



RF – Rogalandforskning. <http://www.rf.no>

”Om å ha logoen stemplet i panna”

**IGOR – et rusforebyggingsprosjekt blant
ansatte i rusvernet**

RF-2001/004



RF – Rogalandsforskning. <http://www.rf.no>

Vår referanse: 712/82 46 25	Forfatter(e): Jorunn Skaftun, Hildegunn Sagvaag og Sverre Nesvåg	Versjonsnr. / dato: Vers. 1 / 31. 12 2000
Ant. sider: 32	Faglig kvalitetssikrer: Tor Claussen	Gradering: Åpen
ISBN: 82-490-0087-0	Oppdragsgiver: Sosial- og helsedepartementet	Åpen fra (dato): 07.02.01
	Prosjektittel: Rusmiddelbruk blant ansatte i rusvernet	


Rogalandsforskning har gjennom et tidligere NHO-finansiert prosjekt utviklet en metode (IGOR) for økt bevissthet hos ansatte om bruk av rusmidler i jobbsammenheng. Dette prosjektet er finansiert av Sosial- og helsedepartementet og har hatt som mål å utvikle dette verktøyet videre, slik at det kan bli anvendbart og nyttig også overfor ansatte som arbeider i rusvernet.

Denne rapporten tar for seg de erfaringene vi har gjort oss i løpet av utviklingsprosjektet. Prosjektet har et rusforebyggende perspektiv og handler om å utvikle en metodikk for bevisstgjøring av ansatte i rusvernet omkring bruk av rusmidler i gråsonen mellom arbeid og fritid.

Emne-ord: Ansatte i rusvernet, håndtering av rusmidler, IGOR.

RF - Rogalandsforskning er sertifisert etter et kvalitetssystem basert på NS - EN ISO 9001


Jorunn-Elise Skaftun
Prosjektleder


Tor Tønnesen
Forskningsjef

Innhold

1	INNLEDNING.....	1
1.1	BAKGRUNN.....	2
1.2	AKAN.....	3
2	FORSKNING OG TEORETISKE PERSPEKTIVER.....	4
2.1	ALKOHOLKULTUR.....	4
2.2	FOREBYGGING.....	5
2.3	FOLKEHELSEPERSPEKTIV.....	6
2.4	OPPSUMMERING.....	7
3	IGOR – METODIKKEN.....	8
3.1	RØDE, GULE OG GRØNNE SONER.....	8
3.2	FASENE I IGOR.....	9
3.2.1	<i>Fase 1 Introduksjon.....</i>	<i>9</i>
3.2.2	<i>Fase 2 Situasjonkartlegging og beskrivelse.....</i>	<i>10</i>
3.2.3	<i>Fase 3: Situasjonsvurdering.....</i>	<i>12</i>
3.2.4	<i>Fase 4: Endringsbehov.....</i>	<i>13</i>
3.2.5	<i>Fase 5: Lage ny politikk.....</i>	<i>13</i>
3.2.6	<i>Fase 6: Videre arbeid.....</i>	<i>14</i>
3.2.7	<i>Fase 7: Evaluering.....</i>	<i>14</i>
3.3	REVIDERINGER.....	15
4	UTPRØVINGEN I RUSVERNET.....	17
4.1	VIRKSOMHETENE.....	18
4.2	ARBEIDSGRUPPENE.....	19
4.3	FORANKRING AV IGOR-METODIKKEN.....	19
4.4	BETRAKTNINGER RUNDT METODIKKEN.....	21
4.5	OPPSUMMERING.....	23
5	DRØFTING.....	24
5.1	ALKOHOLENS FUNKSJON.....	26
5.1.1	<i>Intern og fellesskapsstyrkende alkoholbruk.....</i>	<i>27</i>
5.1.2	<i>Utadrettet og nettverksbyggende alkoholbruk.....</i>	<i>28</i>
5.2	OPPSUMMERING.....	29
6	MODELL FOR VIDEREFØRING.....	30
7	SLUTTORD.....	32
	REFERANSER.....	33
	VEDLEGG.....	35

Forord

I løpet av dette prosjektet har vi videreutviklet en forebyggende metode for jobbrelatert rusbruk (IGOR) – rettet mot ansatte i rusvernet. Prosjektet har vært finansiert av Sosial- og helsedepartementet, og hovedmålet har vært å tilpasse metodikken på en slik måte at den kan bli anvendelig for alle ansatte i rusfeltet.

Vi benytter nå anledningen til å takke de deltakende virksomhetene for å ha stilt opp og satt av tre dager til arbeid sammen med oss. De ga oss alle nyttige tilbakemeldinger og informasjon, både i forhold til metodikken og om seg selv som ansatte i rusvernet. Hovedspørsmålene i prosjektet har dreid seg rundt følgende problemstillinger: Hvordan de forholder seg til egen og andre kollegaers rusbruk, og om hva det kan være som skiller deres rusbruk – fra ansatte i andre deler av arbeidslivet.

Vi har lært mye av disse samlingene, og vi tror og håper at dere har lært noe av oss. Takk for et godt samarbeid!

Denne rapporten beskriver resultatene av de samlingene vi har gjennomført, hvilke revideringer som er gjort i verktøyet, og avsluttes med et forslag til en modell for videreføring. I denne modellen er kompetansesentrene innenfor rusomsorgen tiltenkt en sentral rolle som forebyggere på feltet arbeidsliv og rus.

Stavanger 2001-01-05

Jorunn Skaftun

Hildegunn Sagvaag

Sammendrag

På bakgrunn av arbeid med rusmiddelpolitikk i arbeidslivet, har RF-Rogalandforskning utviklet et verktøy som tar sikte på å forebygge rusmiddelproblemer i arbeidslivet, Prosjektet var finansiert av arbeidsmiljøfondet i NHO og verktøyet fikk navnet IGOR (I mellom Grønt Og Rødt, www.rf.no/igor). I NHO-prosjektet hadde vi fokus på private virksomheters arbeidskultur, på alle ansatte, og på normalbruken av rusmidler – ikke på de få som utviklet et misbruksproblem.

I dette prosjektet har vi hatt som mål å tilpasse IGOR-metodikken til ansatte i rusvernet, og vi har drøftet – sammen med ansatte i tre ulike virksomheter – *hvilket forhold virksomheten og de ansatte har til egen rusbruk i ulike sammenhenger, hvordan de forholder seg til andre kollegaers rusbruk og eventuelt hvordan de ser på seg selv som "spesielle" i forhold til andre grupper av arbeidstakere.*

I rusomsorgen finnes det både få etablerte ordninger for ivaretagelse av egne ansatte som utvikler rusproblemer, og i liten grad bevisstgjørende metodikk i forhold til egen rusbruk. Prosjektet er finansiert av Sosial- og helsedepartementet og har tatt sikte på å utvikle en bevisstgjøringsmetodikk for håndtering av rusmidler i gråsonen mellom arbeidsliv og fritid.

Tre virksomheter i rusvernet har deltatt i prosjektet med 3 dagssamlinger på hver. Seminarene ble utført i to ulike varianter: Som en sammenhengende tre-dagers samling og som tre separate dagssamlinger med ca. 14 dager mellom hver. Etter at samlingene var gjennomført, har hver av virksomhetene fått sin konfidensielle delrapport. I tillegg har vi gjort noen oppfølgingsintervju og samtaler av enkeltpersoner om gjennomføringene og videreføring i egen virksomhet. Hovedvekten av vårt arbeid har bestått i å fintilpasse verktøyet med tanke på videre bevisstgjøringsarbeid, og å utvikle en videreføringsmodell for IGOR innenfor rusvernet. Her blir ulike aktører tiltenkt ulike oppgaver i dette fremtidige arbeidet.

Virksomhetene vi jobbet med, var valgt ut med tanke på variasjon. Vi fikk gjennom vårt utvalg representert svært ulike deler av rusvernet: Et kollektiv for behandling av unge rusmisbrukere, en sosialtjeneste med en spesialisert rusvernseksjon og en kombinert behandlingsinstitusjon og kompetansesenter. Virksomhetene var også forskjellige med tanke på geografisk plassering, demografi (by og land) og eierstruktur.

Rusfeltet utgjør i seg selv en spesiell sektor sammenliknet med andre arbeidsplasser, ved at de ansatte jobber med andres rusproblemer. Det at de selv kunne ha nytte og glede av en bevisstgjøringsprosess omkring eget rusforbruk, var for noen en ny tanke. Andre hadde tenkt på dette før, men hadde ikke hatt metodiske redskaper tilgjengelig for å gjøre det.

Alle vi kontaktet om å delta i prosjektet var i utgangspunktet svært interesserte i å være med. Når tid for gjennomføring nærmet seg, fikk de allikevel på et eller annet punkt problemer med å sette av tid. Det ble vanskelig å prioritere å sette av 2 1/2 dag for mellom 5 og 15 ansatte. Etter likevel å ha vært gjennom utprøvingen har en av virksomheten likevel bestemt seg for å ha et tilsvarende opplegg for hele

personalgruppen. Den andre og tredje virksomheten ønsker nå hjelp til en videre oppfølging.

Alkoholens funksjon blant ansatte i rusomsorgen ser ut til å ha mange fellestrekk med det den har i det ordinære arbeidslivet. Vi har her valgt å dele funksjonen inn etter om den er intern og fellesskapsoppbyggende eller utadrettet og nettverksbyggende. Typen situasjoner og hvor hyppig de ansatte blir eksponert for eller trer inn i slike situasjoner, varierer imidlertid sterkt fra virksomhet til virksomhet – som i våre prosjekter i private virksomheter. Noen erfarte at ansatte ble eksponert for mye jobbrelatert alkoholbruk, mens andre opplevde generelt sett veldig få slike situasjoner.

Erfaringene vi høstet viser et behov for å jobbe mer systematisk med disse problemstillingene. Temaet blir diskutert av de ansatte, men mer sporadisk. Alle kunne enes om at de nok var spesielt preget av å jobbe i rusvernfeltet, både ved at de hadde mye kunnskap om rus og ved at de hele tiden ble minnet om de negative konsekvensene misbruk fører med seg. Enkelte bemerket at de var mer oppdatert på og opptatt av narkotikamisbruk enn alkoholbruk. De fleste meldte tilbake at opplegget representerte en ny måte for dem å tenke om alkoholbruk på, og at det hadde fått dem til å reflektere over egen bruk. Ikke alle var sikker på om de trengte denne bevisstgjøringen, da gjerne begrunnet i at de selv var mer eller mindre avholdende.

Strategiene for håndtering av rusmidler var preget av tilfeldigheter. Man tok utfordringene enten på strak arm, eller man mente å ha et personlig avklart forhold til egen rusbruk; gjerne som avholdsmann/-kvinne eller med en svært begrenset rusbruk. Dette gjaldt også på organisasjonsnivå. Det kom blant annet til uttrykk gjennom de tiltak som ble satt i verk i de tilfeller man hadde oppdaget misbruk. I den ene virksomheten førte overtredelsene både til politianmeldelse og oppsigelse. I andre situasjoner har man vært veldig usikker på hvilke føringer man faktisk skal eller kan legge på ansattes rusbruk – spesielt om den foregår i gråsonen mellom arbeidsliv og fritid. Det kunne også synes som om motstanden fra de ansatte på å formulere en rusmiddelpolitikk for virksomheten var større her enn i de private virksomhetene som har inngått i tidligere RF-prosjekter. Det er heller ikke sikkert at skriftliggjøring av en slik rusmiddelpolitikk skal være noe absolutt mål. Poenget må være at man kontinuerlig reflekterer rundt disse problemstillingene og at virksomhetene selv har et avklart forhold til dette.

Videre viste det seg at alle deltakerne kunne legge fram situasjoner de kom opp i gjennom jobben der det var aktuelt å bruke alkohol. Situasjonene som ble trukket fram, hadde mange likhetstrekk med de vi møtte på i vanlig arbeidsliv, både i antall og type anledninger. Alkohol blir brukt for å styrke kollegiale bånd, på bedriftsinterne arrangementer, privat utenom arbeid, i forbindelse med reiser/kurs/møter og representasjon. Virksomhetene kom naturlig nok ulikt ut når det gjaldt anledninger med representasjon. Representasjonseksemplene berørte i tilfelle bare et fåtall ansatte og få anledninger totalt sett. Vi fant også noen spesielle koblinger opp mot det vi må benevne som rusbruk under arbeid, og mange hentet sine nære venner rundt kretsen med kollegaer. Grensen mellom privat og arbeidsrelatert drikking blir dermed nesten borte. Dette blir spesielt problematisk for ansatte i behandlingskollektiv, hvor disse sfærene blir poengtert som irrelevante å skille. Her går dette for de fleste helt over i hverandre,

når de også bor på institusjonen(e) når de har fri. Den kollektive boformen er deres primære hjem, og man opererer med spesielle turnusordninger hvor man er på jobb hele døgnet i lengre perioder av gangen. Dette fører nødvendigvis med seg at man trekker arbeidet langt innover seg også i privatlivet og omvendt.

Det var til tider viktig for deltakerne å markere avstand, både fra klientene og rusmidler i klienters nærvær. Å bli observert av klienter som påvirket eller beruset ble opplevd som svært pinlig. Enkelte opplevde det også som problematisk å snakke om slike opplevelser lenge etter at de hadde skjedd. De viktigste strategiene for å unngå å havne opp i slike pinlige situasjoner, ble enten å privatisere alkoholbruken, gå på eller reise til steder hvor man ikke risikerte å treffe klienter, eller man kunne plassere seg på en slik måte i lokalet at risikoen for å bli sett av eller støte på en klient, ble mindre.

Til slutt må det poengteres at vi i dette prosjektet har problematisert ansatte i rusvernet som ”spesielle”. Mange vil nok hevde at ansatte i mange ulike bransjer og sektorer av norsk arbeidsliv vil oppleve liknende utfordringer knyttet til egen alkoholbruk som ansatte i rusomsorgen; at der også andre steder skjer en sosialisering henimot mindre rusbruk, at de representerer virksomhetene hele døgnet og at de hele tiden havner i moralske dilemmasituasjoner knyttet til egen rusbruk. Det som trolig gjør ansatte i rusomsorgen spesielle er deres kunnskaper om rus, at de blir sterkt preget av å jobbe med rusomsorg og at de ”klareres” rundt et eget forhold til rusmidler før ansettelse.

De konklusjoner og drøftinger vi gjør i denne rapporten er gjort på bakgrunn av vårt møte med tre virksomheter i rusvernet. Vi kan derfor ikke konkludere med at ”slik er det for alle ansatte i rusvernet”. Virksomhetene representerer imidlertid svært ulike deler av rusomsorgen, så vi mener at det skulle være mulig for ansatte i rusvernet generelt sett å kjenne seg igjen i de problemstillingene som blir drøftet i rapporten.

Rapporten er bygd opp på følgende måte: I del 1 presenteres bakgrunnen for prosjektet og vi beskriver hva IGOR-metodikken representerer sett i forhold til de opplegg AKAN kan tilby. I del 2 gjennomgår vi de bakenforliggende teoretiske perspektivene vi benytter oss av relatert til rusforebygging, bevisstgjøringsprosesser og helseperspektiv. Del 3 beskriver de ulike fasene i IGOR-metodikken og de revisjoner vi har gjort av denne. Del 4 representerer en oppsummering av de ulike metodiske utprøvingene i selve virksomhetene, mens vi i del 5 drøfter de viktigste utfordringene ansatte i rusvernet møter relatert til egen håndtering av rusmidler. I del 6 skisserer vi til slutt et forslag til en modell for videreføring av IGOR for ansatte i rusvernet.

Som vedlegg til denne sluttrapporten følger tre anonymiserte delrapporter fra utprøvingene i de tre virksomhetene som har deltatt i prosjektet.

1 Innledning

Personer som arbeider i rusvernet opplever både fra seg selv og fra andre spesielle forventninger knyttet til egen håndtering av rusmidler. Mange kjenner til hva man jobber med til daglig, man kan til enhver tid risikere å treffe nåværende eller tidligere klienter på gata, på puben, på polet osv. De mulige treffpunktene er mange og mangfoldige, og mange opplever – som en av deltakerne i arbeidsgruppene så treffende formulerte det – ”å ha logoen stemplet i panna”.

I utprøvingene på den enkelte virksomhet har vi prøvd å få de ansatte i tale rundt disse problemstillingene. Ved å ta utgangspunkt i ulike opplevde situasjoner hvor rusbruk forekommer, vil dilemmaene bli synliggjorte og dermed mulige å drøfte i fellesskap.

- Hvordan forholder ansatte og virksomheten seg til rusbruk i ulike situasjoner?
- Hvordan ser arbeidstakerne på andre kollegaers rusbruk?
- Opplever de seg som spesielle i forhold til andre arbeidstakere som ikke jobber med rusmisbruk?
- Hvordan håndterer de som enkeltpersoner – på arbeid og i privatsfæren – disse problemstillingene? Hvordan skiller de mellom arbeidstid og fritid, og eksisterer det egentlig noe skille mellom disse sfærene?

I enkelte sektorer i rusvernet kan man vel også hevde at det knapt er mulig (eller ønskelig) å skille mellom et privat liv og et offentlig arbeidsliv. Rusbehandlingskollektivet ble illustrerende i så måte.

Noen unngår eller omgår problemstillingene ved å velge totalavhold, andre fortsetter bruken av alkohol eller andre rusmidler med eller uten bestemte individuelle eller mer kollektive strategier for mestring av de situasjoner dette fører en inn i. Uavhengig av egne standpunkter utgjør det en utfordring å avklare hvordan man skal forholde seg til sine kollegaer. På den andre siden bør også virksomhetene selv innta et bevisst forhold til hvordan man personalpolitisk håndterer slike problemstillinger.

Vi mener en høy bevissthet om egen rusmiddelbruk i tilknytning til eget arbeid er viktig i alle deler av arbeidslivet, og at det utgjør en spesiell utfordring for de som arbeider med rusmiddelmisbrukere; det være seg i kommunale sosialtjenester, i fylkeskommunale polikliniske - og døgnbehandlingstilbud eller på de regionale kompetansesentra for rusvern. Ved å gjennomgå IGOR-metodikken er målet at virksomhetene skal formulere sin egen rusmiddelpolitikk med det mål for øye å skape og opprettholde høy bevissthet om disse problemstillingene – uten at dette skal virke fangende på de ansatte. Rusmiddelpolitikken må utformes på bakgrunn av de ansattes felles oppfatning av ”hvordan vi ønsker å ha det her”, og har dermed sitt utgangspunkt i hva man oppfatter som konstruktivt. Slike bevisstgjøringsprosesser vil ha en forebyggende effekt på utvikling av rusmisbruk og annen destruktiv rusbruk –både på et individuelt og et fellesskapsorientert nivå ved at den er rettet mot å fremme det konstruktive.

Rusvernfeltet synes fremdeles å mangle – som mange andre bransjer – gode forebyggingsstrategier for arbeidsrelatert rusbruk – selv om kunnskapen om problematikken nok er bedre her enn mange andre steder. Vi mener tiden er moden for ikke bare å reflektere rundt ”misbruket” eller problemb Bruken, men også normalbruken av rusmidler relatert til arbeidssfæren. Få bedrifter i russektoren har egne formaliserte ordninger for å ivareta egne ansatte med rusproblemer. Spørsmål relatert til egen rusbruk er også i liten grad berørt i opplærings- og videreutdanningsammenheng. Området synes å være taushets- og tabubelagt (Øjern Tone 1999).

1.1 Bakgrunn

Med finansiering fra Arbeidsmiljøfondet i NHO, Rådet for psykisk helse (Extra-midlene) og nå Sosial- og helsedepartementet, har RF gjennom ulik76/e prosjekt utviklet IGOR-metodikken. Ved å fokusere på dilemmaer rundt rusmiddelbruk i konkrete situasjoner, og kritisk reflektere omkring egen rusmiddelpraksis, mener vi å ha utviklet en metodikk som bryter med tradisjonelle former for rusforebyggende arbeid. Målet er å komme frem til en enighet om hvordan man i fellesskap ønsker å ha det, og formulere en rusmiddelpolitikk fundert på dette grunnlag. De ovenfornevnte prosjektene har tre ulike målgrupper. I NHO-prosjektet konsentrerte vi oss om arbeidstakere i privat næringsliv, i Rådet for psykisk helse-prosjektet fokuserer vi på de voksnes alkoholbruk hvor barn er tilstede, og i dette prosjektet tar vi for oss de ansatte i rusvernet og deres rusmiddelvaner.

På mange måter kan vi si at dagens arbeidsliv er preget av to motstridende utviklingstrekk når det gjelder alkoholbruk. På den ene siden har de aller fleste arbeidsplasser formelle regler eller uformelle normer om at alkoholbruk i arbeidstiden ikke kan aksepteres. Disse reglene eller normene ser også ut til å ha høy legitimitet blant både arbeidsgivere og ansatte.

På den annen side opplever man at dagens arbeidsliv går gjennom store forandringer. Anledningene for bruk av rusmidler knyttet til arbeidet, arbeidsstedet, kollegaene osv., øker. Felles for disse situasjonene er at skillet for hva som er arbeid og/eller fritid er vanskelige å sette. Sfærene flyter over i hverandre og grensene er mer diffuse. Holdningene til alkoholbruk i slike situasjoner er - som arbeidslivet for øvrig – under endring. Nye regler eller uformelle normer for hva man oppfatter som akseptabelt eller ikke, skaper usikkerhet både hos arbeidsgivere og ansatte. Man strides om dette er en alkoholbruk som bør reguleres fra arbeidsgivers side og hvilken form denne reguleringen eventuelt kan eller bør få (jf. Nesvåg, Ramvi og Tunglund 1999).

1.2 AKAN¹

Et spørsmål vi ofte møter i våre bevisstgjøringsprosjekter, er hvordan IGOR-verktøyet skiller seg fra det AKAN tilbyr og på hvilken måte. I tillegg blir det tatt opp om IGOR er ment å erstatte eller utkonkurrere de AKAN-opplegg eller den rusmiddelpolitikk en del virksomheter har stablet på bena fra før.

AKAN (Arbeidslivets Komite mot Alkoholisme og Narkomani etablert i 1963) fungerer som et trepartssamarbeid mellom LO, NHO og staten, og tilbyr informasjonsmateriell, kurs, bedriftsintern opplæring og individuell rådgivning og veiledning. AKAN har i likhet med oss som formål å forebygge alkoholproblemer, men tilbyr i tillegg hjelp til ansatte med rusproblemer. Sekretariatet betjener hele Norges arbeidsliv, både privat og offentlig virksomhet, uavhengig av størrelse på bedriftene. De er finansiert av bevilninger fra LO, NHO og staten, hvorav hovedvekten av midlene kommer fra Sosial- og helsedepartementet.

Utgangspunktet for det forebyggende arbeidet AKAN og IGOR-metodikken representerer er imidlertid forskjellig. AKAN forholder seg til en norsk tradisjon om å skille tydelig mellom arbeid og fritid når det gjelder rusmiddelbruk, at folk flest tenker at arbeid og rus ikke hører sammen. Vi starter imidlertid ut med at skillelinjene mellom arbeidsliv og fritid er i ferd med å bli nokså uklare, og at en stor del av den totale drikkingen som foregår i dette landet, er arbeidsrelatert. Ifølge siste kartlegging på RF-Rogalandforskning er også forholdstallet mellom arbeids- og fritidsrelatert drikking i ferd med å bli høyere. Den arbeidsrelaterte drikkingen ser nå ut til å ha steget opp i mot 40 % (<http://www.rf.no/igor>).

Vår refleksjonsorienterte og kulturproblematiserende innfallsvinkel, skiller seg også fra de måter AKAN arbeider på ved at våre opplegg tar tak i alle ansatte og den fellesskapskultur som har utviklet seg rundt normal og arbeidsrelatert rusbruk. Metodikken gir ulike arbeidstakere et verktøy til å forstå den rolle alkoholen spiller i deres arbeidsliv, hvilke situasjoner den brukes i, og problematiserer hvor konstruktiv eller destruktiv arbeidsrelatert alkoholbruk kan oppleves å være. IGOR-metodikken er dermed ikke noen konkurrent til de opplegg – den informasjon, kurs/opplæring og hjelp – som AKAN-systemet kan tilby. Vi vil heller påstå at vår metodikk på mange måter kan utfylle det arbeidet AKAN gjør. AKAN kan også nyttiggjøre seg IGOR-metodikken ved å etterspørre den – når de ellers er inne i virksomheter med sitt arbeid.

¹ Bakgrunnsinformasjonen om AKAN nedenfor er hentet fra virksomhetens årsberetning for 1999 på nettet.

2 Forskning og teoretiske perspektiver

Mange studier dokumenterer at rusmiddelbruk har negative konsekvenser for arbeidslivet. Denne forskningen har spesielt fokusert på rusmiddelbrukens negative effekter på fravær, ulykkesrisiko, yteevne, kvalitet på utført arbeid og på sosiale relasjoner på arbeidsplassen. Konklusjonene har som ventet dreid i retning av at den individuelle skaderisikoen er langt høyere for de som drikker mye enn de som drikker lite.

Forskningslitteraturen beskjeftiger seg også i mindre grad med de opplevd positive effektene av rusmiddelbruk, og innfallsvinkelen er helt fraværende i bedriftenes rusmiddelpolitikk (jf. Gjerstad, Nesvåg, Ramvi og Tunglund 1999). For å få arbeidstakerne i tale om et så korrekt som mulig bilde av deres rusmiddelbruk, mener vi det er helt avgjørende å akseptere at de kan oppleve rusbruk som konstruktiv og fellesskapsfremmende. Dette har vi som et av våre utgangspunkt i IGOR-metodikken.

2.1 Alkoholkultur

Forskning om arbeidsliv og rus har etter hvert gått fra å problematisere misbruket eller misbrukeren til å fokusere på den spesifikke alkoholkulturen på en arbeidsplass (Ramvi & Sagvaag 1999). Med alkoholkultur tenker vi da på noe i retning av de normer og forventninger de ansatte har eller utvikler til alkoholens funksjon i sitt arbeidsliv.

Mange studier har også vist at de kollektive forventningene til alkoholbruk gir en bedre forklaring på variasjoner i alkoholforbruket enn det variasjoner i tilgjengelighet eller arbeidsbelastning gjør (Greenberg 1995, Kjørheim 1995, Trice og Sonnenstuhl 1990, Janes & Ames 1993). Ulike situasjoner og rammene rundt dem skaper forventninger om bruk eller ikke bruk av alkohol, og gir dermed føringer for de ansattes atferd.² Følgene av disse innsiktene må være å forsøke å gå inn i, forstå, reflektere over og eventuelt forsøke å endre disse kulturelle arbeidsfelleskapskapene. Vi vektlegger derfor i vår rusforebyggende metodeutvikling den bevisstgjørende betydningen det nødvendigvis får å reflektere kritisk rundt rammen for egen og felles rusbruk. Det være seg både de konstruktive og destruktive sidene ved den.

2 En studie av 7000 ledere i 114 amerikanske bedrifter demonstrerte hvordan variasjoner i alkoholforbruket kunne forklares med hvilken arbeidsplass lederne tilhørte. Her ble det også kontrollert for ulike typer variable som demografiske, yrkesmessige, bransje og geografisk plassering (Howland m.fl. 1996).

2.2 Forebygging

I et foredrag Robin Room nylig holdt i Norge om alkoholpolitiske forebyggingsstrategier (hentet fra internett på adressen bks.no/prevent.htm, Room 2000), trakk han den konklusjon at ”Popular Approaches Are Ineffective. Effective Approaches Are Politically Impossible”. Ifølge ham er de populære, men ineffektive, tilnærmingene slike som undervisning, etablering av alternativer til drikking og behandling (som forebyggingsstrategi). De effektive, men stadig mer politisk upopulære, er tilnærminger som høye priser, regulert tilgjengelighet og forbud i bestemte risikofulle situasjoner.

Robin Room kommer med flere anbefalinger til hvordan ineffektive strategier kan forbedres, så som mer fokus på umiddelbar risiko, mer fokus på involveringspedagogiske virkemidler, mer differensiering i forhold til målgruppe og bedre kobling til aktuelle livsstilstrener. Dette er selvsagt viktige og gode anbefalinger, men det største problemet med dagens dominerende rusmiddelforebyggende strategier, er den grunnleggende etiske forutsetning de bygger på.

Felles for de effektive, men politisk upopulære strategiene, er at de bygger på det Pekka Sulkunen kaller en rasjonalistisk regel-etikk (Sulkunen 1997), der dokumenterte sammenhenger mellom tiltak og effekt, legges til grunn for utformingen av politikken. Sulkunen peker på at denne politikken får legitimitetsproblemer i et samfunn der vektleggingen av den enkelte borgers individuelle rettigheter har utviklet seg til en individualisme der ansvaret for egne handlinger helt og holdent legges på den enkelte. Dette er en etikk som Sulkunen betegner som en romantisk etikk om ”det gode liv”. I et demokratisk samfunn forholder de fleste seg til definisjonen av det gode liv som en privatsak – som ikke bør reguleres av noen myndighet.

Idealet for mange moderne forebyggings-strategier har dermed gått i retning av å informere innbyggerne om risikoen ved alkoholbruk heller enn å formidle klare moralske standpunkt. I følge denne strategien skal det være opp til den enkelte å foreta valg ut fra denne kunnskapen. Problemet med slike strategier er imidlertid, i følge Room, at de ikke virker.

I dagens situasjon ser det derfor ut til vi ikke helt klarer å bestemme oss for hvilken av disse to typene av etikk som bør legges til grunn, og vi havner i det Sulkunen betegner som et etisk paradoks:

“In the postmodern society of individual freedom, increasing regulation of private life by laws and rules is an indication of our increased moral ambivalence.” (Sulkunen 1997: 1121)

Maria Abrahamson (1998) gir en elegant beskrivelse av hvordan det moralske rasjonale for våre valg omkring bruk eller ikke bruk av alkohol, har endret seg opp igjennom 1900-tallet. Fra å ha vært et spørsmål om ”*What can I do?*” har det dreid mot å bli et spørsmål om ”*What do I want?*” Ifølge Abrahamson løser vi disse moralske konfliktene – definert som ønsket om noe og sensureringen av det samme – gjennom følgende selvrefleksjon: ”*What makes me feel good?*” Det blir vanskelig å skape legitimitet for lover og regler – og det moralske grunnlaget for dem – når handlinger styres av ”*what makes me feel good?*” i øyeblikket.

Sulkunens eget forslag til hvordan man kan komme seg ut av dette paradokset, er ved henvisning til Durkheim, som minner om at etiske avgjørelser (etablering av et felles moralsk grunnlag) *“belong to the sphere in which community is maintained.”* Slike samfunn eller fellesskap opprettholdes og utvikles også i et individualistisk “masse-samfunn”, ja kanskje nettopp der (Maffesoli 1996).

Den første forutsetningen for å kunne etablere felles moralsk grunnlag om alkohol- og annen rusmiddelbruk som er mindre risikofull, blir derfor å gå inn i viktige fellesskap for ulike grupper innbyggere, og for voksensamfunnet sin del utgjør arbeidsplassen en stadig viktigere arena for utvikling av slike fellesskap. Blant unge er skolen en tilsvarende viktig arena, men de viktigste fellesskapene, så som venneflokkene, utvikles også på grunnlag av samvær på mange andre arenaer.

Den andre forutsetningen for å skape et slikt felles moralsk grunnlag for vår alkohol- og rusmiddelbruk, kan dermed verken være rasjonell regel-etikk eller romantisk og individualistisk ”det gode liv”-etikk. Vi vil heller argumentere for det som kan omtales som en ”diskurs-etikk”, der målet er å utvikle evnen til kritisk refleksjon over egen praksis, sammen med andre. Vi bygger her på et ideal om å være tro mot seg selv, noe som forutsetter en kritisk dialog med andre. Uten denne dialogen er det verken mulig å utvikle en identitet som andre finner meningsfull eller å evaluere egen praksis gjennom andres anerkjennelse. Potensialet for endring ligger nettopp i en felles problematisering og refleksjon rundt egen praksis.

2.3 Folkehelseperspektiv

Folkehelseperspektivet retter seg mot hele befolkningen eller hele befolkningsgrupper og har som mål å fremme ”prosessen som setter den enkelte så vel som fellesskapet i stand til å få økt kontroll over forhold som virker inn på helsen, og derigjennom bedre sin egen helse” (Mæland 1999).

Arbeidstakere er en gruppe det kan være viktig å nå med et slikt perspektiv ettersom arbeidslivet er en arena som påvirker folk sin identitet og selvrealisering. Når det gjelder alkoholbruk, er dette ”vår mest undervurderte risikofaktor” for folkehelsen, men i stor grad har man likevel hatt et individperspektiv på alkoholbruk som har utviklet seg til et misbruk (Mæland 1999:178). Innenfor arbeidslivet generelt, har man fokusert på risikoen for ulykker og dårlig kvalitet på arbeidet med utgangspunkt i enkelte ansattes eventuelle misbruksproblemer. Ved i stedet å fokusere på alle arbeidstakernes rusmiddelbruk, kan man påvirke også de som ikke er i noen risikosituasjon for å utvikle misbruk. Små endringer for alle, gir større utslag enn store endringer for få. Om vi sammenlikner de som drikker moderat eller lite med de som drikker mye, vil vi se at de som drikker moderat eller lite står for en større del av de alkoholrelaterte skadevirkningene enn de som drikker mye. De som har et lavt eller moderat forbruk av alkohol står eksempelvis for 70 % av det samlede alkoholrelaterte sykefraværet, mens de som drikker mye eller ekstremt mye står for 30 % av det (Gjerstad, Nesvåg, Ramvi og Tungland 1999). Slike sammenhenger gir arbeidslivet store alkoholpolitiske utfordringer, og fordrer en annen tilnærming enn den tradisjonelle. I vår tilnærming

trenger man heller ikke identifisere de som har et problem eller er i fred med å utvikle et problem, fordi alle er målgruppe for strategien.

Holdningen vår til alkohol er ambivalent gjennom at den representerer både positive og negative erfaringer. Dette finner vi også innenfor arbeidslivet. Det har utviklet seg sterke holdninger om at alkoholbruk i arbeidstiden ikke kan tolereres. På den andre siden fører de store endringene i arbeidslivet til nye situasjoner knyttet til arbeid der det er vanlig med alkoholbruk. Det kan være alt fra representasjon til firmafester eller ”feiring” av kontrakter. Økt bruk av hjemmekontor og fleksibel arbeidstid visker også ut grensene mellom arbeidstid og fritid og det blir uklart om det er i orden å nyte alkohol.

Innefor forskning om alkoholbruk og arbeidsliv finns det dokumentasjon på at alkoholbruk har negative konsekvenser på arbeid når det gjelder fravær, ulykker, yteevne, kvaliteten på produktene som produseres og de sosiale relasjonene som utvikles på arbeidsplassen (Kelly 1991, Bross 1992, Cherpitel 1993, French 1995, Henderson 1996). Positive faktorer har også blitt trukket frem og viser til at alkohol kan hjelpe til å opprette og vedlikeholde uformelle sosiale grupper, forsterke sosiale relasjoner og være positive for oppbygging av lagånd (Henderson 1996). Studier har også vist at normer og kollektive forventninger om bruk av alkohol som mestringsstrategi overfor belastninger, påvirker alkoholbruket (Howland 1996). For å kunne påvirke arbeidsfellesskapet og arbeide med å etablere formålstjenlige holdninger, er det en forutsetning at man har et folkehelseperspektiv.

2.4 Oppsummering

I våre metodiske utviklingsarbeid og som en teoretisk perspektivering av dette her ved RF, vektlegger vi altså den betydning fellesskapet og alkoholkulturen har for hvordan ansatte forholder seg til egen og felles rusbruk.

Vi har også argumentert for en bevegelse vekk fra den rasjonalistiske regel-etikken og den mer romantiske ”gode liv”-etikken, henimot en diskursetisk tilnærming. Det blir dermed avgjørende og bevege seg inn i de fellesskapsarenaene hvor handlingene, og det moralske grunnlaget for dem, utspiller seg.

Potensialet for endring mener vi befinner seg i vår evne til å kritisk reflektere rundt egen praksis. Diskursetikken ligger dermed til grunn for utformingen av vår forebyggingsstrategi, og vi beveger oss – med en noe omskrevet Maria Abrahamson – i retning av å problematisere ikke bare ”What makes *me* feel good?”, men ”What makes *us* feel good?” I de kritiske gjennomgangene av alkoholbruk, mener vi det også er betimelig å kunne ta opp problemstillingene rundt ”What can I/we do?” og ”What do I/we want?”

I arbeidet med å utvikle et bevisstgjøringsverktøy som skal kunne benyttes av ulike typer ansatte – her ansatte i rusvernet – argumenterer vi også for å benytte oss av et utvidet helsebegrep. Vi vet at størstedelen av de rusrelaterte helseproblemene finnes i den såkalte normalbefolkningen. Det er derfor viktig å få frem at rusmiddelbruk er noe som angår oss alle, og at vi bør jobbe med å få et mer avklart bilde av hvordan vi faktisk forholder oss til denne problematikken.

3 IGOR – metodikken

Målet med metodeutviklingen er at virksomheter i rusvernet skal få et redskap til å utvikle en **felles forståelse** for hva man opplever som konstruktiv versus destruktiv rusmiddelbruk. Metodikken skal være med på å gi alle ansatte et redskap for bevisstgjøring om egen rusmiddelbruk relatert til arbeidet. Videre ønsker vi at alle som har et ansvar for eller deltar i rusrelaterte situasjoner i forbindelse med arbeid, skal ha fått et redskap til å planlegge hvordan man vil ha det i fremtiden, og sette dem i stand til å evaluere hvordan dette har virket i etterkant.

Metodikken består av 7 faser, hvor fase 1-4 foregår i en nedsatt arbeidsgruppe med deltakere fra ulike deler av virksomheten. Disse går igjennom en prosess med en introduksjon til temaet og arbeidsmåten, en kartlegging av situasjoner hvor rusmiddelbruk i gråsonen mellom arbeid og fritid forekommer, og beskrivelser og kritisk vurdering av de situasjonene de har kommet opp med som relevante. Til slutt foretar deltakerne sammen med gruppelederne en oppsummering hvor man definerer behov for endringer i praksis relatert til konkrete situasjoner/områder, behov for videre bevisstgjøringsarbeid i bedriften og behov for å etablere en uttalt rusmiddelpolitikk for bedriften. Deretter legges gruppens anbefalinger fram for de ulike aktører i bedriftens normale beslutningssystem. Disse utformer og tar en beslutning om bedriftens framtidige rusmiddelpolitikk og videre arbeid i bedriften. Dette kan gjøres gjennom både individuelt og kollektivt rettede tiltak med varianter av fase 1 til 4 som metodeverktøy. Til slutt foretas det ulike typer interne evalueringer av prosessen og oppnådde resultater.

3.1 Røde, gule og grønne soner

I arbeidet med å vurdere den arbeidsrelaterte rusmiddelbruken, tar vi i bruk metaforene *røde, gule og grønne soner*. Den røde sonen handler om forbudet eller det uakseptable: Hva er det vi oppfatter som ikke tillatelig, uakseptabelt eller destruktivt osv. I forbindelse med formulering av en rusmiddelpolitikk for hele virksomheten kan den røde sonen dreie seg om å bare minne om eller trekke opp grensen for hva som ikke er tillatt.

Den gule sonen må ivaretas gjennom refleksjonen. Det er i denne sonen mange situasjoner havner i, gjerne ikke om man gjør en totalvurdering av situasjonen, men deler av eller faser av den. Sonen er kjennetegnet av de moralske dilemmaene mange opplever at de havner opp i, og er preget av en ”grenselandsproblematikk” – ”jeg hadde det greit, men jeg vet at dette ikke gjaldt for alle” eller ”situasjonen startet helt greit (grønn), men beveget seg over i grenseland (gule) og henimot det uakseptable (røde). Situasjonene utvikler seg forskjellig, og de trenger heller ikke oppleves likt for alle. Målet må være å utvikle en bevissthet om hvorfor ting blir som de blir, komme til enighet i gruppen om hvordan man opplevde det og hvordan man vil ha det og utvikle en innsikt i hvordan man kan legge til rette for at situasjonene skal oppleves som konstruktive. Man trenes opp i å holde situasjonene oppe for seg selv, dele dem opp i

sine ulike bestanddeler, se tilbake på eller speile (reflektere) seg og andre i dem – for så i fremtiden å kunne lære av dem og forbedre dem.

Ideen bak den grønne sonen, er å gi anerkjennelse til og akseptere rusbruk som oppleves som positiv og konstruktiv for fellesskapet. Målet er også her å fokusere på en felles opplevelse av situasjonen, det de fleste gjorde eller opplevde, ikke på det ekstreme, enten av den ene eller andre varianten. På organisasjonsnivå eller ved utviklingen av en rusmiddelpolitikk for hele virksomheten kan dette innebære en formulering av en rusmiddelbruk virksomheten oppfatter som helt grei, konstruktiv eller akseptabel (grønn), og hvordan de selv legger til rette for slik akseptabel alkoholbruk ved ulike anledninger.

Det er også viktig å ha i mente at ideen om hva som er grønt, gult eller rødt kan endre seg over tid. Det blir dermed nødvendig for virksomhetene og de ansatte å være vár for slike endringer. Ta dem innover seg eller skyve dem fra seg, men på en gjennomtenkt måte.

3.2 Fasene i IGOR

Før vi presenterer utprøvingen av IGOR i rusvernet, vil vi gå gjennom de ulike fasene IGOR består av. Presentasjonen forholder seg til metodikken slik den er utviklet i tidligere prosjekter, og er delt inn i følgende 7 faser:

- Fase 1. Introduksjon
- Fase 2. Situasjonkartlegging og beskrivelse
- Fase 3. Situasjonsvurdering
- Fase 4. Endringsbehov
- Fase 5. Lage ny politikk
- Fase 6. Videre arbeid
- Fase 7. Evaluering

Etter gjennomgangen av fasene oppsummerer vi kort hvilke revideringer som er gjort i selve verktøyet med tanke på en grundigere tilpasning til ansatte rusvernet.³

3.2.1 Fase 1 Introduksjon

Introduksjonen har som målsetting å presentere deltakerne i arbeidsgruppa for hverandre og gjøre dem kjent med bevisstgjøringsprosessen i IGOR.

Tidsbruk er beregnet til ca 1 time i samlet gruppe. 10 minutter er tenkt til presentasjon,

³ Fasene står også beskrevet under nettstedet <http://www.rf.no/igor>.

40 minutter på innledningsforedraget og til slutt 10 minutter til spørsmål og kommentarer.

Under veiledningsikonet på nettstedet er fasen grundigere beskrevet og det blir gitt en del tips til hvordan man kan gjennomføre denne fasen.

Presentasjon av deltakerne omfatter følgende:

Virksomhet/avdeling

Navn

Stilling

Posisjon

Kort om arbeidsoppgaver

Antall år i virksomheten

Antall år i bransjen

Verv i virksomheten(før/nå)

Tidligere engasjement i forhold til temaet

Med posisjon menes eksempelvis ledelse, administrasjon, salg, produksjon o.l. (oversikten over de ulike posisjoner i virksomheten skal brukes senere i fase 2B)

I tillegg fyller hver enkelt ut et deltakerskjema (vedlegg 1) hvor man fyller ut opplysningene om seg selv. Deretter leses de høyt for alle

Etter presentasjonen noteres virksomhetens ulike posisjoner opp på en tavle e.l. Instruktøren må sørge for at alle virksomhetens ulike posisjoner blir definert – også de som eventuelt ikke er representert i gruppa.

Innledningsforedrag (ca. 40 min) er en PowerPoint fil med link til notater. Etter innledningsforedraget blir arbeidsplanen presentert (ca. 10 min) – med oversikt over de ulike fasene. Arbeidsplanen er en kort presentasjon og viser målsettingen i hver av fasene og samlet.

3.2.2 Fase 2 Situasjonskartlegging og beskrivelse

Fase 2 dreier seg totalt sett om å gjøre en kartlegging av relevante situasjoner i virksomheten hvor arbeidsrelatert rusbruk forekommer og å beskrive disse situasjonene. Målsettingen er å få en samlet og mest mulig korrekt beskrivelse av alle situasjoner der rusmiddelbruk inngår i jobbsammenheng. Tidsbruk: ca. 5 timer. Fasen kan deles i 5 deler eller kjøres i ett.

Fase 2A Identifisering

Målsettingen er å identifisere så mange situasjoner som mulig, der rusmiddelbruk forekommer i jobbsammenheng. Tidsbruk: ca. 45 min (5 min innledning + 10 min. brainstorming + 30 min. plenum)

Her går man gjennom med arbeidsgruppa hvilke kriterier som bør ligge til grunn for at en situasjon skal være relevant til å tas med. Deretter skriver alle deltakerne ned alle situasjoner de kan komme på der rusmiddelbruk forekommer i jobbsammenheng. Jobbegrepet strekkes i denne forbindelse så langt som mulig. Deltakerne skal skrive ned både situasjoner de selv har deltatt i, og situasjoner på arbeidsplassen de har hørt om.

Når deltakerne er ferdig med sine beskrivelser leser de høyt for hverandre de situasjonene de har skrevet ned. Instruktøren skriver dem opp på tavle eller "flip-over" slik at alle kan se dem. Situasjonene grupperes under aktuelle hovedoverskrifter.

Fase 2B Eksempel

Målsetting her er å få et eksempel på en detaljert beskrivelse av en situasjon og bruken av et bestemt situasjonsbeskrivesskjema (vedlegg 2) introduseres. Tidsbruk: ca. 1 time.

Situasjonene skal nå beskrives nærmere ved hjelp av dette skjemaet. Man velger så i fellesskap en situasjon som beskrives nærmere i plenum ved hjelp av skjemaet. Alle lærer på denne måten hvordan skjemaet skal fylles ut. Målet i denne og neste del er å få en mest mulig korrekt beskrivelse av alle situasjoner der rusmiddelbruk inngår i jobbsammenheng *uten å bli moraliserende*. Man bør her være oppmerksom på at det kan være vanskelig å beskrive situasjoner der det brukes rusmidler nøytralt, uten å si noe om dette er bra eller ikke.

Fase 2C Beskrivelser

Målsettingen er å komme opp med en detaljert beskrivelse av hver enkelt situasjon. Tidsbruk: ca. 1 time. Alle situasjonene fordeles så mellom deltakerne, og et skjema fylles ut for hver situasjon.

Fase 2D Gjennomgang

I gjennomgangen gjør deltakerne en felles drøfting og korrigerer av de beskrevne situasjonene. Tidsbruk: ca. 1 time.

Hver enkelt situasjon blir nå lest høyt av den som har beskrevet den og drøftet i plenum. Drøftingen går ut på at de andre deltagerne kommer med synspunkter på om beskrivelsen slik den blir lest opp stemmer overens med de tilstedeværendes oppfatning av situasjonen.

Fase 2E Rapport

Her skal det lages en rapport over resultatene av arbeidet fra fase 2A til 2D
Tidsbruk: 1-2 timer - gruppeleder lager rapporten.

Situasjonene skal nå skrives som en rapport. Til dette arbeidet er det laget en ferdig rapportmal. Noe av informasjon fra situasjonsskjemaene fylles inn i et oppsummeringsskjema (vedlegg 3) og noe skal skrives direkte inn i rapporten.

Rapporten og skjemaene er konfidensielle og utgjør virksomhetens eiendom.

3.2.3 Fase 3: Situasjonsvurdering

Til denne fasen bør man avsette cirka 4 – 6 timer, og målet med denne fasen blir å vurdere de beskrevne situasjonene man har kommet opp med etter bestemte vurderingskriterier. Målet er å få deltakernes vurdering av alle situasjoner der rusmiddelbruk inngår i jobbsammenheng. Fasen kan deles i 6 deler eller kjøres i ett.

Gjennomgang av rapport 2E

Man starter med ut med å godkjenne rapporten fra forrige fase, noe som tar omtrent 20 minutter. Man samler inn kommentarer til rapporten, foretar nødvendige justeringer av de beskrivelser som ble gjort sist gang, og oppsummeringsskjemaet (vedlegg) blir gjennomgått av gruppeleder.

Presentasjon av vurderingskriteriene

Her presenterer man de ulike kriteriene man skal vurdere hver enkelt situasjon i forhold til. Til dette er det utviklet en power-point fil med tilhørende foredrag. Tidsbruk ca 45 minutter

Gjennomgang av et eksempel

Etter foredraget går man gjennom bruken av et vurderingsskjema. I fellesskap velger man derfor en situasjon for en slik illustrasjon. Situasjonen blir så vurdert i plenum ved hjelp av skjemaet. Alle lærer på denne måten hvordan skjemaet skal fylles ut. Tidsbruk ca. 45 minutter

Vurdering

Deltakerne setter seg så for seg selv for å gjøre en kritisk vurdering av alle de kartlagte situasjonene (slik de står beskrevet i situasjonsskjemaene). Til dette trenger de cirka 1 time.

Alle de beskrevne situasjonene der rusmiddelbruk forekommer i jobbsammenheng fordeles mellom deltakerne. Den enkelte (eller gruppen) vurderer så kritisk de situasjonene han/hun/de har valgt etter vurderingskriteriene i skjemaet.

Gjennomgang i plenum av de vurderinger som er gjort

Etter at deltakerne er ferdige med sine situasjonsvurderinger, skal de tas frem i plenum, og man skal komme til enighet om vurderingen av situasjonene. Hver enkelt situasjon med vurdering legges fram, og eventuell uenighet om hvordan vurderingen av situasjonen skal forstås, blir diskutert. Her er målet å etablere en felles forståelse av hvordan de ulike typene situasjoner utspiller seg. De vurderingene bør derfor være gjenkjennelige for alle, ikke rent private eller ekstreme.

Rapport

I etterkant av denne gjennomgangen skal det lages en sluttrapport hvor resultatene av arbeidet blir oppsummert. Sluttrapporten er en sammenstilling av situasjonsrapporten (fra fase 2) med arbeid utført i fase 3. Nå skal arbeidet fra fase 3 utfylles i rapporten. Dette gjøres med utgangspunkt i de utfylte vurderingsskjemaene. Informasjonen herfra

overføres til rapporten (en tilsvarende tabell). Til slutt oppsummerer instruktøren alle vurderingene i et risikoskjema (vedlegg).

3.2.4 Fase 4: Endringsbehov

I løpet av fase 4 er målet å velge ut risikoområder der aksjoner bør iverksettes og lage en plan for utvikling av en rusmiddelpolitikk for virksomheten. Her bør man sette av 3-4 timer. Utgangspunktet for denne fasen er risiko-vurderingsskjemaet, hvor det er lett å se hvilken type situasjoner som befinner seg i "grenseland".

Deltakerne i arbeidsgruppa jobber så med å definere endringsbehov og å lage en plan for utvikling av rusmiddelpolitikk i virksomheten. Hva finnes i virksomheten i dag som sier noe om ansattes rusmiddelbruk. Finnes det for eksempel allerede en egen rusmiddelpolitikk, finnes det noe i HMS-dokumenter, AKAN eller i den generelle personalpolitikken? Hvordan er avstanden mellom dagens situasjon og de(t) behov som nå er avdekket?

Videre prøver man å lage en plan for hvordan liknende bevisstgjøringsprosesser kan gjennomføres slik at alle ansatte får ta del i dette. Her er temane og måtene å jobbe på forskjellige – alt etter virksomhetens behov og ønsker. Dette kan dreie seg om arbeid med overordnet politikk og regler/prosedyrer, arbeid rettet mot alle ansatte, spesielle tema, spesielle målgrupper osv.

3.2.5 Fase 5: Lage ny politikk

Fra og med denne fasen er virksomheten selv ansvarlig for gjennomføringene. Her skal virksomhetene selv utarbeide en ny politikk for bruk av rusmidler og en tiltaksplan for gjennomføring av den. Tidsbruk på denne fasen vil derfor variere.

På grunnlag av den kartlegging og vurdering som ble foretatt i fase 1-4, har virksomhetene gjerne fattet en beslutning om at det skal lages en egen rusmiddelpolitikk tilpasset egen virksomhet eller hvordan videre bevisstgjøringsarbeid skal foregå i egen bedrift. Mange virksomheter har erfaringer med utforming av en slik rusmiddelpolitikk, og det kan være nyttig å få tak i slike erfaringer hvis man ikke har det selv. Det finnes flere eksempler på hvordan en slik rusmiddelpolitikk kan se ut, og sekretariatet i AKAN har mange års erfaring med å gi råd til virksomheter i utviklingen av en rusmiddelpolitikk.

Det utvikles så en tiltaksplan for økt evne til kritisk refleksjon. Ut fra de konklusjonene som ble trukket etter diskusjonen i fase 4, kan virksomheten nå beslutte seg for ulike aksjoner det skal arbeides videre med, og det bør lages en plan for den praktiske gjennomføringen av de ulike tiltakene. I fase 6 finner man noen mulige måter å arbeide videre på, enten helt egendefinerte tiltak eller på måter som kan være prøvd ut i andre virksomheter.

3.2.6 Fase 6: Videre arbeid

I fase 6 skal man gjennomføre videre bevisstgjøringsarbeid og ta i bruk konkrete tiltak i virksomheten rundt arbeidsrelatert rusmiddelbruk. Her kan man tenke seg i hovedsak to ulike typer aksjoner: *Individorienterte aksjoner og fellesskapsorienterte aksjoner.*

De individorienterte retter seg mot den enkeltes rusmiddelbruk og kan knyttes opp mot den allerede introduserte fargesonetankegangen: Røde, gule og grønne soner

De fellesskapsorienterte aksjonene skal ta utgangspunkt i den rusmiddelpolitikk som er vedtatt i virksomheten. Målsettingen er å få til en videre bevisstgjøring i virksomheten slik at rusmiddelpolitikken fungerer som en rettesnor for utformingen av ledere og ansattes praksis. Ut fra de aksjoner som ble foreslått i fase 4, skal det være klart hvilke målgrupper, situasjoner og/eller kriterier som skal være i fokus ved gjennomføringen av aksjonene.

3.2.7 Fase 7: Evaluering

I denne fasen er det meningen man skal følge opp og evaluere den nye rusmiddelpolitikken, og vi tenker oss i hovedsak to måter å evaluere resultatene av arbeidet på:

Bruk av IGOR: Ved å igjen gå igjennom fase 1 til 4, vil virksomhetene kunne få en ny kartlegging og vurdering av situasjoner med rusmiddelbruk i jobbsammenheng. Denne kartleggingen/vurderingen kan en så holde opp mot den som ble gjennomført innledningsvis. Dermed vil en både kunne undersøke om det har skjedd endringer i hvilke situasjoner det brukes rusmidler i, hvor ofte disse situasjonene forekommer og forbruket av rusmidler i situasjonene og for ansatte i ulike posisjoner i virksomheten. En vil også kunne undersøke om en nå legger vekt på andre kriterier og om en kommer fram til andre vurderinger av rusmiddelbruken i disse situasjonene.

Bruk av andre evalueringsmetoder: Virksomheten kan ta i bruk helt enkle eller mer kompliserte metoder for å måle endringer i holdninger, forventninger eller vaner knyttet til rusmiddelbruk i jobbsammenheng. En kan for eksempel gjennomføre en helt enkel spørreskjemaundersøkelse med 5 – 10 spørsmål om hvilke endringer som har skjedd i virksomheten og blant enkeltansatte etter at en gjennomførte den nye/endrete rusmiddelpolitikken.

3.3 Revideringer

I utprøvingen av verktøyet i rusvernet opplevde vi at den grunnleggende tankegangen bak metodikken var grei å ta for de fleste. Det ble imidlertid gjort en del endringer – eller oversettelsesarbeid om man vil – underveis. Endringene var hovedsakelig relatert følgende:

- Skjemaene som brukes, ble endret
- Andre kriterier for vurdering av situasjoner ble gjort relevante og derfor tatt inn i skjemaene
- Deler av foredragenes innhold ble endret
- Enkelte av bildene i power-point seriene ble erstattet med nye

Om vi har gjennomgangen av fasene ovenfor i bakhodet, har vi sett det beskrevet at ulike skjemaer tas i bruk i ulike faser:

Et situasjonsbeskrivesskjema, et situasjonsvurderingsskjema og et oppsummeringsskjema. I situasjonsbeskrivesskjema blir deltakerne bedt om å gjøre beskrivelser av situasjonen etter følgende ”knagger”:

Nummer og navn på situasjonen

Formålet med situasjonen

Hvor og når det foregår

Typisk hendelsesforløp

Mengde drikke (antall alkoholenheter).

Deltakernes posisjon

Antall ganger situasjonen skjer pr. år

Hvem bruker rusmiddel

Hvordan opptrer de fleste (stemning, væremåte, stil)

Hva ville vært upassende opptreden

Andre kommentarer (formål med alkoholbruken)

Skjemaet ble i hovedsak beholdt som i sin opprinnelige form, men man fant det riktig å ta inn vurderinger omkring potensielle møter med klient. Spørsmålet ”Møter dere klienter i denne situasjonen? (beskriv hvordan:)” ble derfor lagt til.

I det opprinnelige situasjonsvurderingsskjemaet ble man bedt om å vurdere den enkelte situasjon etter følgende kriterier:

- Fysisk helse (fra akseptabelt mot negativt)
- Ulykkesrisiko (fra akseptabelt mot negativt)
- Juridisk/etisk (fra akseptabelt mot negativt)
- Sensitiv informasjon (langs aksene positivt via grenseland mot negativt)
- Kvalitet på arbeid (langs aksene positivt via grenseland mot negativt)
- Mental helse (langs aksene positivt via grenseland mot negativt)
- Sosialt miljø (langs aksene positivt via grenseland mot negativt)
- Bedriftens renommé (langs aksene positivt via grenseland mot negativt)

I det opprinnelige skjemaet var det ikke mulig å krysse seg ut på det positive i forhold til de tre første kriteriene: Fysisk helse, ulykkesrisiko og juridisk/etiske betraktninger. Disse feltene var skraveret som ikke mulige å krysse av på. Dette endret vi ved å åpne for denne muligheten. Vi fant ut at det ble mer interessant å ta diskusjonen omkring de situasjoner hvor deltakerne faktisk hadde krysset av på positivt i forhold til eksempelvis helsekriteriet. Vi forandret også ordlyden på aksene. I det opprinnelige skjemaet opererte man med to akser:

1. Fra ”Akseptabelt (grønt) mot negativt (rødt)” og 2. Fra ”Positivt (grønt) via Grenseland (gult) mot Negativt (rødt)”. Disse aksene har vi nå slått sammen til én hvor deltakerne kan bevege seg fra det ”Konstruktive (grønne) via grenseland (gult) mot det destruktive (røde)”. Vi stiller heller ikke spørsmålet lenger om det faktisk noen gang kan være positivt for ens fysiske helse å drikke. Dette må det bli opp til deltakerne selv å vurdere.

I tillegg til å endre aksene splittet vi det juridisk/etiske kriteriet i to. Det ble viktig for deltakerne å vurdere de etiske problemstillingene for seg selv, uten at man blandet inn det juridiske. Her må vi også huske på at rusfeltet er preget av profesjoner med sterke yrkesetiske retningslinjer og tradisjoner. Med denne endringen fant vi det også naturlig å kutte kriteriet om ”sensitiv informasjon”. Denne biten av situasjonsvurderingen vil bli tilstrekkelig godt ivaretatt, om enn fra ulike sider under, under det juridiske og det etiske vurderingskriteriet.

I oppsummeringsskjemaet er alle situasjonene lagt inn slik de er gruppert, beskrevet og vurdert i situasjonsbeskrivelsesskjemaet og vurderingsskjemaet. Gjennomsnittlig antall alkoholenheter summeres for de ulike situasjonene og fordeles på deltakernes ulike posisjoner i virksomheten. Oppsummeringsskjemaet vil dermed lett kunne demonstrere hvilke posisjoner i virksomheten som er mest utsatt for hvilke alkoholrelaterte situasjoner.

Oppsummeringsskjemaet regner så ut den risikoen de ulike posisjonene er utsatt for relatert til mengde drikking, og risikoen kommer ut billedlig illustrert med fargene rødt, gult eller grønt. Til grunn for disse utregningene ligger WHO's utregningsmodeller

omkring arbeidsrelatert drikking og forholdstall mellom kjønn. Det ble bemerket at det ville være bedre og riktigere med en faktisk oppsummering, hvor disse forholdstallene ble holdt utenfor. Hvis forholdstallene skal beholdes, bør forholdet mellom arbeid og privat endres, og det ble også stilt spørsmål ved om kvinner faktisk drikker mindre enn menn i slike arbeidsrelaterte situasjoner. Noen steder ble det også direkte misvisende å beholde forholdstallene, fordi noen situasjoner inkluderer eksempelvis bare de mannlige ansatte hvor den gjennomsnittlige alkoholbruken som er oppgitt er den betegnende for mennene. Det blir dermed feil om de blir tillagt en ekstra andel av drikkingen som de faktisk ikke står for eller har beskrevet.

Enkelte av bildene i power-point-serien ble også kommentert som noe fremmede for sektoren. De kjente seg ikke helt igjen i de situasjonene som ble illustrert. Noen av bildene ble dermed erstattet, i tillegg til at nye ble lagt til. I alt dreier dette seg om 7 illustrasjoner: 3 endringer og 4 nye.

Under samlingene og i løpet av de foredragene som blir gjort, må man som gruppeleder være observant på at målgruppene er forskjellige. Foredragene må derfor kontinuerlig tilpasses den gruppen eller bransjen man forholder seg til. Målet må være at man er åpen for den variasjon man vil kunne finne i rusmiddelkultur på de ulike arbeidsplassene, og at ikke gruppeleder(ne) lar seg prege av egne forutbestemte oppfatninger.

4 Utprøvingen i rusvernet

I utprøvningsprosessen blant virksomheter i rusvernet så vi det ikke som noe poeng å skape et representativt utvalg av virksomheter, men vi ønsket å ivareta en variasjon og bredde i det utvalget vi gjorde. I vårt første møte med prosjektets referansegruppe⁴ gjorde vi et utvalg på 3 virksomheter basert på ulike kriterier. I denne sammenheng tenkte vi oss utvalgsriterier på to nivå:

1. Type institusjon eller etat.

Døgninstitusjon.

Kollektiv.

Poliklinikk.

Kommunale sosialtjenester.

⁴ Prosjektet har hatt en referansegruppe som bestod av representanter fra eier/arbeidsgiver, fagforeninger, samt en institusjonsprest: Lars Idar Rygg (personalsjef ved RPS), Bodil Byrkjedal Møller (sosialsjef Sandnes), Einar Bru (Blå Kors, Sandnes) Arild Vøllestad (prest, Rogaland A-Senter), Kjetil Thu (FO), Bjørg Dons (NSF), Louise Johansen (F), Hildegunn Sagvaag (RF/HIS), Sverre Nesvåg (RF) og Jorunn Skaftun (RF).

2. *Trekk eller egenskaper ved den aktuelle institusjonen/etaten.*

Behandlingsideologi.

Klientmålgruppe.

Geografi

Typer ansatte.

Organisering av arbeidet

I utvalget bestrebet vi oss derfor på å få dekket en ”forskjellighet” som punktene ovenfor var ment å ta høyde for.

4.1 Virksomhetene

Etter samlinger og diskusjoner med referansegruppen, endte vi med følgende forslag til utvalg. Valg av selve virksomheten ble endret avhengig av erfaringer vi gjorde oss i de første virksomhetene:

1. En sosialavdeling
2. Et kollektiv
3. En behandlingstilstand/institusjon/et kompetansesenter

Sosialavdelingen representerer førstelinjen og er en kommunal sosialtjeneste. Kommunen har en spesialisert rusvernseksjon, og representerer ansatte som ikke primært jobbet med rusvern, men som har en eller annen form for kontakt med klienter med rusproblemer.

Kollektivet er en stiftelse for rehabilitering av unge rusmisbrukere. Stiftelsen har sine egne vedtekter og har sitt hovedsete i en kommune. Arbeidet er fordelt på ulike enheter i kommunen og i nærmeste by.

Behandlingsinstitusjonen gir tilbud til rusmiddelmissbrukere og deres familier. Behandlingsoppleggene kan differensieres for å kunne ta hensyn til spesifikke behov og retter seg imot 1.- og 2.- linje tjenesten. Kompetansesenteret er basert på en samarbeidsavtale mellom flere fylker og har ansvar for å bidra med til systematisk utvikling, formidling og anvendelse av kompetanse i sin helseregion.

Totalt sett for alle tre virksomhetene fant vi store variasjoner med hensyn til: Hvilken behandlingstilstand ideologi virksomheten benytter, hvilken type klienter/målgruppe de har, hvilken faglig bakgrunn og tilnærming de ansatte som arbeider i virksomheten har og hvordan arbeidet organiseres der.

4.2 Arbeidsgruppene

Arbeidsplassene ble bedt om å finne frem til en representativ arbeidsgruppe som skulle delta på alle samlingene. De bestemte dermed selv hvem som skulle være med. Gruppen burde ha både horisontal og vertikal legitimitet, i og med at beslutninger en dag skulle tas. Et passende antall medlemmer til en slik arbeidsgruppe ville avhenge av størrelsen på virksomheten. Gruppen burde imidlertid ikke omfatte mindre enn 5 ansatte eller mer enn 15. I vår undersøkelse varierte dette tallet fra 5 til 10 medlemmer

4.3 Forankring av IGOR-metodikken

Opplegget for gjennomføring av IGOR i rusvernet ble gjort som 3 separate samlinger i to av virksomhetene og som et sammenhengende seminar i den ene.

I den separate varianten fikk deltakerne anledning til å lese rapporten etter hver samling før neste fant sted, og vi som kursledere fikk god tid på å skrive rapportene etter hver enkelt samling. Deltakerne kunne da forberede seg til neste, og ble gitt anledning til å tenke gjennom hva de ville korrigere av egne eller andres situasjonsbeskrivelser eller vurderinger. De kunne også reflektere sammen med resten av kollegafellesskapet om deltakelsen dersom de fant det naturlig. Tiden som gikk mellom samlingene gjorde at temaet måtte hentes frem igjen ved oppstart, og deltakerne hadde i varierende grad forberedt seg ved å lese gjennom den oppsummeringen de hadde fått tilsendt.

I den andre varianten, hvor vi gjennomførte opplegget som et seminar, fikk deltakerne rapporten fra dagen før ved oppstart neste dag, og vi brukte i underkant av 1 time på å gå gjennom den. Vi som gruppeledere måtte da skrive rapportene etter avsluttet samling samme dag. Deltakerne vurderte denne intensive arbeidsformen som positiv, men krevende på sin måte. De fikk være i en sammenhengende prosess, og en av deltakerne beskrev deltakelsen som så sterk at ”jeg drømte om det i natt”. De vurderte det som en god måte å arbeide omkring temaet på, og ville ikke foretrekke å ha tid mellom de ulike samlingene.

For oss som kursledere var dette en arbeidskrevende form, men det opplevdes også inspirerende og engasjerende både for deltakerne og gruppelederne å gjøre det på denne måten. Vi ble også gode på å kutte ned på de skriftlige rapportene mellom samlingene, og hovedvekten ble lagt på deltakernes egne beskrivelser – ikke våre vurderinger og oppsummeringer av det som ble diskutert. Virksomhetens sluttrapporten blir likevel stående som den som gir oversikt og grunnlag for videre refleksjon etter avsluttet prosjekt. Enten man arrangerer frittstående samlinger med 2-3 uker imellom, eller om man har alle samlingene på et seminar, vil være avhengig av hva som er praktisk gjennomførbart og ønskelig for den enkelte virksomhet.

For at en gjennomføring av IGOR skal kunne bli vellykket, er det en del generelle vilkår vi mener bør oppfylles, uavhengig av hvordan samlingene avvikles: Det må gjøres et nokså grundig forarbeid i å forankre og begrunne prosjektet i egen virksomhet, og virksomheten bør selv ha en tanke om hvor løpet skal ende i det man starter hele

prosessen. Gruppelederne må på sin side forberede seg på hvilken virksomhet de skal ut i – skaffe seg noe kjennskap til den, prosessen må forankres i organisasjonens formelle organer, det må settes ned en representativ og stabil arbeidsgruppe som skal delta på alle samlingene, og man bør ha en plan for hvordan man skal videreføre prosessen med bevisstgjøringsarbeidet for hele virksomheten etter at fase 4 er avsluttet.

I våre presentasjoner av IGOR og invitasjoner om å delta i prosjektet, ble vi møtt med både interesse og engasjement. Når det kom til den praktiske gjennomføringen, ble imidlertid samlingene vanskeligere å prioritere. For alle virksomhetene handlet det om å kunne sette av tid for så mange ansatte (5-15 ansatte), og flere av samlingene ble utsatt av ulike grunner (streik, høyt arbeidspress, mange sykemeldinger osv.). Deltakerantallet ved samlingene var også noe varierende i forhold til hva som var blitt bestemt på forhånd, og noe mindre enn vi hadde tenkt oss. Noen av deltakerne ble også gitt anledning til å gå litt til og fra, noe som gjorde samlingene oppstykket for både dem selv og de andre.

Når vi henvendte oss til virksomhetene om å delta i IGOR, kontaktet vi ledelsen ved daglig leder. To av lederne kom til å delta i arbeidsgruppene, den tredje trakk seg ut. Lederne ble også sentrale i sammensetningen av arbeidsgruppa. I to av virksomhetene tok daglig leder stilling til henvendelsen fra oss om å delta på IGOR, og inviterte ansatte til å være med. I den tredje behandlet de henvendelsen i et arbeidsmiljø- og administrasjonsutvalg, der både ledelse og ansatte var representert. Erfaringene fra samlingene skulle også tas med tilbake til dette utvalget, og det ble lagt et solid grunnlag for et videre arbeid med og implementering av IGOR for hele virksomheten.

Når IGOR skal gjennomføres innen rusvernet, er det av stor betydning at dette er tatt stilling til og forankret i de ulike ledd i organisasjonen, fra ansatte til ledelse, gjerne også styret eller annen overordnet instans. Selve metodikken krever deltagelse og aktivitet og det vil være en fordel om de ansatte har kunnet påvirke prosessen frem til beslutning om å være med.

Ansatte i rusvernet jobber til daglig med mennesker som har fått problemer knyttet til sitt rusmiddelbruk, og er gode på å håndtere temaet når det er snakk om rusmisbrukerne ("de andre"). For å kunne jobbe hensiktsmessig med IGOR, som gjelder "oss alle", er det helt avgjørende at de er villige til å se på egen praksis og at dette er i tråd med eller kan begrunnes som en videreføring av egne arbeidsoppgaver, ikke isteden for eller i motsetning til dem.

Dersom økt bevissthet rundt egen praksis skal kunne føre til endring av virksomhetens rusmiddelpolitikk, må dette være godkjent av ledelsen. Økt bevissthet kan også føre til mindre endringer av rutiner i deler av virksomheten og da må de ansvarlige for de respektive delene, involveres. Arbeidsgruppen er ment å fungere som et slags partssammensatt panel og skal representere ulike deler av virksomheten. For å kunne påvirke kollegafelleskapet, er det viktig at deltakerne tar sine erfaringer fra gjennomføringene med tilbake til sitt kollegafelleskap slik at flere får dra nytte av det.

Den praktiske tilretteleggingen og rammene for gjennomføring av samlingene, påvirket deltakernes holdning til prosessen og virksomhetens oppfølgingen av IGOR. Det er viktig å sette standarder for den praktiske tilretteleggingen som gir opplegget

tilstrekkelig status. Skjerming fra den daglige driften bør være en forutsetning. Uten skjerming blir det vanskelig for deltakerne å investere i opplegget. For de fleste lar dette seg best gjennomføre ved å plassere samlingene utenfor virksomheten. Er man på selve arbeidsplassen, kreves det streng disiplin å ikke la seg forstyrre av andre oppgaver.

4.4 Betraktninger rundt metodikken

Erfaringer fra de virksomhetene vi har utprøvd IGOR ved, er at det finnes mange situasjoner i tilknytning til arbeid hvor det kan være aktuelt å jobbe videre med i forhold til personalets alkoholbruk. Et stort engasjement ved gjennomføring av fase 1 – 4, innebærer imidlertid ikke automatisk at virksomheten ville gå videre med dette arbeidet.

Virksomhetene i prosjektet oppfattet våre betraktninger og beskrivelser av deres håndtering av rusmidler som treffende. I diskusjonen om behovet for en eventuell formulering av en rusmiddelpolitikk for virksomheten eller en videre bevisstgjøring for alle ansatte i virksomheten, oppdaget vi enkelte steder en forbausende motvilje mot å gjøre dette. En av virksomhetene ville helt klart prioritere temaet videre, en annen ville gjerne, men var usikker på om det kom til å bli noe av, og den tredje virksomheten representerte et så restriktivt forhold til alkohol at de mente de ikke hadde bruk for en videre bevisstgjøring. De opplevde å ha håndtert dette greit nok uten noen formelle regler for det, andre igjen var usikker på hvordan formulering av en rusmiddelpolitikk ville bli oppfattet av de øvrige ansatte som ikke hadde deltatt på samlingene, og enkelte hadde heller ingen oppfatning av at dette representerte noe problem for de ansatte – generelt sett. Enkelte mente også at det ville være galt å prioritere arbeid med dette temaet mot å kutte vekk andre. De klarte i tilfelle ikke å se hvilke oppgaver de kunne prioritere vekk.

Erfaringer fra gjennomføringer i NHO-prosjektet har vært annerledes. Å arbeide med prosjektet inn i virksomhetene har vært en utfordring uansett, men det kunne se ut som om det å få ansatte eller virksomheter i rusvernet til å prioritere å jobbe med egne holdninger til bruk av rusmidler kan være vanskelig å få til. Noen uttrykte ubehag ved å sette av så mye tid til seg selv. Andre opplevde det som et lojalitetsdilemma, og at det å delta på samlingene gikk på bekostning av deres arbeid med klientene. Fra en av deltakerne – som kom litt sent den ene dagen – fikk vi klar beskjed om at ” lojaliteten min er hos klientene – ikke hos dere.” Slike reaksjoner har vi i liknende prosjekter ikke møtt på i det private næringsliv, og det kunne vært interessant å spekulere noe mer i hva denne ulike holdningen på dette området bunner i. Reaksjonene var imidlertid ikke entydige. Alle tre virksomhetene kom for eksempel frem til at man skulle arbeide videre med IGOR, men på ulikt vis.

De fleste ønsket at virksomhetene skulle bygge opp troverdighet omkring et nyansert forhold til rusmidler. Det var ikke ønskelig å innta en restriktiv holdning som parallelt kunne føre til urealistiske mål overfor klientene, noe som i sin tur antakelig ville kunne skape avstand. Visse situasjoner ble også framsatt som høyere prioriterte enn andre. Det omfattet situasjoner som var unike for virksomheten. Situasjoner som enten eksponerte enkelte ansatte for hyppig alkoholbruk eller som kunne virke nedbrytende eller oppsplittende på det sosiale arbeidsfellesskapet.

Arbeidet med IGOR ble av alle oppfattet som en grundig bevisstgjøringsprosess om eget forhold til alkohol. Og det ble poengtert at de som ansatte i rusvernet opplevde å stå i en særstilling i forhold til emnet. Det ble satt søkelys på virksomhetens og egen rolle i håndteringen av rusmidler, og for noen medførte samlingene at de ønsket å justere egne interne rutiner i virksomheten. Den største utfordringen mente de dreide seg om å få sikret et kontinuerlig og høyt bevissthetsnivå om rusmiddelbruk som omfattet alle ansatte. Virksomhetene ønsket også, med bakgrunn i grundige refleksjoner rundt temaet, å klargjøre hvilke forventninger de har til egne ansatte i ulike situasjoner og hvilke føringer de skal kunne legge til grunn for alkoholbruk i grensesonen mellom arbeidsliv og fritid.

Vi var tidligere inne på at arbeidsplassens kultur, sosiale miljø og sosiale normer påvirker de ansattes adferd relatert til helse mer enn noe annet forhold (Mæland, 1999). Styrken med IGOR blir at den henvender seg til et helt kollegafellesskap og inn i de steder hvor kultur produseres og reproduseres. Heri ligger også kimen til endring. Det er derfor ikke individene i seg selv og de individsentrerte tiltakene som er løsningen, men hva de ansatte gjør sammen, hvordan de gjør det og hvorfor. Det brukes blant annet mye tid under samlingene på å komme frem til en felles forståelse av de ulike situasjonene. På denne måten får alle deltakerne anledning til å fortelle hvordan de opplever dem, og det er et poeng at alle skal kunne kjenne seg igjen i det man kommer frem til, før man jobber videre med dem. Det er den felles definerte situasjonen man skal vurdere, ikke en privat, sær eller individuell opplevelse av den. I neste omgang skal de felles vurderingene danne utgangspunkt for identifikasjon av hvilke områder man bør jobbe videre med.

Ved bruk av IGOR, blir både den sosiale konteksten (rammene for situasjonene), hvor hyppig situasjonene forekommer og mengde alkohol konsumert i dem, hentet frem. De enkelte deltakerne får gjennom dette reflektert selv og sammen med andre over de sosialt bestemte grunnene til hvorfor han/hun drikker. Den enkelte blir gitt mulighet til å identifisere, vurdere og definere hvordan de ulike sosiale situasjonene fortoner seg for dem selv, og man blir gitt mulighet til å påvirke hvordan man ønsker å ha det i fremtiden.

Målet med IGOR er etablere en fungerende rusmiddelpolitikk for alle ansatte som tar sikte på redusere de negative konsekvensene alkoholbruk har i tilknytting til arbeid. I dette arbeidet er det rom for å opprettholde de konstruktive sidene ved rusmiddelbruk. Hva som er konstruktivt blir imidlertid opp til den enkelte arbeidsplass å definere, og vil derfor variere.

I retningslinjene for bruk av IGOR heter det at arbeidsplassen bør være representert av et partssammensatt panel med representanter fra de ansatte i ulike deler av virksomheten og arbeidsgiver (fagforeninger, HMS-avdeling, personalavdeling, ledelse osv.). Det er gjennom å dele erfaringer, å reflektere og diskutere sammen at man kan komme frem til hvilke behov man har for endring og en eventuell formulering av en rusmiddelpolitikk. Den nye politikken blir dermed lettere felleseie og normgivende for hele organisasjonen.

4.5 Oppsummering

Utvalget av virksomheter til utprøvingene mener vi etter hvert fikk en variert profil. Endringer i valg av virksomheter ble endret underveis etter hvilke erfaringer vi gjorde oss i de første. Vi ønsket og fikk representert virksomheter fra svært forskjellige deler av rusvernet. De hadde ulik behandlingssideologi, klientene (målgruppene) var forskjellige, vi fikk representert ansatte med svært ulik faglig bakgrunn og arbeidet i virksomheten var organisert på ulikt vis.

Arbeidsgruppene varierte både med tanke på faglig sammensetning og antall medlemmer (5-10), og medlemmene var valgt ut (av sine ledere) med tanke på at de skulle representere ulike deler av virksomheten, ulike fag, ulik alder, kjønn, stilling og om de hadde ulik fartstid i virksomheten.

Vi fikk prøvd ut to ulike arbeidsformer for gjennomføring av metodikken: Som et sammenhengende tredagers seminar og som tre separate samlinger med et par-tre ukers mellomrom. I den sammenhengende varianten får man jobbet intensivt med tematikken over flere dager, noe som gjør at man klarer å holde tematikken høyt oppe og kanskje grave seg dypere inn i materien enn om man lar det gå flere uker mellom hver samling. Samtidig kan det å få anledning til å tenke over hva man snakket om, la det synke i egen bevissthet, ta det opp med andre kollegaer osv. også være konstruktivt – både for bevisstgjøringsprosessen og virksomheten. Det må imidlertid bli opp til virksomhetene selv å avgjøre hva som passer best. Ytre rammer for hva som er mulig å gjennomføre, setter ofte i seg selv begrensninger på hvilke valg man har. Metodikken kan deles opp på ulike måter om man ønsker det.

I løpet av utprøvingene ble det veldig klart for oss hvor viktig det er å gjøre et godt forarbeid i forkant av gjennomføringene. IGOR må forankres i organisasjonens formelle organer, og man bør ha klar en plan før videreføring (fase 5-7) allerede ved prosjektstart – om det er en videreføring man ønsker. Det kan også være at virksomhetene ønsker å gjøre sin spesielle gjennomføring av IGOR og at bevisstgjøringsprosessen fra fase 1-4 er hovedpoenget. Uansett hvilken variant man velger, bør man ha målet med prosessen klart for seg allerede i startfasen. Det bør heller ikke være tilfeldig hvilke rammer man legger til rette for at samlingene skal foregå i. Både i forhold til hvor mye tid man setter av, hvilket sted man velger å ha samlingene på og sist men ikke minst; hvordan man skjermer de ansatte fra virksomhetens ordinære oppgaver.

5 Drøfting

Alkoholens funksjon for alle virksomhetene hadde, sett under ett, mange fellestrekk. Det gjelder også om vi sammenlikner med private næringsvirksomheter vi har vært inne i fra før. Grovt sett kan vi dele alkoholbruken inn i to hovedkategorier:

1. Alkoholbruk som er rettet mot å styrke det interne arbeidsfellesskapet.
2. Utadrettet og nettverksbyggende alkoholbruk.

Innenfor disse finner vi et helt spekter av ulike situasjoner hvor alkohol spiller en viktig rolle. Rusmiddelet inngår dermed som en viktig bestanddel i viktige kollegiale ritualer. Formålene med alkoholbruken er forskjellige, og de viktigste synes å være knyttet til følgende:

- Å knytte vennskapsbånd, skape lagånd
- Å feste sammen – ha det gøy
- I forbindelse med høytider, avslutninger
- Som belønning
- For å roe ned
- Som tegn på god smak og gjestfrihet

Om vi overfører formålene overfor til ordinært arbeidsliv og den private sfæren, vil vi oppdage at bakgrunnen og begrunnelsene for drikkingen er de samme (Ramvi og Skaftun 2000). Formålet med drikkingen er det samme. Det er bare arenaene og menneskene som befinner seg der, som er forskjellige.

Hva er det da som skiller ansatte i rusvernet sin rusmiddelbruk fra andres rusmiddelbruk? Nedenfor har vi oppsummert de viktigste punktene som de ansatte direkte eller indirekte var inne på i forhold til et syn på seg selv som spesielle rusbrukere:

1. De har mye kunnskap om rus
2. De blir sterkt preget av sitt daglige arbeid med rusomsorg
3. Det skjer en sosialisering henimot mindre rusbruk
4. De representerer virksomhetene hele døgnet
5. De havner hele tiden i moralske dilemmasituasjoner.
6. "Klarering" av eget forhold til rusmidler før ansettelse

På spørsmål om dette til de ansatte selv, fikk vi til svar at "Vi har jo så mye kunnskap om rus. Vi burde vite bedre". Andre igjen fremhever at de nok blir preget av å jobbe med dette til daglig. De møter jevnlig på og har dermed høy bevissthet om de destruktive sidene ved rusmiddelbruk hos sine klienter. Flere hevder også å ha blitt

sosialisert inn i mot mindre rusbruk etter at de begynte å arbeide i rusvernet. Noen forteller om "glade gutter eller jenter", i betydningen unge mennesker som når de begynte i bransjen likte å ta seg en tur på byen hvor alkohol stod sentralt på menyen, som etter en tid finner frem til nesten alkoholfrie tilværelser. Andre igjen var sjokkert over hvor mye rusbruk som faktisk fantes i sektoren, og hadde spurt seg selv og andre om det var nødvendig å drikke hver gang man fikk en anledning – spesielt ettersom man arbeidet med rusvern.

Mange vet, enkelte steder vet alle, hva man arbeider med, noe som gjør at man vokter seg vel for hvordan man opptrer ute blant folk. Mange ser på seg selv som virksomhetens ansikt utad: "Det er klart at folk legger merke til hva vi gjør".

Det opplevdes vanskelig for enkelte å argumentere for de konstruktive sidene ved rusmiddelbruk, og flere trakk frem momenter ved sin egen terapeutrolle som avgjørende i denne sammenheng. Autentisitet, i betydningen samsvar mellom mitt private og offentlige 'jeg', ble fremhevet som nødvendig, eller i hvert fall som en fordel. Hvis ikke ville man fort miste troverdighet i sin profesjonelle rolleutøvelse. For arbeidslivet generelt sett oppfattes dette som et viktig tema, og det handler om å kunne fremstå som troverdig og profesjonell. For ansatte i rusvernet ser dette ut til å bli *særlig* aktualisert i deres håndtering av rusmidler, og blir nært knyttet opp til deres *legitimitet* i yrkesutøvelsen. Det blir framhevet som svært viktig for dem å ha eller å etablere et bevisst og avklart forhold til egen rusbruk – å kunne fremstå som autentiske mennesker og dermed autentiske i sin profesjonelle rolle utøvelse.

Det bør ikke være et for stort sprik mellom hvem jeg er på jobben og den jeg er i min fritid. Det kan fort bli slitsomt.

Enkelte hevdet også å være preget av dårlig samvittighet etter å ha tatt seg en fest. "Vi kan ha gledet oss i forkant, vi kan ha hatt det kjekt, men vi får problemer med å fordøye det i etterkant." Og sist, men ikke minst, blir eget forhold til rusmidler tatt opp i intervjusammenheng før ansettelse, noe som nesten kan minne om den "sikkerhetsklarering" som skjer til enkelte andre yrker.

Deltakerne i de tre arbeidsgruppene, var alle på et eller annet vis oppmerksomme på at de i seg selv og i ulike sammenhenger representerte virksomhetens gode navn og rykte. En av deltakerne uttrykte det så sterkt at han følte han hadde "logoen stemplet i panna". Dette kunne dreie seg om situasjoner som å kjøpe øl på butikken, gå på polet, sitte på puben i festlig lag osv.

Det hender også at jeg drikker alkoholfritt, men det kan være nok at vi flirer og ler høyt sammen. Da føler jeg at jeg blir lagt merke til. De fleste vet jo hva vi arbeider med her.

Alle tok innover seg et ansvar som rollemodell, men man håndterte dette svært forskjellig. Noen oppfattet ikke dette som noe problem, de drakk lite eller ingenting selv, mens andre aldri ville vært komfortable med å drikke seg beruset i egen by. Mange var også enige om at man som ansatt ved virksomheten representerte arbeidet til enhver tid. De fleste trakk seg inn i det private eller man kunne drikke på steder hvor risikoen for å treffe klienter var mindre. Enten ved at man reiste bort eller plasserte seg på en slik måte i lokalet at man ville være mindre synlig. Formålet med situasjonen nedenfor

illustrerer en slik reise. Miljøarbeideren er nettopp ”gått på fri” og formålet med situasjonen er ’å slappe av’:

Jeg har fri, jeg er alene i byen, går inn på en pub og tar meg en øl. Jeg tror mitt reiseselskap (en klient) har reist videre!

Jeg er imidlertid ikke alene for reiseselskapet mitt dukker nemlig opp igjen. Føler at jeg blir tatt helt på fersken. Jeg forsøker å svelge hele ølen og opplever det som svært pinlig da ungdommen sier at ”du får gjerne drikke for meg!”

På en måte eller på avstand kan nok situasjonen oppleves ikke bare som alvorlig, men også morsom. Den illustrerer imidlertid nokså tydelig den ansattes sterke motvilje mot å la klienten oppleve ham overhodet i kontakt med rusmidler eller i beruset tilstand. Dette dreide seg om én øl – noe man knapt kan bli beruset av – og vedkommende hadde opplevd det som meget ”upassende og uaktuelt å bestille en øl til”.

I de situasjoner hvor slike møter har oppstått, føler man seg på en eller annen måte avslørt. Det er pinlig, man har vanskeligheter med å ta seg inn igjen etc. Koblingen mellom profesjon og privatperson blir dermed sterk og lar seg vanskelig skille. I bunn for denne koblingen ligger en antakelse om at ens eget forhold til håndtering av rusmidler, får konsekvenser for ens håndtering av klienter med rusproblemer - selv om man ikke selv har noe problematisk forhold til rusmidler. Å bli observert som bruker av alkohol privat, kan det se ut som man tenker vil ”besudle” ens profesjonelle rolle i arbeidet med å rehabilitere rusmisbrukere.

Strategien for å ivareta *privat og opplevd positiv rusbruk* blir dermed å ”skjerme” seg for de man har som mål å rehabilitere. Flere bemerket også at de kunne ha positive følelser knyttet til alkoholbruken i forkant av arrangementet (man gledet seg), mens man i etterkant måtte jobbe med negative tanker p.g.a. alkoholbruken. Bruk av alkohol ble gjerne fulgt av dårlig samvittighet – enten den hadde vært opplevd som konstruktiv og ”sømmelig” eller ikke.

5.1 Alkoholens funksjon

Vi delte ovenfor den arbeidsrelaterte rusbruken inn etter sin funksjon som innadrettet eller utadrettet. Eksempler på innadrettet alkoholbruk er den som er ment å styrke det interne arbeidsfellesskapet som "fredagspilsen", interne arbeidsseminarer, julebord, blåturer og andre turer, årsplanlegging osv. Alle typer arrangementer hvor alle eller grupper av de ansatte er invitert til å delta, og hvor der som en del av arrangementer, under eller etter, serveres alkohol. Det kan være frivillig eller obligatorisk å være med. Under denne kategorien sorterer også de situasjonene som vil være av en nesten privat karakter, men som man vanskelig ville kunne tenke seg kunne funnet sted hvis det ikke hadde vært for jobben – som ulike typer ferier eller andre typer møter hvor alkohol inngår som en bestanddel og hvor kollegafellesskapet utgjør kjernen av deltakerne.

Alkoholbruk som har en mer utadrettet og nettverksbyggende karakter er tjenestereiser, kurs, konferanser og representasjonsoppgaver. I slike sammenhenger vil man være spesielt vår for virksomhetens gode navn og rykte, i den grad man tar det innover seg.

5.1.1 Intern og fellesskapsstyrkende alkoholbruk

I den internt lagåndoppbyggende-kategorien havnet nok de fleste situasjonene, og hver virksomhet hadde sine forskjellige, og mer eller mindre faste arrangementer. De fleste var enige om at disse stort sett forløp greit, men at det fort ble snakket om hvis noen trådte over streken eller at arrangementet hadde utviklet seg i uønsket retning. Og ingen ønsket å være den eller de som ble snakket om i etterkant.

Virksomhetene hadde i varierende grad klargjort rammene rundt hvilken alkoholbruk som var forventet i forkant av slike arrangementer, og enkelte ansatte satt inne med en oppfatning av at ikke alle prioriterte neste arbeidsdag likt. Dette gjaldt for øvrig all alkoholbruk i forbindelse med arbeid. Hvis man drakk dagen før jobb, måtte man selv sørge for å stoppe i tide. At noen ikke møtte eller deltok på lik linje med de andre på eksempelvis arbeidsseminaret eller årsplanleggingen neste dag, virket dermed provoserende på noen. For en av virksomhetene var denne problematikken nesten fraværende, da de heller hadde problemer med å rekruttere nok deltakere til slike arrangementer. I forhold til den typen situasjoner som nesten blir private, ble denne samværsformen nesten utelukkende fremhevet som positiv og konstruktiv for arbeidsfellesskapet. Den eneste innvendingen enkelte hadde var at det av og til kunne bli "litt for tett."

De ansatte i rusvernet har sterke oppfatninger av seg selv som rollemodeller for sine klienter. Slike parallelle prosesser ser man også raskt antydninger til og forventninger om internt i egen organisasjon og utover mot eksterne samarbeidspartnere og arbeidsgivere. Da gjerne relatert til hvilket ansvar man har for eller blir tillagt i situasjonen. Disse forventningene var sjelden uttalte og man førte heller ingen debatt om dette. Det eksisterer dermed et slags "modellhierarki" hvor man forventer en akseptabel opptreden i forhold til rusbruk, og da spesielt fra de som befinner seg over en selv i et hierarkisk system. Deltakerne opplevde det eksempelvis som viktigere at egen overordnet ikke drakk for mye, enn den side- eller underordnede. Dette "modellhierarkiet" kan tenkes overført til overordnede på alle nivå.

Hvordan ble så reaksjonen når man opplevde seg sviktet i forhold til egne forventninger om overordnede? De overordnede som "driker for mye" risikerte å bli gjort ubetydelige og mentalt sett skjøvet ut i "mørket" av andre arbeidstakere. Man mistet respekten for dem og prøvde fremover å løse arbeidsoppgavene uten å involvere dem. En i gruppen illustrerte tankegangen på en tydelig måte med følgende eksempel:

Sosialsjefen i en kommune hadde ansvaret for å sette skjenkepolitikken ut i livet. Dette innebar bla. å se til at skjenkebestemmelsene ble overholdt. Et utested fikk klager på sin praksis og sosialsjefen gav ordre om å stoppe bevillingen i flere perioder. Samtidig med stoppen i bevillingen ble vedkommende sosialsjef selv nektet adgang til det samme skjenkestedet p.g.a. overstadig beruselse.

Det ble videre vanskelig for sosialsjefen å bli tatt på alvor i håndtering av kommunens skjenkepolitikk, når han selv var blitt nektet adgang pga. av egen overstadig beruselse. Han mistet respekt og troverdighet både som privat person og som representant for en faglig instans.

Det syntes også viktigere for de ansatte i virksomhetene at den nærmeste overordnede opptrådte i samsvar med forventningene, enn de på et fjernere administrativt nivå. Det

kom også frem at troverdigheten til ansatte, samarbeidspartnere og overordnede var avhengig av at de fremstod som troverdige profesjonelle relatert til egen håndtering av rusmidler.

5.1.2 Utadrettet og nettverksbyggende alkoholbruk

Tjenestereiser

Alkoholbruk i forbindelse med tjenestereiser var aktuelt i alle tre virksomhetene, men de ansatte ble eksponert for dette i svært varierende grad. Virksomhetene hadde ikke utarbeidet noen felles strategi eller lagt noen som helst føringer fra sin side på dette. Å være på tjenestereise innebar også for de fleste at terskelen for å drikke ble lavere. Rammene for den vanlige arbeidsdagen blir forandret, og man beveger seg inn i mer feststemte omgivelser – gjerne på et hotell med en eller flere restauranter og bar. Reisene innebærer ofte sosiale treffpunkt etter arbeidstid, hvor det ofte blir ”forventet” eller tatt som en selvfølge at man drikker noe alkohol. Det er gjerne ikke så mange alkoholenheter som blir drukket hver gang, men for ansatte som har mange tjenestereiser på et år og drikker 2-3 alkoholenheter hver gang, ender man opp med en anseelig mengde i løpet av et år. De fleste ansatte hadde relativt få reisedøgn, mens noen kunne ha opptil 100 reisedøgn i året. Det sier seg selv at for denne gruppen ansatte dreier det seg om en hyppig eksponering for alkoholbruk i forbindelse med arbeid.

Virksomhetene så verdien av å ta opp temaet internt. Selv om arbeidsgiver ikke har ha anledning til å regulere hvordan den enkelte ansatte skal forholde seg til alkoholbruk etter endt arbeidsdag, bør arbeidsgiver kunne vise ansvar ved å peke på disse sammenhengene, og gjøre de ansatte oppmerksomme på den risikoen de løper ved å følge opp en hyppig alkoholbruk i slike sammenhenger.

Å reise på fagforeningskurs ble trukket fram fra to av virksomhetenes side som anledninger hvor det virkelig ble lagt opp til og forventet at man skulle drikke alkohol. Deltakerne så for så vidt ikke noe galt i å drikke litt også i en slik sammenheng, problemet var heller at det ble lagt opp til for mye drikking fra arrangørens side. Situasjonene skapte debatt rundt hva fagforeningene sentralt bør ha anledning til å bruke medlemmenes kontigenter til, hvem man representerer når man drar på slike kurs og hvor opplagt det blir forventet at man skal være neste dag.

Noen ønsket også å diskutere videre hvordan de skulle forholde seg til alkoholbruk på utenlandsreiser spesielt. De ville gjøre en gjennomgang av hva som blir definert som arbeidstid, og problematisere rammene som gjelder for situasjonene eller de forventninger man blir møtt med eller møter seg selv eller andre med i forbindelse med alkoholbruk.

Representasjon

Representasjon kan være en del av virksomhetenes ansikt utad og man kan ha mer eller mindre av slike oppgaver. Representasjonen gjør en dermed synlig for andre samarbeidspartnere eller overordnede, og man havner opp i refleksjoner rundt hva som er høflig og riktig – avhengig av hvilke forventninger man blir møtt med eller selv har til situasjonen.

En av virksomhetene opplevde selv å bli møtt med sterke forventninger på at alkohol hørte til når de fikk gjester, og at virksomheten skulle fremstå som gjestfri og spandabel i slike sammenhenger – ikke lukket og gjerrig. Relasjonene de etablerte ved slike representasjonsoppgaver var av stor verdi for arbeidet ved virksomheten og for etablering av nye prosjekter og annen virksomhet.

I løpet av samlingene kom de frem til at det nå var på tide å ta en diskusjon på hva som må til for å oppfylle ens forpliktelser på en god måte, og selv definere hvordan alkohol skal eller kan inngå for å dekke de behov institusjonen har eller som situasjonen krever.

For andre virksomheter ville det være helt uaktuelt å servere alkohol i noen sammenheng, og temaet ble heller ikke gjort til gjenstand for noen debatt. Representasjonsanledningene var det heller ikke totalt sett så mange av. Det dreide seg heller ikke om mange alkoholenheter som ble konsumert hver gang. Problemstillingen ble heller relatert til virksomhetens hverdag hvor begge bena er plassert i andres rusmisbruk, og kom dermed også til å dreie seg om virksomhetens renommé. En av lederne uttrykte et visst ubehag ved å sende regninger for alkohol på virksomhetens regning: "Det tar seg liksom ikke helt ut."

5.2 Oppsummering

Vi har i denne delen analysert den arbeidsrelaterte rusbruken etter dens funksjon som utadrettet og nettverksbyggende og innadrettet og fellesskapsstyrkende. Formålet med alkoholbruken blant ansatte i rusvernet har mange fellestrekk med den vi møter i arbeidslivet ellers, men også med formålene til den private alkoholbruken. Man bruker alkohol for å bygge opp lagånd, man fester og har det gøy sammen, man benytter alkohol i forbindelse med feiring av høytider og andre typer avslutninger, man benytter det som en form for belønning etter god arbeidsinnsats, man bruker alkohol for å roe ned etter jobben, og det benyttes alkohol som et tegn på at man har god smak (etikette); man ønsker å fremstå som gjestfri og gavmild – ikke gjerrig.

I forhold til det som skiller de ansatte i rusvernet sin alkoholbruk fra andres, har vi både tatt i bruk deres egne kategoriseringer av denne forskjelligheten, men og mer indirekte fra de diskusjonene vi hadde i løpet av de ulike samlingene. De fremhever i denne sammenheng egne kunnskaper om rus, de føler seg sterkt preget av sitt daglige arbeid, og enkelte mener det skjer en sosialisering henimot mindre rusbruk, mange føler de representerer virksomheten hele døgnet, man havner kontinuerlig i moralske dilemmasituasjoner i forhold til egen rusbruk, og til slutt; bransjen bedriver en form for "klarering" av potensielle arbeidstakere før ansettelse om deres forhold til rusmidler. Eget forhold til rusmidler får kanskje i sterkere grad her enn andre steder konsekvenser for ens syn på seg selv og andre kollegaer som profesjonelle rolleutøvere – ens forhold til rusmidler gir eller fratår legitimitet i utøvelsen av rollen som ulike miljøarbeidere eller terapeuter.

I kjølvannet av vår diskusjon om ansatte i rusvernets relasjon til rusmiddelbruk i jobbsammenheng, kan man også argumentere for at mange grupper av arbeidstakere vil oppleve – kanskje på lik linje med arbeidstakerne i rusvernet – at profesjonalitet i yrkesrollen også for dem vil være nært knyttet til bruk av rusmidler. Innen offshore og i

andre bransjer hvor fokus på sikkerhet og ulykkesrisiko er høyt, vil også ens forhold til rusmidler få avgjørende betydning for hvordan man blir oppfattet i sin profesjonelle yrkesutøvelse. Man kan også tenke seg at det for ledere – generelt sett – blir viktig å fremstå som bevisste i sin omgang med alkohol sammen med underordnede, eller at mange andre grupper av arbeidstakere også vil oppleve det som ubehagelig å treffe kunder eller andre jobbkontakter hvor man er beruset. Det kan også tenkes at det å få seg et arbeid i seg selv virker sosialiserende henimot mindre rusbruk, men vi vet også at det i enkelte bransjer faktisk blir forventet høy deltakelse i bedriftens alkoholkonsumerende festkultur. Vi kan imidlertid tenke oss få andre steder hvor man møter ansatte som beveger seg i retning av totalavhold på grunn av ens relasjon til jobben.

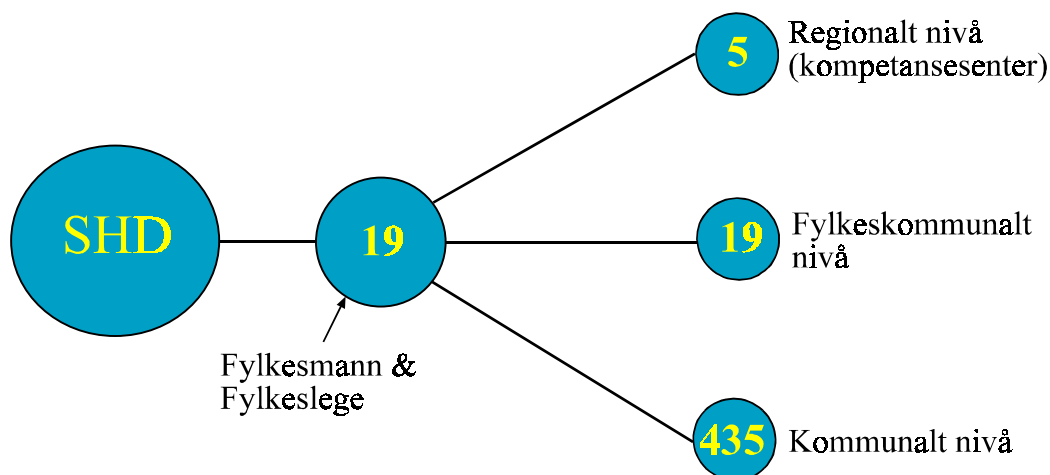
6 Modell for videreføring

Ansaret for rusvernet er fordelt på ulike forvaltningsnivå; statlig ved Sosial- og helsedepartementet og fylkesmennene, regionalt ved kompetansesentrene, fylkeskommunalt ved de fylkeskommunale behandlingsinstitusjoner og kommunalt ved kommunenes generelle ansvar for å sikre et tilbud til rusmiddelmissbrukere. For å kunne sikre at alle ansatte i rusvernet skal kunne ta del i bevisstgjøringsprosesser med IGOR, må ansvaret for gjennomføring av et program, fastsettes. Målet med videreføringsmodellen må være å kunne nå alle offentlige rusvirksomheter. Det burde heller ikke være noe i veien for å ivareta private stiftelser og organisasjoner på samme måten.

Som et produkt av NHO-prosjektet i de private virksomhetene er det opprettet et eget selskap, IGOR Partner AS, som går inn med egne konsulenter og gjennomfører bevisstgjøringsprosesser i det private. Vi kommer til å antyde en annen videreføringsmodell for dette feltet, da de private selskapene er betalingsdyktige på en annen måte enn det offentlige. I en slik videreføring av IGOR-metodikken må det utpekes noen instanser som kan ta på seg å videreføre bevisstgjøringen på alle nivå i rusvernet.

Det er mange aktører innenfor rusvernet, både offentlige og private, og de befinner seg på ulike forvaltningsnivå. Noen av virksomhetene er regulert av Lov om sosiale tjenester (LOST), noen av Sykehusloven og noen av Lov om psykisk helsevern. Sosial- og helsedepartementet (SHD) er den øverste ansvarlige instans og har derfor ansvaret for å sikre at ansatte i rusvernet håndterer sin rusmiddelbruk på en tilfredsstillende måte. Fylkesmannen og Fylkeslegen har også ulike oppgaver og ansvar for å ivareta tilsyn med og kvalitetsutvikling av de ulike tjenestene som ytes på de ulike stedene i rusvernet. Videre er landet delt inn i 5 helseregioner med ett kompetansesenter i hver. De har ansvar for å inneha spesialkompetanse og behandlingstilbud innenfor rusvernet på en rekke felt.

FIGUR 1: ULIKE NIVÅER I RUSVERNET



På mange måter kan man tenke seg de regionale kompetansesentrene innenfor rusomsorgen som en naturlig ivaretager av en slik rolle. De har rusforebyggende oppgaver fra før, og burde kunne integrere arbeidsliv og rus som et tema inn i dette. De vil antakelig raskt kunne stable på bena den kunnskapen som ville vært nødvendig, og de er fra før utadrettet i sitt arbeid mot andre etater og virksomheter på feltet. En innvending kan være at de selv utgjør en del av dette feltet, og at de må gjøre bevisstgjøringsprosessen med noen andre aktører.

IGOR-metodikken krever en viss opplæring og trening i metodikken. En slik kompetanseheving av de nye rusforebyggerne vil medarbeidere på RF-Rogalandforskning kunne bidra med i et eventuelt videreføringsprosjekt. Den viktigste kunnskap som behøves er følgende:

- Innsikt i nyere perspektiver på arbeidsliv og rus. Blant annet folkehelseperspektivet og ivaretagelse av rusbrukens konstruktive sider.
- Gruppeledelse. Styring av bevisstgjøringsprosessene.
- Innføring og trening i bruk av metodikken.

Når dette opplæringsprogrammet er gjennomført, vil modellen kunne stå på egne ben.

Muligheten for kompetansesentrene til å dekke førstelinjetjenestene i de ulike fylkene, vil variere. De vil kanskje også ha ulik legitimitet overfor kommunene til å gjennomføre dette. Staten har imidlertid også sine representanter lokalt i hvert fylke gjennom fylkesmennene. Fylkesmannen har – blant annet gjennom departementets handlingsplan "Kunnskap og brubygging" – etablert kontakt og samarbeid med alle de kommunale sosialtjenestene i landet. Og i forbindelse med handlingsplanen er det ansatt fylkeskoordinatorer i hvert fylke – med ansvar for å følge opp handlingsplanen. En sentral del av dette arbeidet består i å gi et opplæringstilbud til kommunene.

Etter vår vurdering kan departementet også benytte seg av dette etablerte systemet – eventuelt som et alternativ – for å nå ut til alle ansatte i rusvernet. Både kompetansesentrene og fylkesmennene har allerede et overordnet ansvar for

- a) rusforebyggende arbeid (kompetansesentrene) og
- b) at tilbudet til rusmiddelmissbrukere skal fungere tilfredsstillende (fylkesmennene og fylkeslegen).

Det vil være derfor være i tråd med disse formålene å sette kompetansesentrene og eller fylkesmennene i stand til å jobbe forebyggende i forhold til ansatte i rusvernets jobbrelaterte rusbruk. De vil dermed få et godt redskap for kontinuerlige bevisstgjøringsprosesser i egen organisasjon.

7 Sluttord

Virksomhetene har alle fått anledning til å kommentere de anonymiserte rapportversjonene før offentliggjøring. I denne forbindelse ble det kommentert fra en av lederne at man faktisk hadde hatt erfaringer med alkoholmisbruk, men fra en tid tilbake. Det var derfor ikke sikkert at alle i arbeidsgruppen hadde opplevd dette. Misbrukserfaringer ble uansett ikke kommentert under samlingene, og håndteringen av problemet hadde demonstrert – for de som var oppe i det – at man ikke hadde hatt gode nok strategier for verken å forebygge eller håndtere misbruket når det var oppstått.

Det ble også sagt at de ikke selv opplevde motstanden så stor som den ble beskrevet i delrapporten. Noe av motstanden kunne forklares med hardt arbeidspress og nødvendige prioriteringer. De ønsket nå som virksomhet å jobbe videre med dette, men kunne være enige i at nok mange fryktet at en formulering av en rusmiddelpolitikk skulle ende i moralske pekefinger fra avdelingens side. Rusmiddelpolitikken må dermed få et konstruktivt og ikke-moraliserende preg.

Referanser

- Abrahamson Maria (1998): Humour and mundane reason about alcohol drinking. Nordisk alkohol- & narkotikatidsskrift, vol 15. 1998.
- Bross, M. m.fl. (1992): Chemical Dependence Analysis of Work Absenteeism and Associated Medical Illness. Journal of Occupational Medicine, Vol. 34, No. 1.
- Cherpitel, C. m.fl (1993): Alcohol and Casulty in the Emergency Room. Addiction Research.
- French, M. m.fl. (1995): Pervalenve and Consequences of Smoking, Alcohol Use, and illicit Drug use at Five Worksites. Public Health Reports Vol. 110.
- Gjerstad B., Nesvåg S., Ramvi E., Tunglund E. (1999): Forebygging og tidlige intervensjon ved rusproblemer i arbeidslivet. RF-1999/261.
- Greenberg, E. & Grunberg, L. (1995): Work Alienation and Problem Alcohol Behaviour. Journal of Health and Social Behaviour, Vol. 36.
- Henderson, X m.fl. (1996): Alcohol and the Workplace, WHO.
- Howland, X m.fl. (1996): Work-site variation in managerial drinking, Addiction nr. 91.
- Janes, C. & Ames, G. (1993): The Workplace. Recent Developments in Alcolholism. Vol. 11.
- Kelly, I. m.fl. (1991): Effects of Alcohol on Human Behaviour: Implications for the Workplace. Drugs in the Workplace, Research and Evaluation Data. Vol II, NIDA.

- Kjærheim, K. m.fl. (1995): Heavy Drinking in the Restaurant Business: the Role of Social Modelling and Structural Factors of the Workplace. *Addiction* Vol. 90.
- Maffesoli (1996): *The Time of the Tribes*. Sage Publications.
- Mæland (1999): *Forebyggende helsearbeid – i teori og praksis*. Tano Aschehoug.
- Nesvåg Sverre, Ramvi Ellen, Tungland Else (1999): ”Arbeidslivet i forandring: Nye rammer for alkoholbruk.” NAT nr 3/99. Artikkelen er en omarbeidet versjon av et paper presentert på NAD’s Rusmiddelforskermøte i Finland, august 1998. Grunnlaget for artikkelen er resultater fra to pågående prosjekt om rusmiddelbruk og arbeidsliv ved Rogalandforskning.
- Ramvi, E. & Sagvaag H. (1999): Takling av rusproblemer på jobb, - en intervjuundersøkelse. RF-rapport RF-1999/170.
- Room Robin (2000): ”Popular Approaches Are Ineffective. Effective Approaches Are Politically Impossible”. Internettadresse: bks.no/prevent.htm
- Sulkunen Pekka (1997): Ethics of alcohol policy in a saturated society. *Addiction* 92 (9): 1117-1123.
- Trice, H. og Sonnenstuhl, W. (1990): On the Construction of Drinking Norms in Work Organizations. *Journal of Studies on Alcohol*, Vol 55 (4).
- Øyern Tone (1999): ”Feier ikke for egen dør.” *Rus & avhengighet* nr 4, 1999, s 23-25.

Vedlegg

Deltakerskjema

Situasjonsbeskrivelseskjema

Oppsummeringskjema

3 delrapporter

Navn:.....

Avdeling.....

Stilling.....

Posisjon (eks. ledelse, administrasjon, klientarbeid eller lignende).....

Kort om arbeidsoppgaver:.....

.....

.....

.....

.....

Antall år i avdelingen:.....

Antall år i bransjen:.....

Verv (før/nå):.....

NR: SITUASJON:

FORMÅL MED SITUASJONEN:

HVOR OG NÅR FOREGÅR DETTE:

Sted: _____ Tidsrom: _____

TYPISK HENDELSES FORLØP:

KLIENTRELATERTE SITUASJONER:

MENGDE DRIKKE: _____ (AE)

1 AE = 1 glass øl (liten flaske)

1 glass vin (1 flaske = 6 glass)

1 glass hetvin (1 flaske = 8 glass)

1 glass brennevin (1 flaske = 20 glass)

DELTAKERES POSISJON: (For eksempel Ledelse, adm., miljøarbeider, terapeut, medlever etc.)

1.	2.	3.	4.	5.	6.
----	----	----	----	----	----

ANTALL GANGER PR ÅR: _____

HVEM BRUKER RUSMIDDEL:

_ Nesten alle _ Flertallet (> 50%) _ Mindretall (<50%) _ Nesten ingen

HVORDAN OPPTRER DE FLESTE (stemning 😊 ☹, være måten, stil)

HVA VILLE VÆRT UPASSENDEN OPPTREDEN:

ANDRE KOMMENTARER:

7.1.1 Situasjon: _____

KRITERIA	KONSTR UKTIV	←	GRENS ELAND	→	DESTRUK TIV	BEGRUNNELSE:
Fysisk helse						
Ulykkesrisiko						
Etisk						
Juridisk						
Kvalitet på arbeid						
Mental helse						
Sosialt miljø						
Virksomhetens renommé						

	"OK"sone		Vurderingssone		Forbudssone
SAMLET VURDERING					

BEGRUNNELSE/FORKLARING:

