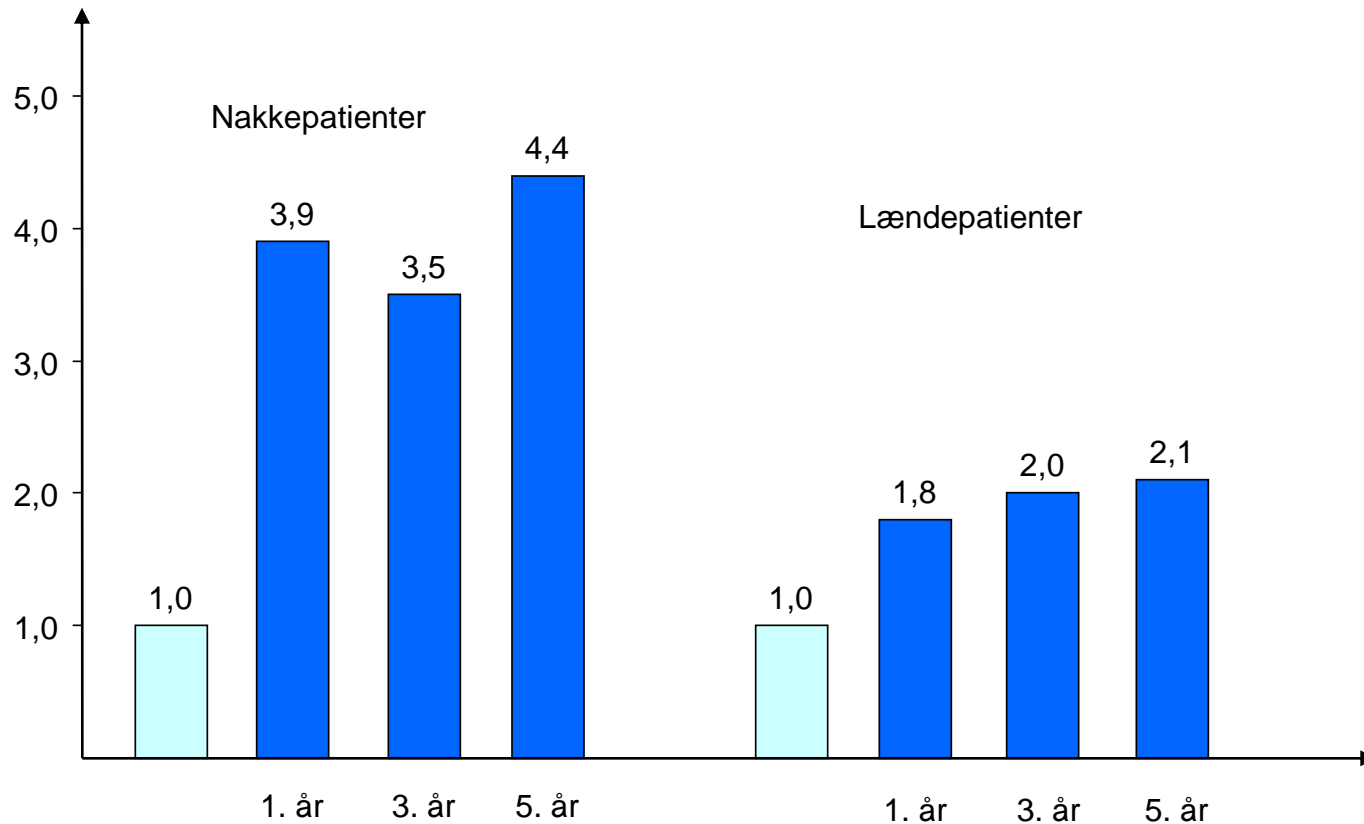
En undersøgelse af 1445 patienter fulgt i et år



Erstatningssag og udstødning

En forløbsundersøgelse over 5 år af 821 lænde- og 138 nakkepatienter

Relativ risiko for
udstødning (overførselsindkomst)



Udstødning på grund af anmeldelse af arbejdsskader?

- Hvis man lægger til grund, at der anmeldes cirka 5.000 arbejdsskader årligt med psykiske eller bevægeapparatlidelser, og at dette tredobler risikoen for udstødning, så vil anmeldelserne medføre godt 3.000 personers udstødning fra arbejdsmarkedet årligt. Til gengæld vil cirka 500 få en beskedent erstatning.
- Mere end 500 offentligt ansatte, jurister og konsulenter er beskæftiget med at opnå dette.

Krisehjælp



Krisehjælp

- Krisehjælp er en af de mest succesrige former for intervention i nyere tid. I mange lande er denne form for intervention standard i forbindelse med risiko for PTSD. De to ting er så at sige knyttet sammen og legitimerer gensidigt hinanden. PTSD "opstod" efter Vietnamkrigen, og krisehjælp opstod i 1980'erne med pionerne Mitchell og Dyregrov.

Hvad siger Cochrane, 2002?

- Single session individual **debriefing did not prevent** the onset of post traumatic stress disorder (PTSD) nor reduce psychological distress, compared to control. At one year, one trial reported a significantly **increased risk** of PTSD in those receiving debriefing (OR 2.51 (95% CI 1.24 to 5.09)). Those receiving the intervention reported no reduction in PTSD severity at 1-4 months (SMD 0.11 (95%CI 0.10 to 0.32)), 6-13 months (SMD 0.26 (95%CI 0.01 to 0.50)), or 3 years (SMD 0.17 (95%CI -0.34 to 0.67)). There was also **no evidence** that debriefing reduced general psychological morbidity, depression or anxiety, or that it was superior to an educational intervention.

Hjælper krisehjælp ?

En undersøgelse af politibetjente
involveret i flystyrtet ved Schiphol

Debriefing

JA (N=46)

NEJ (N=59)

PTSD symptomer efter 8 måneder	25 %	27 %
Stress symptomer efter 8 måneder	6 %	2 %
PTSD symptomer efter 18 måneder	24 %	17 %
Stress symptomer efter 18 måneder	7 % *	0 %

* $p < 0,05$

Krisehjælp efter trafikulykker

Hjælper debriefing? Undersøgelse efter 4 måneder

	Debriefing	Kontrolpersoner
Stress score ved ulykken	0,50	0,42
Stress score efter 4 måneder	0,62	0,38
Score for ulykkens "impact"	15,13	15,30
Score for "impact" efter 4 måneder	15,97	12,87
Score for rejse-nervøsitet efter 4 måneder	1,8	1,6
Andel med påtrængende mindelser	21%	10%
Indlæggelsestid (dage)	7,7	3,7
Antal personer	54	52

Konklusion: 1 times debriefing samt udlevering af pjece med gode råd havde god effekt hos personer, der havde været udsat for trafikulykker.

Hvad siger Dyregrov selv?

- Critical Incident Stress Debriefing (CISD) has come under considerable debate over the last few years. Several studies have failed to document any effect of the intervention, while other studies document a clear effect. **Most studies, be that in favor of debriefing or not, have serious methodological flaws.** These concern aspects such as researching interventions not qualifying as a PD; using self-selection to the groups; inadequate timing of the intervention; and interventions of dubious clinical value. **It is concluded that the quality of the studies to date does not justify a discontinuation of its use. (1998).**
- Denne konklusion gentages af Dyregrov et al, 2007.

Hvorfor fortsætter krisehjælp?

- Hjælpen er italesat som ”best practice”
- Hjælpen er populær blandt ofrene
- Mange lever af krisehjælp
- Mange organisationer og firmaer viser på denne måde omsorg for de ansatte
- Der er et stærkt krav fra fagforeninger, patientforeninger, medier m.v.
- Når alle er enige om, at noget er godt, er der ikke brug for nogen evidens

Fraværsindsats



Hvad skulle vi gøre uden fravær?

- Siden 1970 er mange hundrede projekter og indsatser blevet iværksat på arbejdsmiljøområdet med den legitimering, at man ville reducere fraværet.
- Det samme gælder strukturelle nyskabelser som BST, trivselsmålinger, stress-politikker, APV'er, ledelsesevalueringer, nationale arbejdsmiljøplaner osv. osv.

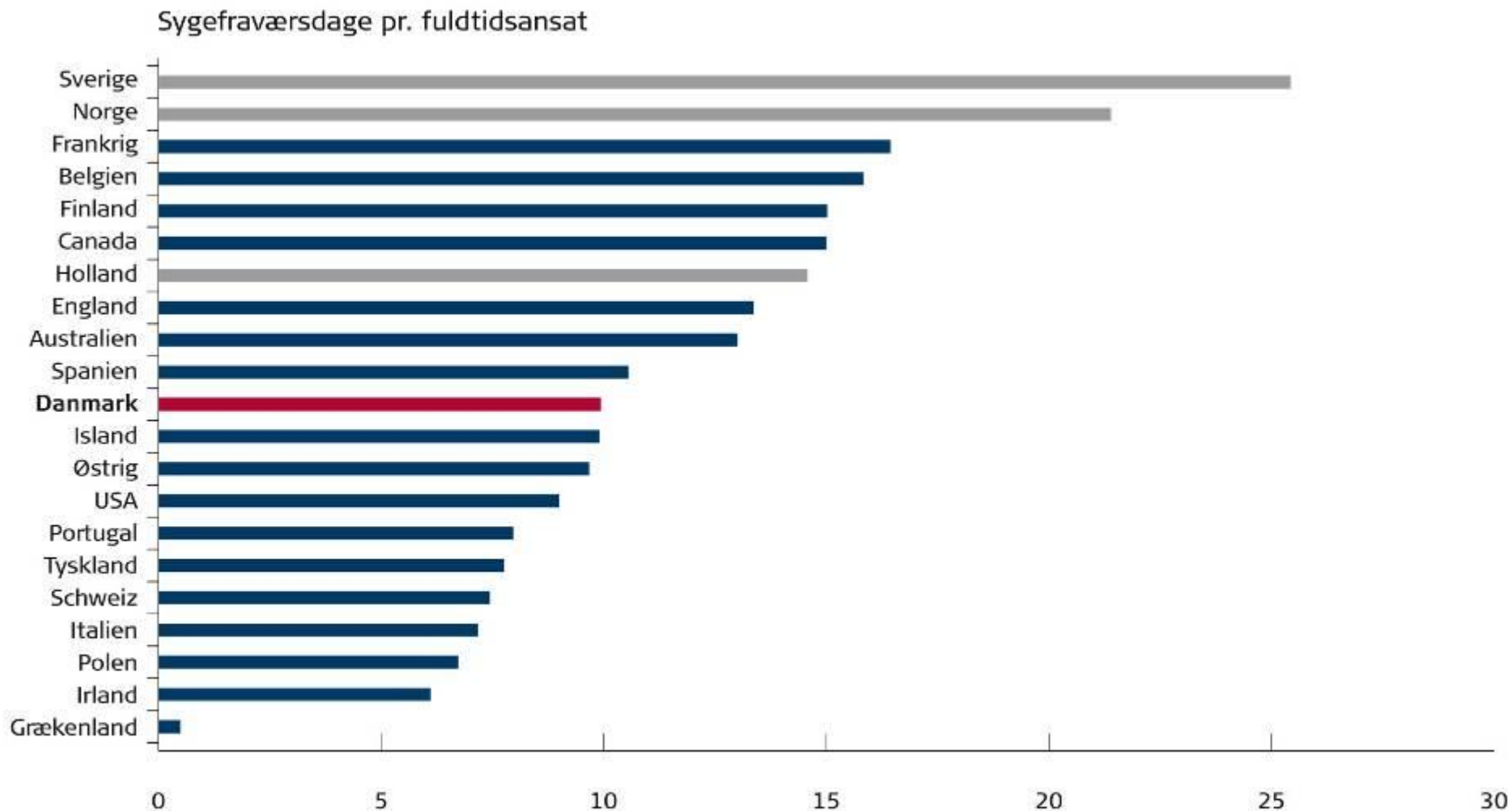
Fraværet – Arbejdsmiljøverdenens evige Særimner-gris



Særimner.

Odins gris, der lever i Valhal og leverer kød til ædegilderne. Kokken Andrimner skærer hver dag en luns kød af grisen, der omgående bliver hel igen, og koger det i gryden Ildrimner.

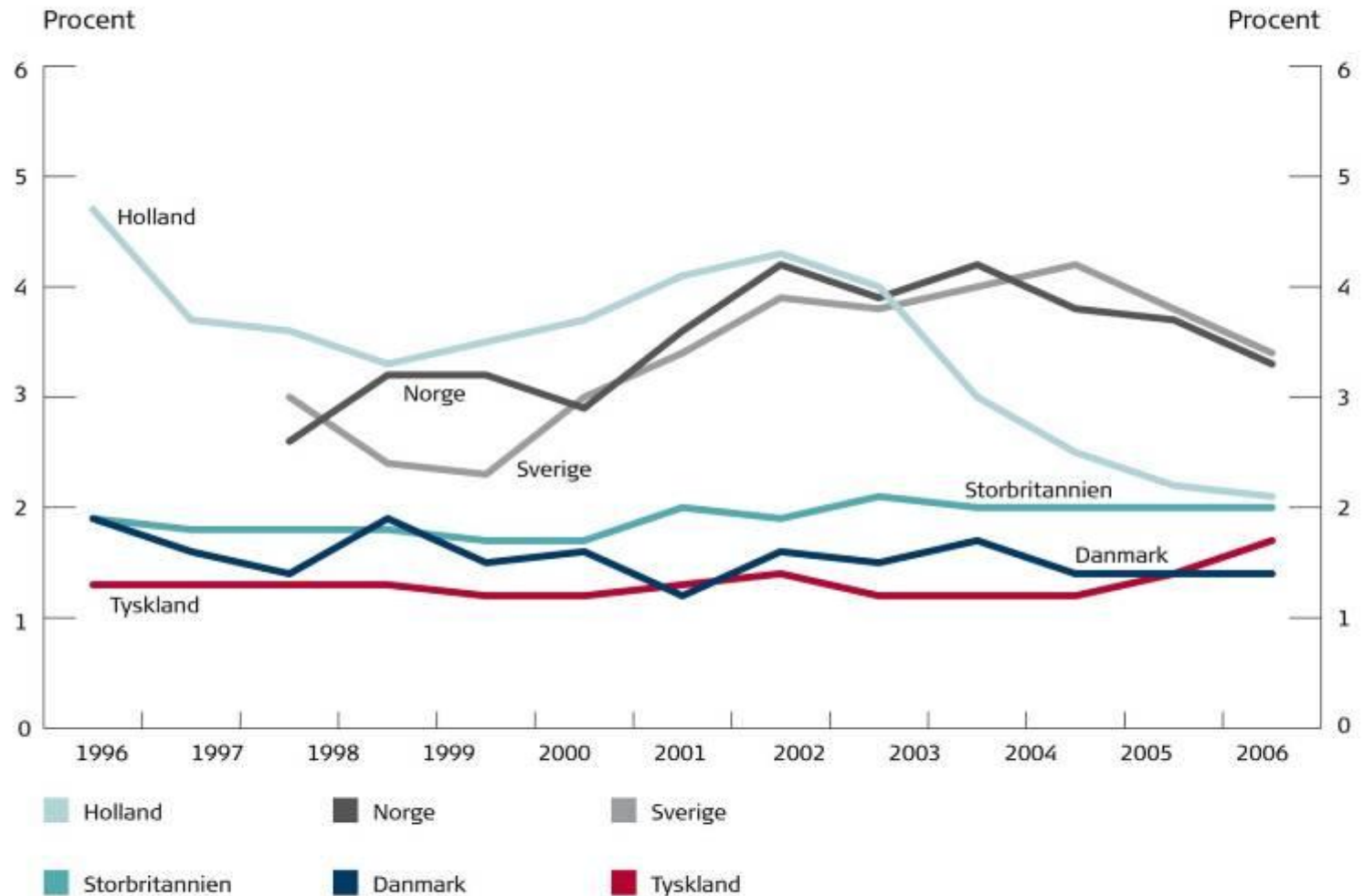
FIGUR 8. Sygefraværdsdage pr. fuldtidsansat, 2004



Anm.: Figuren er baseret på OECD-estimer på baggrund af Arbejdskraftundersøgelsen.

Kilde: OECD (2005).

FIGUR 9. Udviklingen i fraværet af mindst en uges varighed om året blandt beskæftigede i procent af alle beskæftigede, 1993-2005



Anm.: Sygefraværet er opgjort som den andel af beskæftigelsen, som har været syge hele ugen op til interviewtidspunktet.

Kilde: OECD på baggrund af EU's Labour Force Survey.



Succes i Fredensborg

- **Mere nærvær giver gevinst i Fredensborg**

Et fald i sygefraværet, svarende til 3,8 mio. kr., er den synlige effekt af Fredensborg Kommunens indsats for at fremme nærvær. Nærværet er sat på dagsorden hos alle ledere og medarbejdere, der alle har medvirket til at ændre kulturen omkring fravær.

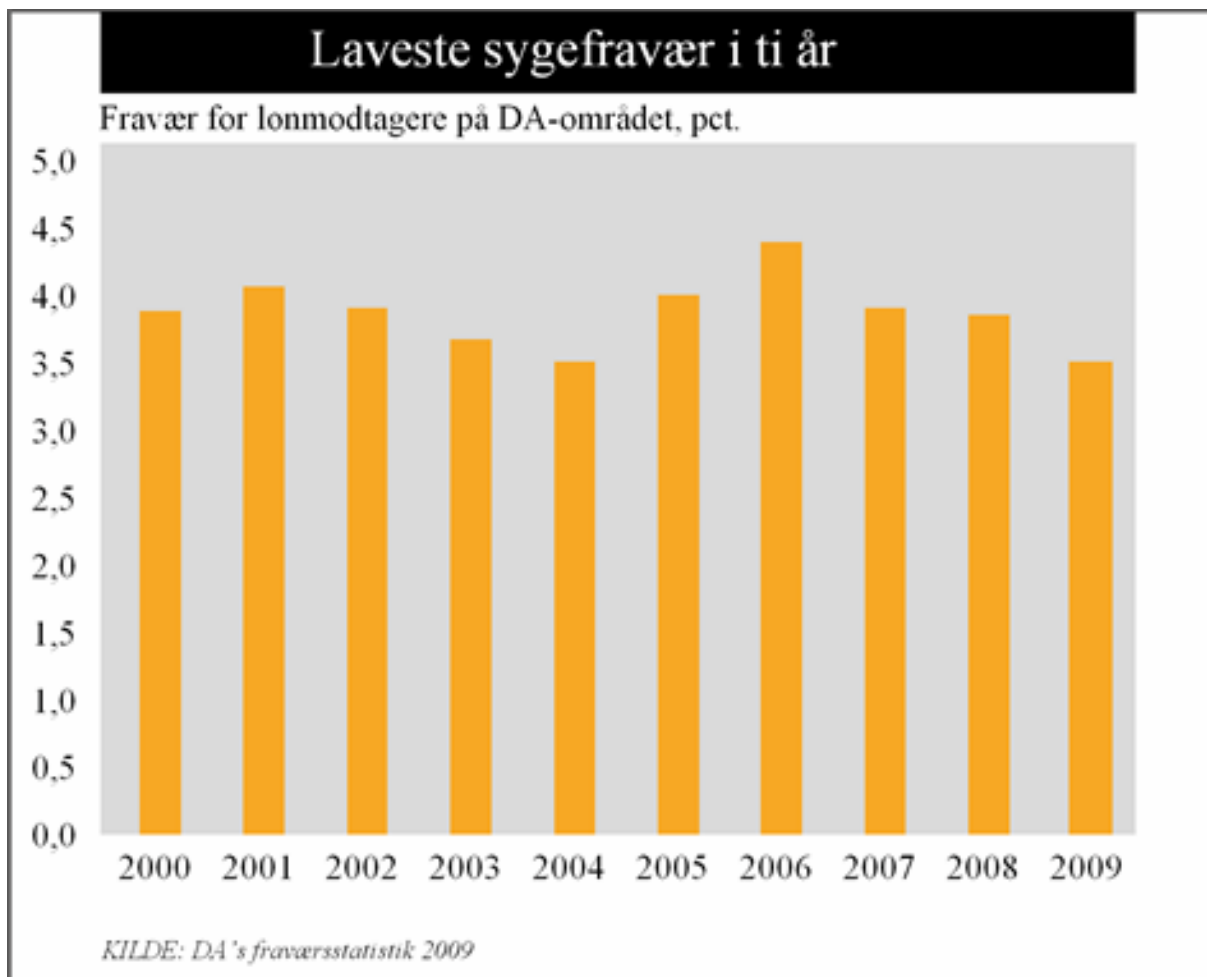
- **Flere effektfulde projekter**

Det er ikke tilfældigt, at det faldende fravær særligt kan ses i 2009. Det var nemlig i det år, kommunen for alvor satte fokus på arbejdet med fravær. Det skete gennem projektet "Fra Fravær til Nærvær".

Sygefravær i Fredensborg 2007-2009

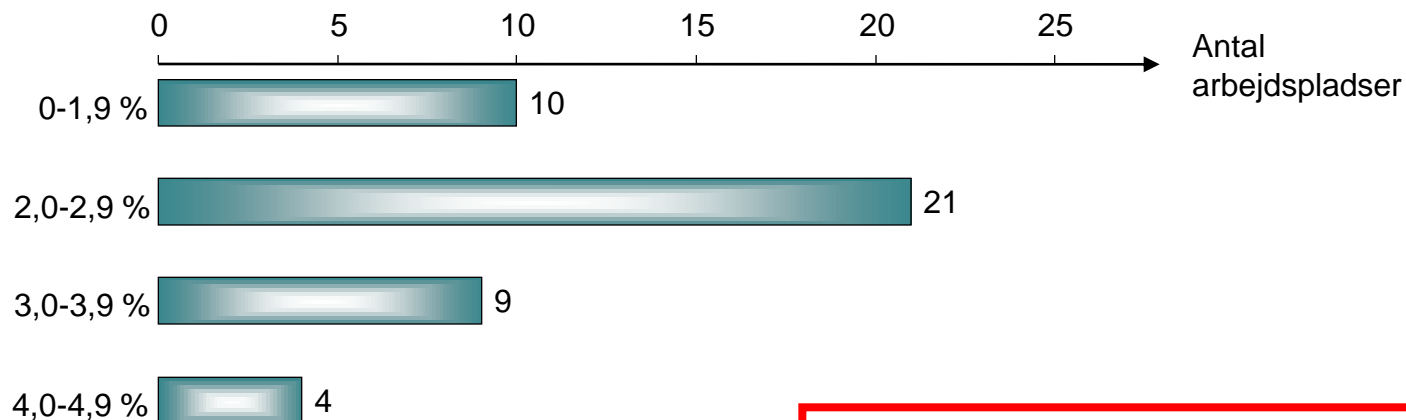
	2007	2008	2009
Administration	3,6	3,6	2,9
Børn og kultur	5,3	5,5	5,2
Job og velfærd	6,5	6,1	5,9
Miljø og teknik	5,8	6,7	4,9
Øvrige	0,0	0,0	0,0
Hele kommunen	5,63	5,63	5,40

Fraværet falder stadigvæk



De 3,5% svarer til 7,8 dage i gennemsnit per ansat

Fravær på de "50 bedste arbejdspladser" i Danmark i 2009



(Uoplyst: 6)

Middel-fraværet var på 2,5 %

Disse 50 arbejdspladser med høj social kapital beskæftiger sig ikke med fravær. Høj social kapital er altid ledsaget af lavt fravær. Men ikke omvendt!

En e-mail om fraværsepidemien

Kære Tage Søndergård,

Jeg mener, det var dig, jeg hørte et foredrag med. Jeg mindes, at du sagde, at det var umuligt at komme under en sygefraværsprocent på 5 %. Er det rigtigt? Eller er det ønsketænkning?

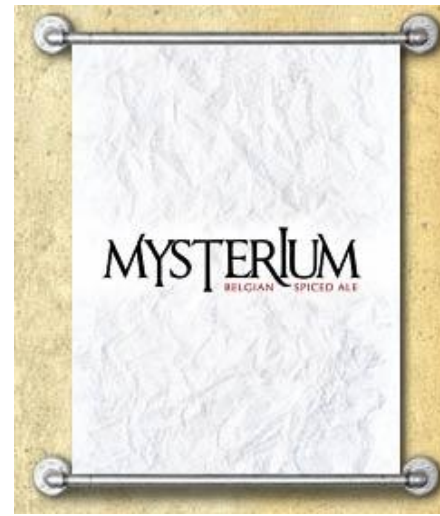
Mine politikere vil nu have, at alle institutioner **skal** reducere deres sygefravær med 10% næste år. Det skal stå i vore mål og handleplaner 2009. Tallene skal sammenlignes med første halvår 2008. Der var mit sygefravær for 50 personer på 3,7 %. Jeg kan umuligt opnå mine mål. Det her går ud over mit psykiske arbejdsmiljø.

Jeg har brug for videnskabelige tal. Kan du hjælpe mig???

Venlig hilsen
Sektionsleder
NN

(November 2008)

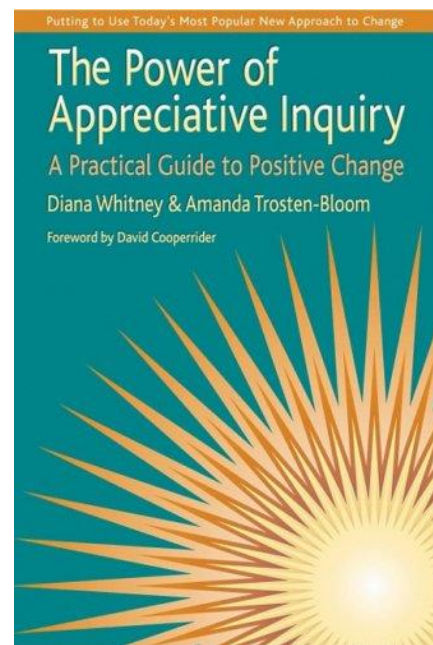
Et mysterium



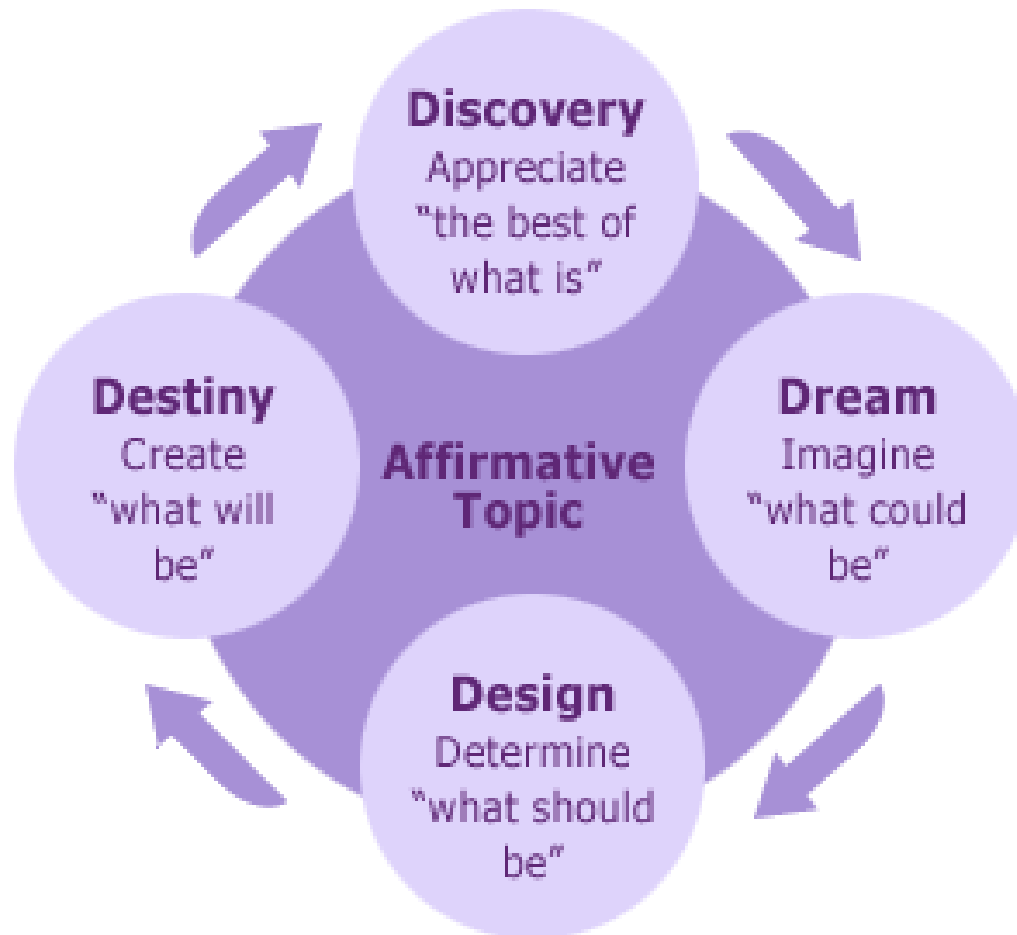
- Claus Hjort Frederiksen, regeringen, medierne, fagbevægelsen og politikerne har talt om det *høje* danske fravær og om det *stigende* fravær.
- Ministeriets egne tal og ASUSI projektet har vist, at det danske fravær er *moderat*, og at det har været *konstant* i 30 år.

Det herskende paradigme:
Anerkendende tilgang - AI

"Bag ethvert problem skjuler
sig en frustreret drøm.
Lad os snakke om den drøm og
få den frem i lyset"



Appreciative Inquiry



David L Cooperriders guldæg: AI

- AI er en del af ”guru-industrien”, som har følgende kendetegn:
- Intellektuelt letfordøjeligt
- Skaber illusion om hurtige og enkle løsninger på komplicerede problemer i virksomheder
(Collins, 2000)



Er AI frigørende?

- AI legitimerer sig som en emancipatorisk – frigørende – praksis for social udvikling. Ved et nærmere eftersyn bliver det dog tydeligt, at AI i realiteten er en måde at bevare eksisterende magtrelationer på.

Sørensen og Andersen. Erhvervspsykologi 2008;6:54-70.



Kritik af Appreciative Inquiry

- Skal vi virkelig overlade virksomheder og organisationer til en teori, der ikke formår at relatere sig til virkeligheden?
- Har vi ikke en pligt til at kræve, at de redskaber, der benyttes af og for organisationer, er både empirisk funderede og logisk konsistente?
- Er det vigtigste at skabe en teori, som er let omsættelig i konsulentbranchen – eller at skabe en sand teori, der tager udgangspunkt i virkeligheden?

Den forgæves jagt på evidens

- Lars Ginnerup i A4, 2008: ”**Forskningen viser**, at man slipper for en hel masse stressproblemer ved at arbejde med motivation og være anerkendende”. ”**Ifølge ny forskning** baseret på empirisk evidens kan graden af velbegrundet håb, optimisme, selvtillid samt ukuelighed forklare næsten halvdelen af præstationsniveauet i en tilfældig **virksomhed**” . (Efter 12 måneders e-mail korrespondance måtte jeg opgive at få referencer).

Hvordan AI bruges i praksis

- I praksis anvendes AI som en tilgang, hvor man "ikke taler om problemer" og "fokuserer på det, som man vil have mere af". Det betyder, at det bliver illegitimt at tale om problemer som fx mobning, at man ikke vil have problemer belyst ved hjælp af spørgeskemaer, og at man pacificerer utilfredse medarbejdere som negative brokkehoveder. Der er altså tale om en ekstrem form for **manglende anerkendelse**.

Ledelsesevaluering



God effekt af ledelsesevalueringer?

”Væksthus for Ledelse udgiver i dag en guide til ledelsesevaluering. Guiden opstiller ti principper, der skal sikre, at både lederne og organisationen får noget godt ud af evalueringen.

De fleste offentlige ledere er glade for at få deres indsats evalueret af medarbejdere og chefer. **Og hvis ledelses-evaluering udføres ordentligt, er det et dynamisk redskab til at udvikle bedre ledelse”.**

Lederweb. 11-11-2008.

God effekt af ledelsesevalueringer?

KL oplyste efter nogen tid, at der – dem bekendt – ikke er belæg for positiv effekt af ledelsesevaluering på ledelseskvaliteten.



Blandede bolcher



Hvilke interventioner forebygger vold på arbejdspladsen?

- Runyan m.fl. fandt 137 interventionsundersøgelser om vold på arbejdspladsen
- De 41 beskrev interventionen nærmere
- Kun 9 havde data med sammenligningsgruppe – de var alle fra hospitaler (6 fra psykiatrien)
- Ingen havde det optimale design
- Resultaterne var blandede – ikke overbevisende

Runyan et al. Am J Prev Med 2000;18(4S):116-127.

Rådgivning og arbejdsfastholdelse

En randomiseret undersøgelse af 184 personer henvist til en arbejdsmedicinsk klinik

	Andel i arbejde (%)		
	Start	Efter 1 år	Forskel
Interventionsgruppe *	28,9	39,8	10,9
Kontrolgruppe	35,0	45,0	10,0

* Intervention: Gennemsnitligt 2,2 møder med socialrådgiver plus 11 kontakter (telefon/brev) og 1,4 møder senere i perioden.

* Metode: Rådgivning baseret på systemisk tænkning. Klar rehabiliteringsplan med mål. Vægt på motivation, positiv feedback, psykisk og praktisk støtte.

Motion på arbejdspladsen og fravær

En norsk interventionsundersøgelse blandt sygeplejersker og sygehjælpere

	Antal fraværsdage/år		
	Før	Efter	Difference
Interventionsgruppen	6,8	15,6	+8,8
Kontrolgruppen	10,4	14,4	+4,0

119 ud af 220 ansatte deltog i undersøgelsen. Resten nægtede.

Størst frafald blandt rygere og ikke-motionister.

Heller ingen effekt på fitness, selv-vurderet helbred eller symptomer.

Intervention: 1 times gymnastik per uge i 6 mdr.

2005 planen – en fiasko, som ingen blev klogere af

- Alvorlige ulykker, herunder dødsulykker (reduktionsmål: 15 pct.)
- Tunge løft (reduktionsmål: 15 pct.)
- Ensidigt, gentaget arbejde (reduktionsmål: 10 pct.)
- Psykisk arbejdsmiljø (reduktionsmål: 5 pct.)
- ”I 2007 viste en resultatopgørelse, at målene overordnet set ikke er nået”.

APV-metodens begrænsninger

- Den er baseret på rationelle billeder af, hvordan virksomheder fungerer
- Den er problemorienteret – ikke løsningsorienteret
- Den er reaktiv – (tilbageskuende) – ikke fremadrettet og strategisk
- Den udgrænser det psykiske arbejdsmiljø som en særlig, selvstændig genstand
- Den forudsætter kompetencer på virksomhederne, der netop mangler, når det psykiske arbejdsmiljø er dårligt

MUS samtaler – nogen effekt?

- ”Både medarbejdere og virksomhed bruger rigtig mange ressourcer på MUS-samtaler, så det kan undre, at ingen har set på, hvorvidt processen omkring MUS så også understøtter medarbejdernes muligheder for at lære og udvikle sig. Min undersøgelse tyder på, at det ofte ikke er tilfældet, «
- Dorte Winther Ellermann, nybagt cand.pæd. fra Danmarks Pædagogiske Universitetsskole. Ugebrevet A4.24.8.2009.

Akkreditering virker ikke

- Akkreditering måler ikke direkte på de faglige kerneydelser men beskæftiger sig med organisatoriske og andre generelle forhold. **Derfor er der ingen garanti for minimumskvalitet, selvom et sygehus eller en institution er akkrediteret.** Såfremt akkrediteringsmodellerne skal sikre en minimumskvalitet på de kommunale og regionale velfærdsområder, skal de nuværende koncepter udvikles yderligere. (Krevi. 8.6.2009)

Hvad med stress-klinikker?

- Foreløbigt er der ikke vist nogen *effekt* af behandlingen.
- Selv om det eventuelt skulle virke, så vil der aldrig være *kapacitet* til at "behandle" alle stressede lønmodtagere.
- *Forebyggelse* er bedre end behandling
- Stress er ingen *sygdom*. Vi skal ikke gøre almindelige mennesker til patienter.
- Lad være med at *anmelde* stress og udbændthed. Det er svært at blive rask, når man skal bruge al sin tid på at bevise, at man er syg.

Trivselsundersøgelser

- ”For 92% af alle de medarbejdere, som har medvirket i en trivselsundersøgelse sker der ingen forbedringer. 8% oplever, at der handles på en relevant måde i forlængelse af undersøgelserne. At måle trivsel uden handling skaber ringere trivsel”.

Jacob Storch. Rambøll. 10-9-2010.

Tak for opmærksomheden

