



International Research Institute of Stavanger

www.iris.no

Terje Lie

ALOR nettverket – styrker arbeidet med rus og arbeidsliv i bedriftene

Rapport IRIS - 2010/159

Prosjektnummer: 7252240


Prosjektets tittel: Evaluering av ALOR-nettverket

Oppdragsgiver: Kompetansesenter Rus Region Vest Stavanger

ISBN:978-82-490-0708-0

Gradering: Åpen

Stavanger, 1. november 2010.



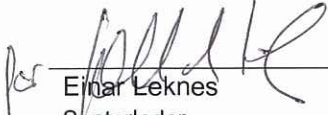
Terje Lie
Prosjektleder

22/12-10
Sign.dato



Sverre Nesvåg
Kvalitetssikrer

22/12-10
Sign.dato



Einar Leknes
Senterleder
(Samfunns- og næringsutvikling)

22/12/10
Sign.dato

Forord

Kompetansesenter rus region vest Stavanger (KORUS), ved Rogaland A-senter, har siden 2005/2006 arrangert nettverksamlinger for bedrifter, bedriftshelsetjenester, ansatte i personaladministrasjon, HMS-personell i bedrifter og AKAN-kontakter. Intensjonen med nettverkssamlinger har vært å skape en arena for kunnskapsformidling og erfaringsdeling. Hensikten med nettverkssamlingene er å sette deltakerne bedre i stand til å håndtere saker som gjelder bruk av rusmidler blant ansatte, utvikling av ruspolicy i bedriftene og å bruke ALOR nettverket som ressurs.

IRIS (International Research Institute of Stavanger) har evaluert ALOR nettverket på grunnlag av intervjuer med et utvalg bedrifter. Evalueringen er foretatt i 2009 og 2010.

Resymé

ALOR nettverket arrangerer samlinger to ganger i året for inviterte bedrifter om rus og arbeidsliv. Denne rapporten viser erfaringer fra deltakende bedrifter. Bedriftene får en faglig oppdatering om rus og arbeidsliv gjennom å delta på samlingene. Bedriftene har i stor grad endret og forbedret sin praksis knyttet til rus og arbeidsliv ved å etablere skriftlige retningslinjer, styrket det forebyggende arbeidet og har fått bedre kompetanse til å håndtere vanskelig situasjoner. Tidlig oppdagelse av rusproblemer hos ansatte, iverksetting av tiltak og henvisning til behandling er områder med forbedringspotensial.

Stavanger, 22. desember 2010

Terje Lie, prosjektleder

Innhold

Sammendrag	4
1 INNLEDNING	6
1.1 Rus i arbeidslivet	7
2 SAMLINGENE – NYTT OG NYTTIG?.....	8
2.1 Lærer bedriftene noe nytt i forhold til allerede etablert kompetanse?.....	8
3 ALOR SAMLINGER BIDRAR TIL BEDRE PRAKSIS I BEDRIFTENE.....	11
3.1 Ruspolicy og trygghet i arbeidet med rus.....	11
3.2 Større vekt på forebygging	11
3.3 Motiverer ledelsen, større handlingsrom.....	12
4 TIDLIG OPPDAGELSE, DEN ”VANSKELIGE SAMTALEN”, OG TERSKEL FOR HENVISNING	13
4.1 Den ”vanskelige” samtalen	13
4.2 Terskel for henvisning	14
5 OPPSUMMERING OG KONKLUSJON.....	15
5.1 Ny læring og vedlikehold av kompetanse.....	15
5.2 Endret praksis i bedriftene.....	16
5.3 Tidlig oppdagelse, samtale om rus og terskel for henvisning til behandling	16
5.4 Konklusjon	17
6 REFERANSER.....	18
VEDLEGG.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

Sammendrag

Kompetansesenter rus region vest Stavanger (KORUS), ved Rogaland A-senter, har siden 2005/2006 arrangert nettverksamlinger for bedrifter, bedriftshelsetjenester, ansatte i personaladministrasjon, HMS-personell i bedrifter og AKAN-kontakter. Intensjonen med nettverkssamlinger har vært å skape en arena for kunnskapsformidling og erfaringsdeling. Hensikten med samlingene og nettverket er å sette deltakerne bedre i stand til å håndtere saker som gjelder bruk av rusmidler blant ansatte, utvikling av ruspolicy i bedriftene og å bruke nettverk som ressurs.

IRIS har gjennomført en evaluering av nettverket. Spørsmålet fra KORUS er hvilken nytte bedriftene har hatt av å delta på samlingene og av bedriftsnettverket.

Evaluering har foregått ved intervjuer av representanter fra et utvalg deltakende bedrifter. I utvalget har vi tatt sikte på geografisk spredning og spredning på bransjer. Bortsett fra ett tilfelle, er deltakerne rekruttert fra relativt store bedrifter.

De fleste bedriftene i dette utvalget har AKAN-utvalg eller arbeider etter AKAN-prosedyrer. Flere av bedriftene i utvalget har egen bedriftshelsetjeneste eller er tilknyttet andre bedriftshelsetjenester.

Erfaringer viser at mange av bedriftene har arbeidet med temaet rus og arbeidsliv over lengre tid og har skriftlige retningslinjer og informasjon om temaet. Intervjuene tyder på at bedriftene har god kompetanse når det gjelder systematisk HMS-arbeid. Intervjuene bekrefter en tendens man kunne forvente: bedrifter som er motivert for arbeid med rus og arbeidsliv og som har erfaring fra temaet, vil gjerne bli enda mer kompetente og dyktigere gjennom å delta på samlingene. De motiverte og kompetente bedriftene vil bli enda flinkere. Det rekrutteres også bedrifter med mindre erfaring fra rus og arbeid, og disse bedriftene har hatt stort utbytte av samlingene, hevder deltakerne fra disse bedriftene.

Rekruttering av bedriften til samlingene skjer ved skriftlig invitasjon eller påmelding over internett. Kompetansesenteret har liten innflytelse på rekrutteringen utover invitasjonen. Funnene tyder på at KORUS bør være oppmerksom på bedrifter som er mindre aktive på dette feltet og som har behov for å styrke sin kompetanse om rus og arbeidsliv.

Et eksempel: bare et lite antall skoler deltar, men de få som er med, synes deltaking på samlingene har vært viktig. Sannsynligvis er behovet stort på skolesektoren. Kanskje er det en metode å arrangere bransjevise samlinger eller å satse på mer målrettet rekruttering og markedsføring av samlingene.

Mange av bedriftene med god kompetanse har deltatt på flere samlinger og ønsker å fortsette sin deltaking. De intervjuede deltakerne er udelt positive til ALOR samlingene. Deltakerne opplever at de har stort utbytte av samlingene. For mange er samlingene et sted for faglig oppdatering. Selv for erfarne personer er det trolig en lang prosess å etablere en tilfredsstillende posisjon i forhold til arbeid med rus i bedriften. Det påpekes at arbeidet med rus kan være utfordrende innad i bedriftene, når det

gjelder legitimering av det forebyggende arbeidet. Mange nevner at de blir sikrere i sin rolle knyttet til arbeidsliv og rus i bedriften og får inspirasjon og motivasjon til å drive informasjon og forebyggende tiltak internt. I enda sterkere grad gjelder dette intervensjon eller tiltak overfor ansatte i risikozonen og eventuell henvisning til behandling. Deltaking på samlingene har styrket arbeidet i bedriftene på dette området, men både tidlig oppdagelse av rusmisbruk og terskel for henvisning til behandling er områder hvor deltakerne ser forbedringspotensial. Bedriftene er interessert i å utvikle strategier for tidlig oppdagelse og tidlig intervensjon, og samlingene har bidratt til større kompetanse og handlingsrom på dette feltet. Dette er likevel et tema som det kan arbeides mer med og som kan konkretiseres i rutiner og metoder.

Svært få ledere på høyt nivå deltar på samlingene, men deltakerne møter i stor grad positiv interesse for temaet rus og arbeidsliv hos bedriftsledelsen. Ledelsens engasjement kan imidlertid variere en del og enkelte mener at det er vanskelig å få forståelse for at spørsmål om rus er en del av personalarbeidet. Enkelte har erfart at ledere synes spørsmål om rus er et ømtålig emne. Flere av deltakerne etterlyser ledere på samlingene.

De fleste deltakerne mener at samlingene bidrar med ny og nyttig informasjon om rusfeltet, enten det gjelder informasjon om rusmidler generelt, om rus og kvinner, behandlingsmuligheter, helsekonsekvenser, samtale om rus med ansatte i risikozonen, hvordan man skal gripe inn overfor den enkelte ansatte osv. Enkelte deltakere som er "gamle i gamet" synes likevel ikke samlingene gir så mange nyheter, men har likevel et behov for å delta.

En vanlig oppfatning blant deltakerne er at erfaringsdeling i grupper og samtaler med personer fra andre bedrifter er svært viktig. Læring om praksis i andre bedrifter er en sentral del av utbytte fra samlingene. Læring gjennom praksis og diskusjoner deltakerne imellom er en ressurs på samlingene.

Deltaking på samlingene har gitt resultater for praksis i bedriftene. Det systematiske HMS arbeidet knyttet til rus og arbeidsliv har bidratt til sterkere bevisstgjøring om temaet. Enkelte bedrifter har utviklet egne retningslinjer og policy for rus som følge av deltakingen, og andre har hentet inspirasjon til utvikling av planer for håndtering av rusproblemer i tilknytning til AKAN-prosedyrer.

1 Innledning

Kompetansesenter rus region vest Stavanger (KORUS), ved Rogaland A-senter, har siden 2005/2006 arrangert nettverksamlinger for bedrifter, bedriftshelsetjenester, ansatte i personaladministrasjon, HMS-personell i bedrifter og AKAN-kontakter. Intensjonen med nettverkssamlinger har vært å skape en arena for kunnskapsformidling og erfaringsdeling. Hensikten med samlingene og nettverket er å sette deltakerne bedre i stand til å håndtere saker som gjelder bruk av rusmidler blant ansatte, utvikling av ruspolicy i bedriftene og å bruke nettverk som ressurs.

IRIS har gjennomført en evaluering av nettverket. Spørsmålet fra KORUS er hvilken nytte bedriftene har hatt av å delta på samlingene og av bedriftsnettverket.

Evaluering har foregått ved intervjuer av representanter fra et utvalg deltakende bedrifter. I utvalget har vi tatt sikte på geografisk spredning og spredning på bransjer. Bortsett fra en bedrift, er deltakerne rekruttert fra relativt store bedrifter. Tre av bedriftene er industribedrifter med over 200 ansatte hver. Tre bedrifter er kommunale eller fylkeskommunale. Tre statlige bedrifter med et stort antall ansatte er med i utvalget.

Størrelsen på bedriftene i utvalget er skjevt i forhold til sammensetningen av bedrifter i Rogaland. Nær to prosent av bedrifter i Rogaland har over 100 ansatte (enmannsforetak holdt utenfor) mens de fleste av bedriftene i dette utvalget har over 100 ansatte.

Blant de intervjuede er meget få ledere på høyt nivå. Dette tyder på at bedriftene i stor grad delegerer oppgavene knyttet til rus og arbeidsliv til andre.

De fleste bedriftene i dette utvalget har AKAN-utvalg eller arbeidet etter AKAN-prosedyrer. Flere av bedriftene i utvalget har egen bedriftshelsetjeneste eller er tilknyttet andre bedriftshelsetjenester.

Intervjuene ble gjennomført som en forholdsvis åpen samtale rundt en del spørsmål som KORUS ønske å få belyst. Aktuelle spørsmål var:

- Lærer bedriftene noe nytt i forhold til allerede etablert kompetanse?
- Har samlingene ført til forbedret praksis i bedriftene?
- I hvilken grad lar ny kunnskap fra samlingene seg omsette i praksis i bedriftene; er ny kunnskap relevant og nyttig for bedriftene?
- Opplever deltakerne at de får flere handlingsmuligheter og alternative måter å håndtere saker på?
- Har samlinger og nettverket bidratt til etablering av en ruspolicy i bedriftene?
- Får deltakerne bedre kompetanse til å ta opp saker og å gjennomføre ”den vanskelige samtalen” med ansatte som er i en risikosituasjon?

- Bidrar samlingene til tidligere oppdagelse og intervensjon for ansatte i risikosituasjoner?
- Har samlingene bidratt til avklaringer om terskel for henvisning av ansatte med behov for behandling/oppfølging?
- Hvilken verdi har det for bedriftene å ha noen å drøfte sakene med?
- Lærer bedriftene noe nytt i forhold til allerede etablert kompetanse?

1.1 Rus i arbeidslivet

En undersøkelse om rusmiddelbruk blant ansatte konkluderer med at 3,7 prosent av kvinnene og utvalget og 6,2 prosent av mennene hadde drukket på "rødt" dvs. over 13 alkoholenheter¹ for kvinner og over 20 enheter for menn i løpet av de siste to ukene (Nesvåg og Lie 2004). Av totalforbruket de siste to ukene hadde 30 prosent drukket i arbeidsrelaterte. Forbruket var høyere i de arbeidsrelaterte situasjonene enn ellers. Forbruket henger i stor grad sammen med antall timer en arbeider utenfor den faste arbeidsplassen og antall døgn på arbeidsreiser til utlandet.

Undersøkelsen viser at forbruk av alkohol forekommer ganske hyppig i arbeidsrelaterte situasjoner, men at det risikofylte forbruket er relativt lavt blant ansatte målt i prosent av totalforbruket. Dess mer tid en bruker utenfor den faste arbeidsplassen og de hyppigere reiser til utlandet, dess høyere alkoholforbruk. Forbruket av vanedannende legemidler var lavt i denne undersøkelsen. En andel på 2,8 prosent oppga at de hadde brukt slike legemidler hver uke. En andel på 2,7 prosent oppga at de brukte illegale rusmidler en eller flere ganger i året (Nesvåg og Lie 2004).

2 Samlingene – nytt og nyttig?

Et av spørsmålene til deltakerne var om samlingen bidro til ny læring. Deltakerne rapporterte at samlingene i stor grad presenterte nyheter og at deltaking gir en faglig oppdatering på feltet. Enkelt deltakere med lang erfaring fra rus og arbeidsliv i bedrifter mente at samlingene ikke ga så mye nytt, men at det var verdifullt å delta av andre grunner. Samtlige deltakere framhever verdien av å møte andre bedrifter og virksomheter på samlingene og vurdere dette som noe av det nyttigste ved å delta.

2.1 Lærer bedriftene noe nytt i forhold til allerede etablert kompetanse?

Deltakerne har ulikt syn på spørsmålet om man lærer noe nytt på samlingene i forhold til allerede etablert kompetanse. Deltakerne har ulike roller i bedriftene og har arbeidet med russpørsmål på forskjellige måter og kjenner feltet rus og arbeidsliv i varierende grad. Andre har mindre erfaring fra området. Nyhetsverdien av samlingene varierer derfor. Enkelte synes ikke samlingene bringer så mye nytt i forhold til egen kompetanse mens andre opplever det motsatte. Felles for alle er imidlertid at de har nytte av å delta og at samlingene gir mulighet for å følge med på fagfeltet, bli kjent med kolleger og få kunnskap om praksis i andre bedrifter.

Et forhold er selve nyhetsverdien av informasjon, en annen ting er betydning av samlingene for den enkeltes rolle i bedriften knyttet til rusarbeidet. Selv om nyhetsverdien ikke alltid er til stede, opplever de fleste at deltakingen styrker rolleforståelsen og at de ser flere handlingsmuligheter i forbindelse med forebygging generelt og i enkeltsaker.

En informant med bakgrunn i bedriftshelsetjenesten (BHT) og med lang erfaring i russpørsmål, mener at samlingene ikke gir så mye nytt. Vedkommende deltar for å få inspirasjon og stimulering til å fortsette sitt arbeid med rus og arbeidsliv. Deltaking bekrefter i stor grad den praksis vedkommende har, men har gjort vedkommende mer trygg i sin rolle og i arbeidet med utforming av bedriftens ruspolitikk. Personen sier:

”Det er lite nytt for meg på ALOR møtene. Men jeg deltar for å få inspirasjon og treffe kolleger. Samlingene bekrefter min praksis, men kommer ikke med nye metoder”.

Men, erfaringen er delte. En representant med faglig bakgrunn fra helse og arbeidsmiljø sier at samlingene gir faglig påfyll og synes det stadig blir lagt fram ny kunnskap på samlingene. Deltaking gir tilgang til et stort nettverk av bedrifter og bidrar til bevisstgjøring om rus og arbeidsliv. Deltaking gir inspirasjon og motivasjon til å fortsette arbeidet i egen bedrift. Vedkommende sier bl.a. at.

”Deltaking på samlingene gir oss ny og konkret kunnskap og vi får høre hvordan andre jobber. Vi deltar fordi det er økt interesse for rus i arbeidslivet. Deltaking bidrar til å holde oppe interessen for temaet og virker stimulerende. Vi deltar for å holde et best mulig faglig nivå”.

Representant fra en tredje bedrift med lang erfaring fra AKAN-arbeid mener at samlingene gir lite nytt om rus, men at deltaking gir nyttig informasjon om utformingen av egen rolle i bedriften. Samlingene fører til en større bevisstgjøring av rusarbeidet i bedriften. Man blir mer oppmerksom på hva som gjøres i andre bedrifter og treffer fagfolk som leger, sykepleiere og verne- og helsepersonale ellers på samlingene. En vanlig kommentar fra deltakerne er at samlingene gir god og konkret kunnskap om hvordan man skal forholde seg i ulike situasjoner i forbindelse med russpørsmål.

En ansatt med helsebakgrunn sier: ”Samlingene representerer faglig påfyll, stort nettverk, bevisstgjøring om rus og hvordan de gjør det i andre bedrifter. Jeg får mange aha-opplevelser på samlingene, inspirasjon og motivasjon”.

De fleste bedriftene som er intervjuet har AKAN-kontakter og i stor grad AKAN-utvalg. En AKAN-koordinator mener at samlingene gir god og nyttig informasjon om risikogrupper, om tema som tidlig intervensjon, narkotika, kvinner og rus. På samlingene får man også informasjon om hvordan en skal gi råd til ledere i bedriften, man får opplæring i rusmidler og hvordan man skal komme tidlig inn i aktuelle situasjoner på arbeidsplassen. Kompetanse på rus og arbeidsliv generelt er blitt bedre etter deltaking på samlingene og man blir tryggere i rollen på jobben i forbindelse med rus og arbeidsliv, mener AKAN-kontakten. Deltaking på samlingene har verdi utover AKAN arbeidet. En ansatt sier: ”AKAN-arbeidet har lett for å gå i stampe, hvis vi ikke får nytt faglig påfyll. Det får vi ALOR nettverket”.

Nettverket har ikke så stor verdi utover samlingene, kommenterer flere. De færreste tar kontakt med andre bedrifter utenom samlingene. Samlingene har størst betydning i forbindelse med diskusjoner i grupper og i den direkte kontakt med andre bedrifter på samlingene.

En mellomstor offentlig virksomhet er representert med en person som er ansvarlig for oppgaver innen HMS og for dokumentasjon av en ruspolicy. For denne deltakeren er samlingene et møtested for utvikling av kompetanse på rus og arbeidsliv. Samlingen har tilført mye ny kunnskap og har gitt større forståelse for egen rolle i bedriften i arbeidet med rus, sier vedkommende. Personen har stor nytte av å møte folk fra andre bedrifter og ansatte i BHT. Vedkommende opplever å få mye kunnskap om rus og om tilnæringsmåter i det forebyggende rusarbeidet. Deltaking har skapt en bedre forståelse for at virksomheten har utfordringer innen rus og arbeidsliv.

En deltaker sier at samlingene har gitt en helt ny forståelse av rus og arbeidsliv. På samlingene kommer en i kontakt med andre og får innblikk i ruspolitikk i andre bedrifter. Gruppeoppgaver på samlingene oppleves som veldig nyttig, og gruppene fungerer som et nettverk.

En HMS-ansvarlig for en helseinstitusjon opplever at samlingene er en viktig kilde til informasjon om nyheter rus. Vedkommende mener de ulike innleggene på samlingen er

gode og aktuelle. Deltakingen er viktig for egen bevisstgjøring i forhold til praksis i AKAN-saker.

Flere deltakere poengterer at de får mange tips fra andre deltakere i måten å gjøre ting på. Her møter man ansatte i ulike posisjoner så som helsepersonell, verneombud og andre. Man får gode innspill fra deltakende bedrifter og det skapes interessante diskusjoner på samlingene. Det virker motiverende for egen del å bli kjent med erfaringer fra andre bedrifter. På den måten er ALOR samlingene til stor nytte som informasjonsnettverk.

3 ALOR samlinger bidrar til bedre praksis i bedriftene

Alle de intervjuede har synspunkt på betydningen av ALOR nettverket for praksis i bedriftene. En hovedtendens er at samlingene har bidratt til utvikling av retningslinjer for rus og en ruspolicy i bedriftene. Erfaringer og læring fra samlingene har åpnet opp for flere handlingsmuligheter i spørsmål om rus og arbeid.

3.1 Ruspolicy og trygghet i arbeidet med rus

Flere bedrifter har forbedret sin praksis knyttet til arbeidsliv og rus som følge av deltaking i ALOR. Selv om bedriftene er aktive i AKAN og arbeidet etter AKAN-prosedyrer, har den faglige oppdateringen på ALOR samlingene likevel styrket arbeidet med rus, uavhengig av AKAN-arbeidet. Flere melder at de har utviklet en ruspolicy i bedriften som følge av kontakten med ALOR nettverket. Enkelte kommenterer at det kan være tungt å jobbe etter AKAN-prosedyrer og at det derfor er bra å kunne jobbe med russpørsmål i på samlingene.

Mange av deltakerne rapporterer at de får gode tilbakemeldinger fra ledelsen i sine bedrifter og opplever at temaet rus og arbeidsliv blir tatt mer alvorlig enn før. Enkelte kommenterer at arbeidet med rus har ligget nede i bedriften, men at ALOR samlingene har stimulert i økt aktivitet. Kompetanse på rus er generelt styrket i bedriften og det er nå lettere å gå inn i saker om rus, sier flere av deltakerne.

En deltaker hevder at rus og arbeid er blitt tydeligere forankret i ledelsen nå. Konkret er det laget et utviklingsprogram for ledere om temaet i bedriften, og samlingene har gitt innspill og inspirasjon til dette programmet.

Forholdene kan variere fra bedrift til bedrift. Andre erfaringer viser at det i enkelte bedrifter er vanskelig å få med ledelsen på en god måte. Ledere kan synes at rus er et ømtålig emne og at det er vanskelig å gripe fatt i.

Det er en allmenn holdning blant deltakere at de vil anbefale andre bedrifter de kjenner å delta på samlingene, og som en deltaker kommenterer ”..spesielt ledere anbefales å delta”.

3.2 Større vekt på forebygging

På en arbeidsplass her man lagt om hele rusarbeidet etter kontakten med ALOR. Deltaking i samlingene gir bedriften flere handlingsmuligheter i russpørsmål: man har fått tydeligere retningslinjer for hva bedriften mener om rus og hvordan man skal forholde seg til rus i tilknytning til bedriften. Bedriften legger vekt på forebyggende strategier og det er blitt lettere å snakke om rus som tema og hva som er grei

alkoholbruk. Man er blitt mer bevisst på risikosituasjoner og forhold som skaper risiko.

En deltaker sier bedriften er blitt mer aktive i russpørsmål etter deltaking i ALOR. Ledelsen har fått en bedre erkjennelse av at det kan forekomme rusproblemer i bedriften, selv om det har vært meget få saker i AKAN-utvalget de siste årene. I denne bedriften er det kort vei med kontakt og informasjon til ledelsen og det er stor grad av aksept og interesse for å videreutvikle en ruspolitikk.

I en større offentlig bedrift har man lyktes i å integrere rus i HMS-arbeidet, særlig gjelder dette det rusforebyggende arbeidet. Det er utarbeidet et basisprogram for ledere og det gis obligatorisk opplæring i rusforebyggende arbeid for verneombud, ledere og tillitsvalgte. ALOR har stimulert til utviklingen av en ruspolicy i bedriften.

I andre bedrifter mener deltakere at det er for lite oppmerksomhet om forebygging. Det er et tema som kunne gis større plass på personalmøter, nevner noen. Det kan være forskjeller i drikkevaner og normer om alkoholforbruk blant yngre og eldre, sier en deltaker. Dette er tema som i større grad burde diskuteres i bedriften og hva som er greit og ikke greit når det gjelder alkohol og arbeid.

3.3 Motiverer ledelsen, større handlingsrom

En deltaker fra offentlig sektor gir uttrykk for at ledelsen er veldig positiv til engasjementet i ALOR og at ledelsen i etterkant selv har arrangert seminar for verneombud og avdelingsledere i kommunen. Det er blitt aksept for at det avsettes tid til møter med ansatte om rus og det blir gitt større handlingsrom for å arrangere kurs etc. Tidligere har det ikke vært signaler fra ledelsen om å ta tak i rusproblemer, men ledelsen ser nå mer nytte i arbeidet og ansatte får mer trygghet i å snakke som temaet. Det er likevel ikke alltid lett å få ledere med på kurs eller å spre kunnskapen ut i bedriften, sier en deltaker. Det er ennå et stykke igjen før rusarbeidet er godt integrert i HSM-systemet og er ivaretatt i lederopplæringen i denne bedriften.

Større bevissthet og kunnskap om rus, gir likevel tryggere ledere og gjør det lettere å nå fram til ledelsen om russpørsmål. En deltaker kommenterer at ledelsen nå setter av mer ressurser til å ta opp russpørsmål og det blir etterlyst retningslinjer for rus og arbeid. Alt i alt gir dette er større handlingsrom for å arbeide med rus.

En deltaker sier:

”ALOR samlingene gir mer trygghet om rus, og personer med HMS oppgaver får mer trygghet til å gi bistand og hjelp i forbindelse med russpørsmål. Det er viktig å trekke ledelsen med i dette arbeidet”.

4 Tidlig oppdagelse, den ”vanskelige samtalen”, og terskel for henvisning

Tidlig oppdagelse av rusproblemer og det å gjennomføre samtaler med ansatte i risikosonen er en utfordring i bedriftene. Deltakerne på samlingene er opptatt av dette og ønsker bedre aksept for å iverksette tiltak i en tidlig fase. I slike tilfeller er det bra å ha retningslinjer i bedriften om hva som er OK alkoholbruk og hva som ikke er OK. Slike retningslinjer vil kunne gi muligheter for å gripe inn på et tidlig tidspunkt. (Noen vil lage eksempler på situasjoner om rusbruk, og dessuten er AKAN-reglement en hjelp). Enkelte bedrifter arbeider med fargekoder for rusbruk, rødt, gult og grønt. Hvis en har mistanke om at ansatte har et forbruk i gul sone, er det indikator på at en bør ta saken opp som en tidlig oppdagelse. Er man i rød sone, er det grunnlag for henvisning til behandling. Bruk av fargekoder er ikke i allmenn bruk i bedriftene. Med få unntak ser det ikke ut til at man går tidligere inn i ”gul” sone som følge av deltaking på samlingene. Svarene fra de som er intervjuet tyder imidlertid på at man er blitt mer bevisst og oppmerksom på behovet for tidlig intervensjon.

Flere opplever det som vanskelig å gripe inn overfor en kollega i en tidlig fase. Det er behov for å diskutere dette temaet videre på samlingene, sier noen av de intervjuede. En representant for en BHT sier at det er utrolig hvor langt det kan gå før bedriften tar opp mistanke om skadelig rusbruk til en ansatt. I bedriftene blir man lett handlingslammet, redde for å gjøre feil og for å påføre folk mistanke, mener enkelte deltakere. Problemene blir ofte oppdaget via en kollega eller det skapes mistanke gjennom sykefraværet. ”Det har aldri hendt at noen har kommet av seg selv med sine problemer” sier en deltaker.

En deltaker fra en større virksomhet sier at de ikke får det helt til å si fra tidlig om rusbruk. ”Kolleger og ledere vegrer seg for å si ifra hvis det er mistanke”, sier vedkommende, ”men vi har forbedret oss med 50 prosent”. Deltakeren mener at toleransegrensen for rusbruk i forbindelse med arbeidet ennå er for høy i bedriften. I følge bedriftens retningslinjer har man nulltoleranse for rus på arbeidsplassen, men dette er i praksis vanskelig å håndheve.

På samlingene har man fått muligheter for å diskutere disse utfordringene, men det er vanskelig tema for alle, hevder flere. Det er et behov for å få kunnskap om flere metoder for å oppdage tidlig risikofyllt alkoholforbruk og å sette i verk gode tiltak.

4.1 Den ”vanskelige” samtalen

Et av temaene på ALOR samlingene har vært å gjennomføre ”den vanskelige samtalen” – samtale med ansatte i risikosone for rusproblemer. Det er et lederansvar å gjennomføre slike samtaler, og det er av interessert å se hvordan dette løses i bedriftene. Som vist, er oppgavene innen feltet rus og arbeid i stor grad delegert til ansatte i personaladministrasjon, BHT og/eller vernetjenesten.

En ansatt i BHT opplever at ledere, på tross av at bedriften har en bra ruspolicy, synes temaet ”den vanskelige samtalen” er ømtålig og at det ikke er enkelt å ta et ansvar for å

gjennomføre slike samtaler. Noen påpeker på at dette er en nødvendig samtale, selv om den er vanskelig, og at ledere ikke gjør jobben sin, hvis de styrer unna slike samtaler. En representant for en BHT sier at de støtter opp om lederansvaret og bidrar til å øke kompetansen hos ledere for å gjøre dem tryggere i sin lederrolle.

Representant for en offentlig virksomhet som nylig er kommet med på samlingene, mener at samlingene har gitt dem bedre kompetanse og opplæring i å gjennomføre samtaler med ansatte hvor det er mistanke om rusproblemer.

I en annen bedrift, hvor man er opptatt av sertifisering av personell, sier representanten at bedriften er blitt flinkere til å ta opp samtaler i forbindelse med helseundersøkelsene og at spørsmål om alkohol er blitt en naturlig del av slike undersøkelser.

Enkelte deltakere kommenterer at det ikke alltid er helt klart hvem som skal eller bør være tilstede under en samtale om rus med ansatte. Folk har forskjellige roller, og det må tenkes igjennom hvilken rolle man skal ta i en samtale med ansatte i risikozonen. Deltakere kommenterer at det har vært nyttig å diskutere dette temaet på samlingene. Man har fått mer kunnskap om hvem som bør være med på slike samtaler og blir mer bevisst på prosedyrer.

4.2 Terskel for henvisning

Terskel for henvisning til behandling av ansatte med store rusproblemer synes ikke å ha blitt et stort problem for de fleste bedriftene, fordi man i liten grad har hatt slike saker. Flere bedrifter har som nevnt AKAN-avtaler som gjør det mer legitimt å ta opp slike utfordringer, når de måtte være aktuelle. Hos enkelte er AKAN-kontrakter blitt et normalt verktøy. Flere har også kommentert at de har nytte av å ta kontakt med Rogaland a-senter i spesielle spørsmål. Likevel kan det oppleves vanskelig å finne ordninger for folk som trenger hjelp, skal vi dømme etter intervjuene. Noen kommenterer at terskel for henvisning er ganske høy. Det er en inngripen i andres liv, og man går inn i et område som er vanskelig, mener noen. Enkelte mener det vil være meget vanskelig å anbefale ansatte å gå til behandling for rusproblemer og er redd for å gjøre feil eller å påføre ansatte uberettiget mistanke. Flere deltakere etterspør mer kunnskap om arbeidsgivers rettigheter og plikter på dette området.

Deltakere mener at ALOR har gitt bedre kunnskap om behandlingsmuligheter, men spørsmål om henvisning skaper usikkerhet i bedriftene. Totalt sett synes det som om de intervjuede bedriftene per i dag ikke har alvorlige saker der ansatte bør behandles for rusproblemer. Det er derfor få erfaringer med henvisninger til behandling. Et fåtall bedrifter har det de kaller potensielle saker eller saker under observasjon.

En deltaker med personalansvar hevder at behandlingsinstitusjoner er lite villige til å samarbeide med bedriftene i forbindelse med henvisninger. Arbeidsgiver skal ordne opp i rusproblemer og legge forholdene til rette for ansatte med særlige behov. Men behandlingsinstitusjoner spiller ikke på lag med arbeidsgiver og forholder seg tause, sier deltakeren.

5 Oppsummering og konklusjon

ALOR-nettverket er bedrifter som deltar i samlinger arrangert av KORUS Vest Stavanger om arbeidsliv og rus. Bedriftene blir invitert til å delta og rekrutteres fra hele Rogaland Fylke. Uten at det er foretatt en helt systematisk gjennomgang av de deltakende bedriftene, synes det å være en overvekt av større bedrifter og bedrifter med særlige behov innen sikkerhet og arbeidsmiljø.

Evaluering har foregått ved intervjuer av representanter fra et utvalg deltakende bedrifter. I utvalget har vi tatt sikte på geografisk spredning og spredning på bransjer. Bortsett fra en bedrift, er de intervjuede bedriftene relativt store. Tre av bedriftene er industribedrifter med over 200 ansatte hver. Tre bedrifter er kommunale eller fylkeskommunale fra skolesektoren og fra personaladministrasjon. Tre større statlige bedrifter er med i utvalget. Størrelsen på bedriftene i utvalget skjevt i forhold til sammensetningen totalt av bedrifter i Rogaland. Nær to prosent av bedrifter i fylket har over 100 ansatte (enmannsføretak holdt utenfor) mens flertallet av bedriftene i dette utvalget har over 100 ansatte. Enkelte bedrifter har egen bedriftshelsetjeneste og andre skaffer seg tjenester fra andre ordninger. Samlet sett har vi inntrykk av at de intervjuede bedriftene har god kvalitet på sitt HMS-system og at synspunkt fra bedriftene i stor grad avspeiler lang erfaring med HMS. Rus og arbeid er likevel ikke noe dominerende område i bedriftene, og deltakelsen på samlingene synliggjør et kunnskapsbehov i bedriftene på dette området.

At flere bedrifter har egen bedriftshelsetjeneste eller er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste viser at bedriftene har spesielle HMS utfordringer eller er pålagt å ha tilgang til denne type personell.

Til grunn for evalueringen er det stilt en del spørsmål eller problemstillinger. Det handler om bedriftene faktisk mener de lærer noe nytt ved å delta på samlingene og om ny kunnskap har ført til ny eller forbedret praksis i bedriftene. I forlengelsen av dette, kommer også spørsmålet om representanter for bedriftene opplever at de har fått flere handlingsmuligheter i russpørsmål og om de har fått alternative måter å håndtere saker på.

På et mer overordnet plan er det spørsmål om samlingene har bidratt til etablering av en ruspolicy i bedriftene.

Det er en utfordring å oppdage rusmisbruk på et tidlig tidspunkt og å iverksette tiltak. Gjennomføring av tiltak på rusområdet støter på flere utfordringer. Det å gjennomføre samtaler med ansatte om personlige forhold knyttet til rus krever kompetanse, og vi har spurt om ALOR samlingene har bidratt til dette. Et spørsmål er også om samlingene har bidratt til avklaringer om terskel for henvisning av ansatte med behov for behandling eller oppfølging av et rusproblem.

5.1 Ny læring og vedlikehold av kompetanse

Mange deltakere har lang erfaring fra HMS arbeid, og flere har helsefaglig bakgrunn. Et flertall av deltakerne synes likevel at samlingen gir ny kunnskap og at bedriftene

deltar for å følge med på fagfeltet og å oppdatere kunnskaper. Enkelte mener at samlingene ikke gir så mye nytt, men at de av andre grunner synes det er verdt å delta.

Det er bred enighet blant deltakerne om at samlingene er stimulerende og gjør deltakerne tryggere i sin rolle knyttet til russ spørsmål i bedriften. Intervjuene tyder på at rusmisbruk ikke er et stort problem i bedriftene, og ruspolicy i bedriftene kan derfor lett bli marginalt i forhold til andre arbeidsmiljø saker. Men nettopp derfor bidrar samlingene til å opprettholde interesse og motivasjon for å drive rusarbeid og å vedlikeholde kompetanse på feltet.

Samlingene har på den måten en viktig funksjon utover det å presentere faglig nytt. De er også viktige for at rusfeltet blir ivaretatt i bedriftene og at deltakerne blir tryggere i sin rolle knyttet til russ spørsmål.

Flere av bedriftene har eget AKAN-utvalg og følger AKAN-prosedyrer i russ spørsmål. Mange bedrifter er derfor godt forberedt i saker som har å gjøre med rus, men bedriftene mener likevel at deltaking på samlingene er et godt supplement til AKAN-arbeidet og gir kompetanse utover det man oppnår i AKAN.

Det er stor enighet blant deltakerne at kontakt med andre bedrifter, samtaler og diskusjoner i grupper på samlingene er blant det viktigste utbytte av deltaking. "Deltaking i nettverket har stimulert meg og gjort meg tryggere i utformingen av vår ruspolitikk", sier en erfaren ansatt med helsebakgrunn. En ansatt fra en annen bedrift sier: "Samlingene representerer faglig påfyll, stort nettverk, bevisstgjøring og hvordan de gjør det i andre bedrifter".

5.2 Endret praksis i bedriftene

Et flertall av de intervjuede bedriftene har bedret sin praksis i russ spørsmål som følge av deltaking på samlingene. Bedrifter har utviklet egen ruspolicy og flere har fått tydeligere retningslinjer i forbindelse med rusbruk og hvordan man skal forholde til rus seg i bedriften. Bedrifter har bedret rutiner for tidlig oppdagelse av rusmisbruk, man er blitt mer bevisst om rusproblemer og verdien av å gjennomføre individuelle samtaler. Bedrifter har også fått bedre innblikk i handlingsmuligheter på området og er blitt mer aktive på rusfeltet.

Enkelte bedrifter har laget sin egen ruspolicy etter AKAN prosedyrer, uavhengig av ALOR nettverket, men mener at deltaking har hatt en indirekte påvirkning på egne retningslinjer.

5.3 Tidlig oppdagelse, samtale om rus og terskel for henvisning til behandling

Tidlig oppdagelse av rusmisbruk, samtaler med ansatte om rusproblemer og terskel for henvisning til behandling er en utfordrende del av bedriftenes praksis. Flere bedrifter har gitt uttrykk for at det er vanskelig å gripe inn tidlig overfor en ansatt, men

samlingene gir rom for å diskutere dette og å bli sikrere i sin rolle. Bedriftene har behov for kunnskap om metoder for tidlig oppdagelse av rusproblemer.

Det å gjennomføre en samtale med ansatte i risikozonen henger sammen med tidlig oppdagelse og tiltak for å begrense skadevirkninger av rusmisbruk. Noen kaller dette "den vanskelige samtalen", men denne betegnelsen bidrar kanskje bare til å gjøre samtale som tiltak enda vanskeligere. Andre sier at dette er en nødvendig samtale, og at det er et klart lederansvar å ta en slik samtale. Noen bedrifter synes samlingene har styrket kompetansen til å gjennomføre samtaler om rus med ansatte og at de har fått opplæring i dette. I andre bedrifter er samtaler om rus blitt en del av helseundersøkelsene.

Bedriftene synes å være mer usikre på hva som er terskel for å henvise ansatte til behandling eller oppfølging. Det er også et område hvor bedriftene har lite erfaring og få saker. Noen mener det er tema en burde gjort mer av på samlingene. Enkelte deltakere har gitt uttrykk for at man ikke har grepet tidlig nok inn, hvis det er kommet så langt at man må henvise ansatte til behandling. Da har man ikke gjort jobben sin i bedriften og tatt ansvar på et tidligere tidspunkt.

5.4 Konklusjon

ALOR-nettverket bidrar til å fornye og vedlikeholde de deltakende bedriftene sin kompetanse på rus i arbeidslivet. Bedriftene får inspirasjon og motivasjon til å utøve bedriftene sin ruspolitikk og å gjøre den enkelte deltaker tryggere i sin rolle i bedriften. For de fleste deltakere gir samlingene faglige nyheter, gir rom for diskusjoner og kontakter med andre bedrifter. Bedriftene opplever kontaktene på samlingene som en viktig ressurs i rusarbeidet. Det er imidlertid lite kommunikasjon mellom bedriftene utenfor samlingene. Et spørsmål er om arrangøren har større ambisjoner om deltakernes bruk av bedriftene som et informasjonsnettverk utenom samlingene.

Flere bedrifter har egen BHT eller er tilknyttet en BHT ordning og har god kompetanse på HMS. Bedriftene opplever likevel at samlingene utfyller deres kompetanse og bidrar til å sette rus og arbeid på dagsorden. Flere bedriftshelsetjenester deltar på samlingene.

Alle de intervjuede bedriftene mener at deres praksis knyttet til rus og arbeid i bedriftene er forbedret som følge av samlingene. Forbedringene skjer på ulike nivå, fra det å iversette en egen ruspolicy i bedriftene, styrke av forebyggende tiltak og forbedre av eksisterende rutiner. Mange av bedriftene har egne AKAN-utvalg og følger AKAN-prosedyrer, men mener at deltaking på samlingene et nødvendig supplement til AKAN arbeidet.

Bedriftene melder om svært få aktuelle saker om ansatte i risikozonen, og bedriftene har liten erfaring med henvisning til behandling. Bedriftene mener likevel det er viktig å ha gode prosedyrer på dette området og sier at de er blitt mer kompetente i å gjennomføre samtaler med ansatte, selv om dette kan være et mer utfordrende område. Bedriftene er oppmerksomme på verdien av å sette i verk tiltak så tidlig som mulig, der det er mistanke om rusproblemer, men tidlig oppdagelse er også en av utfordringene i bedriftene og man er interessert i metoder for å forbedre innsatsen her.

Deltakerne etterlyser flere ledere på samlingene. Spørsmålet her er om det er realistisk at ledere vil avsette tid til et relativt smalt tema innen HMS-arbeidet. Antakelig vil det være bedre å ta opp som et tema på samlingene hvordan man kan formidle erfaringer til ledelsen og ansvarliggjøre ledelsen på den måten.

6 Referanser

Nesvåg, Sverre og Lie, Terje (2004). *Rusmiddelbruk blant ansatte i norsk privat næringsliv*, i Nordisk alkohol & narkotikatidsskrift vol 21.2004 2, s 91 – 109.

ⁱ En alkoholenhet (AE) tilsvarer en flaske øl (0,33 l), ett glass vin (1 flaske vin=6 enheter) eller ett glass brennevin (4 cl). WHO's grenseverdier for risikofylt drikking (drikke på "rødt") er 14 AE for kvinner og 21 AE for menn. Å drikke på "gult" som innebærer en lavere risiko, ligger mellom 13 og 20 enheter for menn og mellom 9 og 13 enheter for kvinner.