

# **RUSFOREBYGGING OG ARBEID**

## **BRANSJERAPPORT**

RF-1999/052

Vår referanse: <b>712.4/82.4754</b>	Forfatter(e): <b>Sverre Nesvåg Ellen Ramvi Else Tunland</b>	Versjonsnr. / dato: <b>Vers. 1 / 12.03.99</b>
Ant. sider: <b>24</b>	Faglig kvalitetssikrer: <b>Terje Lie</b>	Gradering: <b>Åpen</b>
ISBN: <b>82-7220-977-2</b>	Oppdragsgiver(e): <b>NHO`s Arbeidsmiljøfond</b>	Åpen fra (dato):
Forskningsprogram:	Prosjekttittel: <b>Forebygging og tidligere intervensjon ved rusproblemer i arbeidslivet</b>	

Emne:

Prosjektet ”Forebygging og tidligere intervensjon ved rusmiddelproblemer i arbeidslivet”, er gjennomført i tre faser: 1. Kartlegging og vurdering av rusmiddelbruk i tilknytning til arbeid og av forhold som kan påvirke rusmiddelbruk, innen de tre bransjene avis, olje og teknologibedrifter. 2. Utvikling av en metodikk for kartlegging og kritisk vurdering av arbeidsrelatert rusmiddelbruk i ni bedrifter innen de samme tre bransjene. 3. En analyse av hvordan rusmiddelproblemer oppleves og håndteres av bedrift og involverte ansatte.

Denne rapporten presenterer resultatene fra arbeidet i første fase av prosjektet og bygger på dagseminar med partsammensatte grupper og på skriftlig materiell fra hver av de tre bransjene. Ut fra resultatene i denne fasen, har en formulert aktuelle problemstillinger for og valgt ut de aktuelle bedriftene for arbeidet i de neste fasene av prosjektet

Emne-ord:

rusmiddelproblematikk, arbeidsliv, forebygging, tidligere intervensjon

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

Prosjektleder

for RF - Miljø og næringsutvikling

Sverre Nesvåg

Kåre Netland

# Innhold

1	INNLEDNING .....	3
1.1	Kort presentasjon av prosjektet.....	3
1.2	Formålet med denne rapporten.....	5
2	TEKNOLOGIBEDRIFTENE.....	6
2.1	Dagens rusmiddelpolitikk .....	6
2.2	Rusmiddelbruk i tilknytning til arbeid .....	7
2.3	Forhold som påvirker rusmiddelpolitikken .....	8
2.3.1	Produksjons- og markedsforhold .....	8
2.3.2	Arbeidsstyrkens sammensetning .....	8
2.3.3	Arbeidstid.....	9
2.3.4	Arbeidssted.....	9
2.3.5	Kollegafellesskap .....	10
2.4	Valg av bedrifter.....	10
3	AVISENE .....	11
3.1	Dagens rusmiddelpolitikk .....	11
3.2	Rusmiddelbruk i tilknytning til arbeid .....	11
3.2.1	Situasjoner med ulik tilknytning til arbeidet.....	12
3.2.2	Situasjoner vurdert i gul og rød sone .....	12
3.3	Forhold som påvirker rusmiddelpolitikken .....	12
3.3.1	Produksjons- og markedsforhold .....	13
3.3.2	Arbeidsstyrkens sammensetning .....	14
3.3.3	Arbeidstid.....	15
3.3.4	Arbeidssted.....	15
3.3.5	Kollegafellesskap .....	16
3.4	Valg av bedrifter.....	16

4	OLJEBRANSJEN.....	17
4.1	Dagens rusmiddelpolitikk .....	17
4.2	Rusmiddelbruk i tilknytning til arbeid .....	17
4.2.1	Situasjoner vurdert i gul og rød sone .....	18
4.3	Forhold som påvirker rusmiddelpolitikken .....	18
4.3.1	Produksjons- og markedsforhold .....	18
4.3.2	Arbeidsstyrkens sammensetning .....	19
4.3.3	Arbeidstid og sted .....	19
4.3.4	Kollegafelleskap .....	19
4.4	Valg av bedrifter.....	19
5	SAMLET VURDERING.....	20
5.1	Hører rusmiddelbruk og arbeid sammen? .....	20
5.2	Forebygging eller rehabilitering?.....	21
	APPENDIX: GRUNNLAGET FOR RAPPORTEN.....	23

# 1 INNLEDNING

## 1.1 Kort presentasjon av prosjektet

### Grunnleggende ide`

Rusmidler har til alle tider vært brukt både for å skape identitet og fellesskap og for å mestre utfordringer, belastninger og plager. Slik sett kan bruken av rusmidler **både** gi opplevelser og gleder **og** innebære fare for skadevirkninger og i noen tilfeller også destruktiv avhengighet.

Rusmiddelrelaterte problemer i arbeidslivet er et omfattende problem som det er både helsemessige og økonomiske gevinster på å forebygge og å gripe fatt i på et **tidligst mulig tidspunkt**. Kompetanse om, og strategier for både forebygging og tidlig intervensjon, er det et uttrykt behov for.

De fleste bedrifter har utviklet gode metoder for å intervenere og tilby behandling og annen hjelp til ansatte med langt utviklede problemer. I tillegg har det vært arbeidet med bevisstgjøring av den enkeltes forbruk av rusmidler, spesielt i forhold til alkohol og i noen grad legemidler. Mange bedrifter har ambisjoner om tidlig intervensjon overfor ansatte med misbruksproblem, men svært få har fått dette til. Hvilke forhold av individuell og organisatorisk art må være til stede for at bedrifter skal lykkes i arbeidet med forebygging og tidligere intervensjon ved rusmiddelproblemer hos ansatte?

### Hovedmål

Hovedmålet med **dette prosjektet** er å fokusere på risikofull bruk av alkohol og andre rusmidler på *bedriftsnivå*. En forutsetning for å gripe inn overfor uønsket forbruk er at man er enige om hva som er uønsket. Sammen med den enkelte bedrift vil vi utarbeide en bedriftsintern politikk for hva som er akseptabel og ikke akseptabel jobberelatert rusmiddelbruk.

### Framgangsmåte

Fase 1 i prosjektet er knyttet til de tre utvalgte bransjene; avis-bransjen, teknologibedrift-bransjen og olje-bransjen. Vi vil skaffe oss kunnskap om de tre bransjene dels gjennom skriftlig dokumentasjon og informasjon om den enkelte bransje og dels gjennom dagseminars med parts-sammensatte panel i hver bransje. Denne rapporten er en gjennomgang av den informasjon som er kommet fram i dette arbeidet.

På grunnlag av kunnskapen om forholdene i den enkelte bransje, vil vi så invitere tre bedrifter innen hver bransje til å delta i en forskningsassistert læringsprosess med følgende elementer:

## A. Dagseminar i partsammensatte panel i den enkelte bedrift.

Her vil vi kartlegge, beskrive og vurdere de vaner, normer og forventninger som knytter seg til bruk av alkohol og andre rusmidler i forbindelse med arbeidet. Arbeidet vil spesielt fokusere på å klargjøre hvordan rusmiddelbruken fordeler seg og bør fordele seg mellom bruk som anses som helt grei, bruk som ikke er helt grei (en slags gråsoner) og bruk som ikke er grei i det hele tatt (erklært som misbruk). Samtidig er dette en test på om denne typen partsammensatte panel er en effektiv måte å skape økt bevissthet og enighet om aksepterte og ikke aksepterte former for rusmiddelbruk i tilknytning til arbeidet.

I det første dagseminaret er formålet å få fram en så detaljert og konkret beskrivelse som mulig, av de vaner, normer og forventninger som er knyttet til rusmiddelbruk i tilknytning til jobben. Spesielt ønsker vi å ha fokus på bruk som paneldeltakerne vurderer å ligge gråsonen mellom det fullt ut akseptable og det klart ikke-akseptable. Igjen blir det viktig å få fram både likheter og forskjeller innen bedriften.

I det andre dagseminaret i bedriften vil vi legge fram resultatet av første dagseminar sammen med analysen av intervjuene (se neste punkt). Bedriftspanelet skal nå vurdere, kommentere og reflektere over resultatene og gjennom det legge grunnlaget for en tilpasset rusmiddelpolitikk i bedriften.

## B. Studier av uønskede forløp (misbruksforløp) hos enkeltansatte.

Vi vil foreta intervju med 1-2 personer som har utviklet et misbruksproblem som er kjent i bedriften, samt intervju med 2 personer fra arbeidsplassen som har stått denne personen nær. Formålet med intervjuene, er både å kunne identifisere de sammenhenger misbruksutviklingen inngår i og identifisere hvilke mulige indikasjoner på en uheldig utvikling som en tidligere intervensjon kunne ha bygget på.

Formålet med arbeidet i disse fasene av prosjektet er å få fram vurderinger av hvilke endringer i rusmiddelvaner, normer og forventninger i tilknytning til jobben, som er nødvendige. Videre er formålet å få fram synspunkter på hvilke konsekvenser dette må få for både det primærforebyggende arbeidet i bedriften og for hvordan man kan få til en tidligere intervensjon i forhold til en uønsket misbruksutvikling hos enkeltansatte.

Målet er:

- At den enkelte bedrift lærer en metodikk for å utvikle en **felles forståelse** for hva som er konstruktiv/destruktiv rusmiddelbruk i konkrete situasjoner knyttet til arbeid
- At **alle ansatte** i bedriften blir mer bevisst i sin egen rusmiddelbruk både generelt og i forhold til aktuelle situasjoner knyttet til arbeid.
- At alle som har **ansvar** for noen av de situasjonene den enkelte bedrift har beskrevet som rusmiddel-relatert, lærer å vurdere hva som er konstruktiv/destruktiv rusmiddelbruk i situasjonen og kan planlegge og evaluere situasjonen ut fra det.

## 1.2 Formålet med denne rapporten

Prosjektet ”Forebygging og tidlige intervensjon ved rusmiddelproblemer i arbeidslivet”, er gjennomført i tre faser: 1. Kartlegging og vurdering av rusmiddelbruk i tilknytning til arbeid og av forhold som kan påvirke rusmiddelbruk, innen de tre bransjene avis, olje og teknologibedrifter. 2. Utvikling av en metodikk for kartlegging og kritisk vurdering av arbeidsrelatert rusmiddelbruk i ni bedrifter innen de samme tre bransjene. 3. En analyse av hvordan rusmiddelproblemer oppleves og håndteres av bedrift og involverte ansatte.

Denne rapporten presenterer resultatene fra arbeidet i første fase av prosjektet og bygger på dagseminar med partsammensatte grupper og på skriftlig materiell fra hver av de tre bransjene. Formålet med denne rapporten er:

1. Presentere og vurdere hvordan bedriftene i de utvalgte bransjene har utformet sin rusmiddelpolitikk og hvordan bransjene har arbeidet med dette temaet.
2. Kartlegge og vurdere aktuelle situasjoner for rusmiddelbruk i tilknytning til arbeid i de tre bransjene.
3. Kartlegge og vurdere forhold i de tre bransjene som kan ha innvirkning på arbeidsrelatert rusmiddelbruk og på hvordan bedriftene kan arbeide med dette temaet.

På grunnlag av disse vurderingene formuleres det aktuelle problemstillinger for arbeidet i de neste fasene av prosjektet og for utvelgelse av aktuelle bedrifter.



## 2 TEKNOLOGIBEDRIFTENE

Teknologibedriftenes Landsforening består av en svært variert mengde av bedrifter, både når det gjelder størrelse og type produksjon. Bransjeorganisasjonen innen NHO består av i alt 7 bransjeforeninger og 5 bransjegrupper. De 7 foreningene organiserer industribedrifter innen elektro, informasjonsteknologi, maskin- og konstruksjon, lettere metallvare, støpte metallvarer, offshoreinstallasjoner/-utstyr og skipsbygging. De 5 gruppene organiserer industribedrifter innen fiskeriteknologi, ingeniørtjenester, påbygg/karosseri til kjøretøy, landbruksredskaper og skipsutstyr.

### 2.1 Dagens rusmiddelpolitikk

I en HMS-håndbok for verkstedsindustrien, utarbeidet av TBL i 1997, finner vi formulert den rusmiddelpolitikk som ser ut til å være dominerende for bransjen: “Det er ikke tillatt å møte beruset eller innta rusmidler på arbeidsplassen. Alkoholholdige drikkevarer eller sløvende medikamenter skal ikke medbringes eller oppbevares på bedriftens område.”

I samsvar med en slik politikk, er arbeidet med rusproblematikk i bransjen, først og fremst knyttet til regler og rutiner for hvordan det skal reageres når regelen om forbud mot rusmiddelbruk/påvirkning brytes. Den dominerende strategien er da det tradisjonelle AKAN-systemet med rutiner for advarsler og kontrakt som alternativ til oppsigelse.

Dette er en politikk som vi kan finne igjen innenfor store deler av norsk arbeidsliv. Det gjøres et klart skille mellom på og utenfor arbeidsstedet. Innenfor arbeidsstedet er bruk og oppbevaring av rusmidler forbudt. Hva som foregår utenfor arbeidsstedet, har man ingen politikk i forhold til. Vi er usikre på om de som har stått for formuleringen i HMS-håndboken, har ment at det også skal være forbudt å bruke rusmidler på arbeidsstedet utenfor arbeidstiden, f.eks, i forbindelse med en fest i bedriftens lokaler. Ved flere bedrifter knytter man da også heller forbudet til arbeidstiden enn til arbeidsstedet, men da er det usikkert om forbudet gjelder uavhengig av om man oppholder seg på arbeidsstedet eller ikke. I noen bedrifter har man valgt formuleringer som favner videre enn det man har valgt å gjøre på bransjenivå. Spesielt har man i noen bedrifter vært opptatt av å også inkludere rusmiddelbruk i fritiden som har konsekvenser for utførelsen av arbeidet, f.eks. i forhold til sikkerhet og produktivitet.

## 2.2 Rusmiddelbruk i tilknytning til arbeid

I dagseminaret kom det fram hele 30 ulike situasjoner der deltakerne mente det forekom rusmiddelbruk i tilknytning til arbeidet. Mens det var relativt stor enighet om at dette var aktuelle rusmiddelbruks-situasjoner i bransjen, var det mye større forskjeller i synet på hvordan mange av disse situasjonene burde vurderes.

De ca. 30 ulike situasjonene der dagseminar-deltakerne mener rusmiddelbruk inngår, har ulik tilknytning til arbeidet. Vi mener å kunne plassere situasjonene i 6 ulike kategorier:

- **Sosiale arrangement.** Dette kan være arrangement på initiativ fra bedriften, så som julebord, “blåturer”, jubileer, feiringer og avslutninger før sommerferien. Det var stor enighet om at rusmiddelbruk i disse situasjonene måtte vurderes som “grønne”, helt greie. Den andre typen sosiale arrangement er de mer tilfeldige, på initiativ fra kolleger. Dette er situasjoner på fritiden, utenom arbeidsstedet, som kollegafester, pubbrunde etter arbeidstid, og da spesielt på fredager, helgeturer og i forbindelse med bedriftsidretts-arrangement. Men det omfatter også situasjoner på arbeidsstedet, formelt i arbeidstiden men før/etter “det egentlige arbeidet”. Da er det situasjoner som vinlotteri, “vinavslutning”, “postmøte-avslutning”, “oppstart med gammel dansk”. En fjerde variant er den sosiale delen av kurs og konferanser. Situasjoner som opptrer mer sjelden og er klart utenfor arbeidstid, ble bedømt av deltakerne som grønne, men uenigheten ble raskt større når det dreier seg om situasjoner som blir faste vaner eller foregår i arbeidstiden. Heller ikke alkoholbruk i forbindelse med kurs og konferanser, var man enige i bedømmelsen av.
- **Reiser.** Ved tjenestereiser, studieturer o.l. er rusmiddelbruken annerledes enn ellers, selv om den foregår innenfor det som “hjemme” ville vært normal arbeidstid. Det var uenighet blant deltakerne om hvordan denne rusmiddelbruken skulle vurderes, som helt grei eller ikke helt grei.
- **“Pleie” av forbindelser.** Dersom man med “pleie” av forbindelser, mener forretningsmiddager eller som vertsskap for besøkende samarbeidspartnere o.l., mente deltakerne at rusmiddelbruken var helt grei. Mer uenighet og større problem var det med å vurdere situasjoner der alkohol blir brukt som gave eller belønning. Den første typen av situasjoner blir tenkt på som uttrykk for vanlig høflighet og sosial omgang mens den andre er vurdert som alkoholgaver i mer “strategisk” hensikt.
- **Sosial del av teambuilding, “prosjekt-kick-off”.** Også dette vurderes som rusmiddelbruk i mer “strategisk” hensikt og uenigheten er stor om hvordan man skal bedømme dette. På den ene siden ser man dette er anledninger til å styrke gode sosiale relasjoner og skape trivsel på jobben. På den andre siden er man usikker på hvordan man skal vurdere bruk av alkohol i slike sammenhenger som er så tett knyttet til arbeidet. Er det lurt og rett å bruke alkohol for å styrke relasjoner og fellesskap som har direkte med jobben å gjøre?
- **Smertestilling.** Smertestilling kan i denne sammenheng vurderes som en individuell “strategisk” rusmiddelbruk. Igjen var det vanskelig for deltakerne å bli enige. Medikamenter mot smerter er jo vanlig akseptert, men hva med bruk av

smertestillende (eller for den del beroligende) medikamenter under utførelsen av jobben? Dette syntes deltakerne var et svært vanskelig spørsmål å ta stilling til.

- **Under arbeid.** Alkoholbruk under arbeid i arbeidstiden ble bedømt som en klart rød situasjon. Verre var det å bedømme alkoholbruk under utførelse av arbeidsoppgaver utenfor arbeidsstedet. En slik situasjon som blir stadig mer utbredt, er arbeid i hjemmekontor. Skal det f.eks. være forskjell på om arbeidet på hjemmekontoret foregår i eller utenfor normal arbeidstid?

Disse kategoriene av situasjoner vil gjelde svært ulikt for ulike bedrifter innen bransjen og for ulike kategorier av ansatte innen samme bedrift. Men det er ikke holdninger og regler som er forskjellige. Forskjellen ligger heller om og hvor ofte ulike bedrifter/ansatte kommer opp i de situasjonene som er beskrevet her.

## 2.3 Forhold som påvirker rusmiddelpolitikken

### 2.3.1 Produksjons- og markedsforhold

Bransjen er svært sammensatt med bedrifter innen områder som elektro, informasjonsteknologi, maskin, metall, offshoreverksteder, skipsindustri m.fl. Bransjen er svært konkurranse-utsatt. En tredjedel av produksjonen går til eksport, og det er denne eksporten som har drevet bransjens omsetningsvekst i de siste ti årene. Samlet har eksporten blitt mer enn fordoblet i denne perioden. Etter 1992 har det også vært en vekst i hjemmemarkedet på 3-5% pr. år. Omsetningsveksten i bransjen har ført til at de aller fleste bedrifter nå opplever et jevnt høyt arbeidspress. Noen bedrifter har et mer sesongpreget marked men arbeidspresset også i disse bedriftene oppleves som jevnt over svært høyt.

Teknologiutviklingen har vært stor i bransjen men det er fremdeles de tradisjonelle industrifagene som dominerer i mange bedrifter. Organisatorisk skjer det svært mye, ikke minst som følge av endring i eierforhold og restrukturering av store enheter innen store konsern. Organiseringen av arbeidet på kontor/arbeidsplass-nivå og organisasjonsforhold i form av arbeidsgiver/arbeidstaker-organisasjoner, har endret seg relativt lite.

**Teknologibedrift-bransjens er altså blitt stadig sterkere preget av en stor internasjonal eksponering, stadig større arbeidspress, høy teknologiutvikling og ustabile organisasjonsforhold.**

### 2.3.2 Arbeidsstyrkens sammensetning

Teknologibedrift-bransjen utgjør med sine 108.000 ansatte 37% av den samlede industrisysselsetting i Norge. Det er ca. 3.700 bedrifter innen bransjen og av disse har 80-90% mindre enn 50 ansatte og 3% flere enn 200 ansatte. Det er allikevel hele 59% av de ansatte i bransjen som arbeider i de største bedriftene (med mer enn 200 ansatte). Siden 1992 har sysselsettingen i bransjen steget med ca. 15%. Bransjens alders- og

kjønns-sammensetning varierer både mellom bedriftene og innen bedriftene. Typisk er eldre arbeidstakere i de tradisjonelle bedriftene som maskin og skip mens arbeidsstyrken er preget av unge arbeidstakere inne nye IT-bedrifter.

Kjønns-sammensetningen er ofte preget av mannsdominerte arbeider-miljøer mens funksjonærmiljøene har en jevnere fordeling mellom kvinner og menn. Dermed vil det også variere mye i hvor stor grad de ansatte har forsørger- og omsorgsansvar i forhold til barn og familie.

Kompetansemessig vil en stor variasjon mellom bedrifter ved at de nye bedriftene er preget av ansatte med jevnt høy formell kompetanse mens de eldre bedriftene har arbeidere med kompetanse på fagbrev-nivå og få funksjonærer med høyere utdanning. men innslaget av ansatte med høyere teknologisk utdanning har økt sterkt også i disse bedriftene.

**Teknologibedrift-bransjen har altså fått en stadig mer sammensatt arbeidsstyrke, men de største variasjonene ser vi mellom og ikke innen de enkelte bedrifter.**

### 2.3.3 Arbeidstid

Arbeidstidsforholdene er også noe som variere sterkt både mellom og innen bedriftene. I de tradisjonelle bedriftene har arbeiderne som regel faste arbeidstider med stemplingsur mens funksjonærene har større innslag av fleksitids-ordninger. Til gjengjeld jobber arbeiderne mye mer faste skiftordninger. Begge grupper arbeider svært mye overtid. Deltidsarbeid forekommer stort sett blant kvinner i funksjonærgruppen.

I de nye bedriftstypene er det mye mer varierte arbeidstidsforhold med mindre faste arbeidstider.

**Det er særlig skift-arbeidet og omfanget av overtid som er interessante trekk ved bransjen i denne sammenheng.**

### 2.3.4 Arbeidssted

Det aller meste av arbeidet i bransjen foregår på bedriftens faste arbeidssted. Tjenestereiser (f.eks. i forhold til salg) og reiser i forbindelse med seminar/kurs omfatter kun et fåtall av de ansatte i de tradisjonelle bedriftene men langt oftere i de nye bedriftstypene.

Men det forekommer også to mer spesielle former for arbeid utenfor arbeidstid i denne bransjen. Den ene gjelder installatører og vedlikeholdsfolk som i store deler av sin arbeidstid arbeider med installasjon og vedlikehold av produktene ute hos kundene, og da både i inn- og utland. Den andre gjelder store byggeoppdrag utenfor det faste arbeidsstedet. I det første tilfellet er det en enkelt eller noen få ansatte som reiser og bor på hotell under oppdraget. I det andre tilfellet fører det ofte til brakke-tilværelser der store grupper av ansatte bor og arbeider sammen i lengre perioder.

**Det er særlig disse to formene for arbeid utenfor det faste arbeidsstedet, "installasjonsreiser" og brakke-tilværelse, som er interessante trekk ved bransjen i denne sammenheng.**

### **2.3.5 Kollegafelleskap**

Som i arbeidslivet ellers, er det livsfase som er mest avgjørende for utviklingen av kollegafelleskapet i og utenom arbeidstid. Mest særpreget for bransjen er at både store og mindre bedrifter ofte er viktige bedrifter i lokalsamfunnene. Mange ansatte har flyttet til det stedet som bedriften setter sitt sterke preg på. Det betyr at mange har bygd sine sosial nettverk gjennom kollegafelleskapet i bedriften. Mange slike steder er arbeidskolleger som treffes etter arbeid, et vanlig fenomen.

De tradisjonelle bedriftene arrangerer selv lite anledninger for kolleger til å treffes utenom arbeid. I de mer prosjekt-orienterte bedriftene blir slik anledninger ofte knyttet til kontrakter, avslutninger osv.

## **2.4 Valg av bedrifter**

Det er særlig variasjon i type produksjon som blir avgjørende for valg av bedrifter for det videre arbeidet i prosjektet. I noen grad er dette kriteriet mulig å kombinere med variasjon i størrelse på bedriftene.

### 3 AVISENE

I en avis foregår det produksjon av to ulike produkter: Annonse stoff og redaksjonelt stoff. I tilknytning til disse to typene produksjon kreves i hovedsak tre typer personell: Kreativt-, merkantilt- og grafisk personell. Blant kreativt personell utgjør journalistene den største yrkesgruppen. Fotografene er også en viktig gruppe her. Blant merkantilt personell finner vi arkiv- kontoransatte, administrativt personell, personer som har med distribusjon, lønn, regnskap annonser mm. Den tredje store gruppen er typografene.

Ut fra hvilken av de tre kategoriene personell en tilhører, vil den enkelte beskrive avisen som arbeidsplass forskjellig. Den enkelte står overfor ulike utfordringer. Det er derfor ikke lett å gi en generell beskrivelse av avisbransjens utfordringer. Naturlige skiller går mellom dem som arbeider i redaksjonen, de grafisk ansatte og de som arbeider i forhold til annonser. Vi kommer i hovedsak til å beskrive arbeidsforholdene til de som arbeider i redaksjonen og til typografene. For de andre ansatte vil ikke det spesielle ved å jobbe i en avis være så framtreddende. Tradisjonelt har det gått et skille, som mange i dag mener er i ferd med å hviskes ut, mellom de som er ansatt i tilknytning til redaksjonen og typografene. Dette skillet synes vi ble synliggjort på dagseminaret på en del områder.

Yrkesmyter er det i alle yrker, men kanskje er de både mer mangfoldige og på mange måter mer negativt karakteriserende for journalister enn for andre yrkesgrupper.

Slik beskrives myten om journalisten i "Diagnose: Journalist"(1981,s8): "Journalister er mennesker *uten* skrupler, men *med* whisky-glass, magesår og et kort liv." Det hevdes også at det som en del av yrkesmyten hører med at journalisten alltid er på jobb.

#### 3.1 Dagens rusmiddelpolitikk

Norske Avisers Landsforening har ikke utarbeidet retningslinjer eller politikk i forhold til rusmidler. Den enkelte bedrift styrer seg selv.

#### 3.2 Rusmiddelbruk i tilknytning til arbeid

Som det framgår av trekk ved avisbransjen, er det mange faktorer som kan stimulere til en drikkekultur både mht til arbeidets art, arbeidstiden, belastninger i yrket og evt myten om rusmiddelbruk i bransjen.

I boka Diagnose: Journalist (s.41) skriver de at "når en finner mange gjentakende, hyppige og private reaksjoner hos journalistene, vitner det om en yrkesgruppe der veien fremdeles er lang til at problemene formuleres og løses i fellesskap" Det settes fram en hypotese om at journalistene står overfor to krav som vanskelig lar seg forene - dels større personlig innsats i forhold til stoffet (for å selge), og dels et mer upersonlig

forhold til det (fordi jobben blir mindre personlig, det blir nødvendig med distanse til sitt eget arbeidsresultat). I boka hevdes det at en godt kan tenke seg at journalistenes “yrkesnevrose”, stressymptomer, konsum av alkohol og tobakk og så videre, får mening på denne bakgrunnen.

Paneldeltagerne hadde noen minutter på seg til å skrive ned situasjoner der rusmiddelbruk forekom i tilknytning til jobb. Dette resulterte i til sammen over 20 ulike situasjoner.

### **3.2.1 Situasjoner med ulik tilknytning til arbeidet**

Skillet mellom typografer (og merkantilt personal) og journalister var tydelig når det gjaldt eksponering for alkohol i arbeidet. Det er journalistene som blir invitert på pressefrokoster/luncher/middager, “smøringsfester” og mange andre arrangement hvor det serveres alkohol. Det er journalistene som inviterer intervjuobjekter ut og må være “spandable”, som har tjenestereiser i inn- og utland osv.

Typografenes rusmiddelbruk i tilknytning til jobb er mer et resultat av “tradisjoner” og kvelds og helgearbeid. Arbeidet utenom normalarbeidstiden gir visse “rettigheter” som f.eks. en øl og to. Innenfor bransjen finnes mange ritualer og tradisjoner knyttet til rusmiddelbruk. Men denne type rusmiddelbruk er på retur.

### **3.2.2 Situasjoner vurdert i gul og rød sone**

Det kom klart fram under dagseminaret at på tross av den eksponering for alkohol som journalister var utsatt for, var bruk i slike situasjoner ikke tillatt. Pressekonferanser, -frokoster/-luncher/-middager, intervjusituasjoner o.l. ble karakterisert som røde situasjoner.

Det ble også beskrevet som uaktuelt å bruke rusmidler ved middag/pub besøk i arbeidstiden, ved hjemmevakter, under kurs/forelesninger/seminarer og ved julevakter og helgevakter.

Panelet var mer uklare på om rusmiddebruk burde være tillatt ved tjenestereiser (utenom arbeidstiden, i baren på flyplassen f.eks), vinlotteri, vin som gave og medikamentbruk ved jobbstress.

Paneldeltagerne synes det imidlertid var helt greit å bruke alkohol ved personalfester som julebord, sommeravslutninger ol, også ute med kollegaer privat og fagforeningsfester. Det var også helt greit å bruke alkohol under representasjoner, på byen om kvelden med kollegaer som kommer på besøk, eller om kvelden etter kurs/konferanser eller ved prosjektavslutninger.

## **3.3 Forhold som påvirker rusmiddelpolitikken**

Innenfor avisbransjen er det gjort to store arbeidsmiljøundersøkelser utført i 1979 og 1992 for å forstå arbeidsforholdene til dem som arbeider i redaksjonen, samt en arbeidsmiljøundersøkelse utført i 1993 rettet mot grafisk bransje.

Arbeidsmiljøundersøkelsen fra 1979 blir framstilt i boka **“Diagnose: Journalist”**(1981), som Institutt for journalistikk har gitt ut. Her gis et diskusjonsgrunnlag for en drøfting av arbeidsmiljø blant journalister, og en blir gjort kjent med en del av avis ansattes hverdag og hva denne preges av.

I rapport 12/93 fra arbeidsforskningsinstituttet: **Arbeidsmiljøer i medievirksomhet - kremjobb til krampa tar?**, presenteres vi for arbeidsmiljøundersøkelsen utført i 1992. Også denne gang var det NJ som tok initiativet. De ønsket en oppdatering av arbeidsmiljøforholdene i bransjen- og denne gang med Norsk Redaktørforening som partner. Nå var medlemsmassen i NJ endret slik at en vesentlig tilvekst - etermedieansatte - var blitt en betydelig gruppe.

I forprosjektrapport 4/93 fra Arbeidsforskningsinstituttet: **Bedring av det psykososiale arbeidsmiljøet i grafisk bransje**, presenteres vi for en kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet i 10 grafiske bedrifter, deriblant 3 aviser. Hovedprosjektet var en **helse- miljø- og sikkerhetshåndbok** for grafisk bransje.

Disse arbeidsmiljøundersøkelsene har gitt oss nyttig bakgrunnsinformasjon om avisbransjen. I tillegg til dette har vi fått viktig informasjon fra medlemmene i panelet for avisbransjen.

I rapport 12/93 (nevnt ovenfor) påpekes det et utviklingstrekk innen bransjen der en er i “bevegelse fra kollektiv kontroll og beskyttelse til individuell kontroll og beskyttelse” (s.127). Dette er i så fall et trekk som får konsekvenser for rusmiddelbruk, dette prosjektets fokus.

### 3.3.1 Produksjons- og markedsforhold

Avisen er en trygg arbeidsplass. I 1992 er 95 % av dagsavispersonalet fast ansatt.

“Varen” i denne bransjen er ikke helt som andre varer. Det produseres symboler, verdier og informasjon. Kvalitetskravene må bli særegne.

Av faktorer som oppleves som belastende er **tidspresset** en av de viktigste. Dette bekreftes både i undersøkelsen fra 1979 og 1992 og fra dagseminaret i bransjen. Alle paneldeltagerne karakteriserer arbeidspresset som stabilt høgt. Dette er med andre ord et trekk ved hele bransjen, uten skille mellom typografer og journalister. Mange vil karakterisere dette som “stress”. “Intenst” er også et begrep journalister hyppig anvender i forhold til sin egen yrkesopplevelse i arbeidsmiljøundersøkelsene.

Friheten mange framhever som positivt ved arbeidet har et janus-ansikt. Både frihet og variasjon koster. I undersøkelsen fra 1992 hevder de at informantene gir et bilde av jobben som en blanding av “kremjobb” som de ansatte liker, og en jobb som er svært krevende med høye krav til tempo, kreativitet og etterrettelighet. De ansatte i det kreative arbeidet, journalister og fotografer i sær, gir uttrykk for en sterk kjærlighet til arbeidet sitt, og glede over arbeidet. Det er selvstendig, utfordrende, inspirerende og engasjerende arbeid. Men denne gleden er blandet med angst for ikke å være god nok, og den enkelte er utsatt for et stort arbeidspress, en kamp mot klokka, for kvalitetskrav og konkurranse.



I spørreundersøkelsen fra 1992 sier over halvparten av de mediansatte at de hadde opplevd organisatoriske endringer i jobben de siste årene. Ny teknologi er en sentral endringsfaktor i den store og fortsatt pågående endringsprosessen i bransjen. Forholdet mellom journalistenes og typografenes arbeid påvirkes bl.a av dette.

I undersøkelsen fra 1993 blir det trukket fram særtrekk ved ulike arbeidsmiljøfaktorer for de avisansatte typografene: *Psykososialt miljø*: Preget av de radikale endringene i teknologi, oppgaver og organisasjon. Internkontroll er i en startfase. *Tilrettelegging av arbeidet*: God variasjon i arbeidet, høye krav til kompetanse, noe mangelfull opplæring i forhold til behov, svak kontroll i arbeidet pga. store endringer og svak medvirkning, arbeidsplanleggingen varierer, men preget av omstilling i avisene, lav medvirkning i forhold til behovet, stort tidspress, forsterket av datatekniske problemer mm, en del overtid. *Psykisk helse*: Innslag av psykiske belastninger som følge av radikale omstillinger, lav medvirkning og mangelfull opplæring. En del psykosomatiske lidelser pga høyt arbeidstempo og usikkerhet omkring oppgavemestring. *Vernetjeneste*: HMS arbeidet er lite framtreddende, men under oppbygging. Lite aktiv bruk av bedriftshelsejenesten. Internkontroll er i en litt nølende startfase.

### **3.3.2 Arbeidsstyrkens sammensetning**

#### **Alder**

De eldre journalistene er i mindretall, men gjennomsnittsalderen har steget. I 1979 var nesten 60% av journalistene i Norge under 36 år, mens andelen hadde sunket til 40% i 1992. De fleste ansatte i medieyrkene i 1992 er innstilt på å fortsette i yrket, noe som er en økning fra undersøkelsen i 1979.

#### **Utdanning**

I undersøkelsen fra 1992 finner en at de medieansatte er i ferd med å bli en akademisert gruppe. 56% av de som deltok i undersøkelsen hadde høyere utdanning, universitet eller høyskole. Oppgradering av kunnskapsnivået gjennom kursing av ymse slag er utbredt.

Her finner vi et skille mellom journalister og typografer. Panelet gir også uttrykk for dette. Utdanningsnivå og kompetanse er mer ensidig for typografene enn for journalistene.

#### **Helse**

Arbeidet i en avis er en utfordring for helsa. Dette bekreftes av funnene om stress og stressreaksjoner i undersøkelsen fra 1993.

I undersøkelsen fra 1992 finner en at det blant NR/NJ-medlemmer er hyppigere, men samtidig kortere, fravær, enn det som er vanlig blant norske arbeidstakere generelt.

Det kan se ut som de mest utsatte gruppene når det gjelder helse plager er de med redigeringsansvar og deskarbeid (tall både fra -79 og -93). Kanskje er dette arbeidets art og/eller arbeidsmiljø det mest utfordrende?

I undersøkelsen fra 1979 angis det forskjeller i drikkevaner mellom de ulike gruppene i redaksjonen. En finner det høyeste alkoholkonsumet blant redaksjonssekretærer.

Journalistene befinner seg gjennomsnittet, mens fotografer og avdelingsbestyrere ligger under.

### **Kvinner**

Det er en økning av antall kvinnelige journalister fra 1979 til 1992, men fortsatt i 1992 er 80 % av journalistene i dagsavisene menn. Det er også i panelet en klar oppfatning av at kjønnsfordelingen er ensidig, både blant journalister og typografer.

Det synes klart at kvinner i journalist yrket rammes spesielt hardt. I følge boka Diagnose: Journalist, skyldes dette bl.a at avisens målestokk for arbeidsinnsats er en ung mann med en ganske annen ryggstøtte hjemme enn den som blir kvinnene til del. Svært få kvinner i avisbransjen er ledere. Det er imidlertid en økning i antallet kvinnelige ledere siden 1979. Arbeidsdelingen mellom menn og kvinner har endret seg lite. Tall fra 1992 viser: Kvinnene utgjør 11% av fotografene og 35% av journalistene, mens hoveddelen av arkivmedarbeiderne og alle fotolaboratorieansatte er kvinner. På ett område er det imidlertid "likestilling" og det er i alkoholkonsum. Det er oppsiktsvekkende at kvinnelige journalister kan konkurrere med sine mannlige kolleger i forbruk av alkohol. Menns alkoholvaner dominerer blant begge kjønn.

Flere kvinner enn menn i medieyrkene er enslige. Mange av de enslige kvinnene har hjemmeboende barn. Veldig få i medieyrkene jobber deltid, men av de som gjør det er hovedtyngden kvinner med barn.

Kvinnene kommer dårligere ut enn menn når det gjaldt helse (1992).

### **3.3.3 Arbeidstid**

Spørreundersøkelsene sier at nesten alle jobber heltid. Det er imidlertid mye turnus/skift arbeid (dag/kveld). I 1992 viser undersøkelsen at bare 33% jobber kun dagtid. Helgevakter er utbredt.. Dette bekreftes av panelet vårt som oppfattet både journalister og typografer som skiftarbeidere.

Det kan se ut som andelen med regulert arbeidstid stiger med redaksjonsstørrelsen. Den uregelmessige arbeidstiden gjør at det er vanskelig å planlegge fritiden. Forholdet mellom familie, hjem ,fritid på den ene siden og arbeidstidsordninger på den andre er konfliktfylt. Det har vært rettet en del oppmerksomheten mot arbeidstidsproblemene, mot selve planleggingen og tilretteleggingen av arbeidstiden og forholdene er nok langt bedre i dag en for en tid tilbake. Arbeidet krever imidlertid en fleksibilitet som unektelig skaper problem i forhold til regelmessighet.

Panelet ga uttrykk for at overtidsarbeid er utbredt for alle i bransjen. Det går et skille mellom typografer og journalister når det gjelder fleksitid, tjenestereiser og hjemmearbeid. Dette forekommer ofte for journalistene, men i svært liten grad blant typografene.

### **3.3.4 Arbeidssted**

Felles for hele avisbransjen er at de har et daglig fast arbeidssted. Selv journalistene som en skulle tro var mye på farten har denne opplevelsen.

Ingen er noen gang utsatt for “brakketilværelse”.

### **3.3.5 Kollegafelleskap**

Svært mange av de ansatte er opptatt av at den daglige arbeidsledelse er dårlig. I et kunnskapsforetak som avisbransjen består av, er ledelsens evne til fornyelse og prosessledelse en viktig forutsetning for å få de øvrige medarbeiderne til å følge lederens og bedriftens mål. En god ledelse er kjennetegnet ved at den skaper god kommunikasjon. Undersøkelsen fra 1992 viser at svært mange, ca. halvparten av NJs medlemmer opplever uklare instruksjoner i arbeidet. Det samme var tydelig i 1979, de opplevde avisens politikk som svært vagt formulert. Dette kan sees i sammenheng med klarhet/uklarhet i forhold til akseptabel rusmiddelbruk. Kanskje er det et stort behov for å få hjelp til å skape klarhet omkring dette, såvel som andre deler av en politikk?.

Fra spørreundersøkelsene ser vi at der hvor det er trivsel er det ikke variasjonen, spenningen anseelsen som fremheves, men kameratskap og fellesskap. Såkalt sosial støtte betyr noe langt mer enn å ha det trivelig med kollegene. “Den sosiale støtten virker som en slags vaksine mot sterkt press og mas, og kan også dempe følelsen av å være utsatt, “utlevert til gapestokken”” (undersøkelsen 1992, s. 51).

Fra undersøkelsen bandt typografene i aviser (1993) framheves innenfor *samarbeid*: Godt kollegialt samarbeid. Tendenser til rivalisering pga ny teknologi. Jevnt over godt samarbeid med nærmeste overordnede, samarbeid mellom ansatt og bedriftsledelse noe anspent pga omstillingsprosessene.

Ut fra samtalen på dagseminaret trakk vi den konklusjon at det er relativt vanlig i hele bransjen at kollegaer møttes uformelt, både som omgangsvenner og som kollegaer. I særlig grad gjaldt dette journalister. Det forekom sjeldnere sosiale fellesarrangement i bedriftsregi.

## **3.4 Valg av bedrifter**

Målet ut fra prosjektets kriterier er å gjennomføre prosjektet i en stor avis (landsdekkende), en middels stor avis (regiondekkende) og en mindre avis (lokaldekkende). Vi ønsker også å få A-pressen representert.

## **4 OLJEBRANSJEN**

Med oljebransjen mener vi i denne sammenheng både operatørselskap og serviceselskap.

### **4.1 Dagens rusmiddelpolitikk**

Oljebransjen har ikke utarbeidet noen felles retningslinjer eller politikk i forhold til arbeidsrelatert rusmiddelbruk. Hver enkelt bedrift har i varierende grad sine egne retningslinjer på dette området.

### **4.2 Rusmiddelbruk i tilknytning til arbeid**

I dagseminaret kom det fram ca 45 ulike situasjoner der deltakerne mente det forekom rusmiddelbruk i tilknytning til arbeidet. At det kom fram så mange flere situasjoner i oljebransjen enn i de to andre bransjene, kan godt skyldes at situasjonene her ble mer oppdelt eller at deltakerne klarte å komme på flere. Men flere forhold tyder på at det faktisk er flere rusmiddelbruk-situasjoner i denne bransjen: Økonomien i bedriftene er svært god, den internasjonale kontaktflaten og innslaget av utenlandsk arbeidskraft er svært stor og en stor del av de ansatte arbeider i kortere eller lengre perioder borte fra hjemstedet.

Hvordan situasjonene skulle bedømmes var det sjelden enighet om.

Av diskusjonen kom det også frem at enkelte yrkesgrupper er i situasjoner der rusmiddelbruk forekommer flere ganger i uken. Selv om situasjonene enkeltvis ikke oppfattes som uakseptable kan hyppig eksponering av de samme personene være uheldig over tid. (En foreslo at man kanskje burde vurdere å telle antall serverte enheter på bedriftsnivå.)

Det ble videre stilt spørsmål om hva som egentlig bør betraktes som rusmidler. Hva f.eks med ulike typer legemidler og lettøl ?

I tabellen nedenfor har vi kategorisert situasjonene

<i>Representasjon / kundebesøk reiser</i>	<i>Kurs, møter konferanser, teambuilding ol</i>	<i>Uformelle treff i fritid</i>	<i>I grensen mellom hjem og jobb</i>	<i>Sosiale arrangement</i>	<i>Lotteri og gaver</i>	<i>Andre rusmidler</i>
På flyplass I fly På hotell I lunch og kundemiddager som vertsskap/ Besøkende I lunch ved utstasjonering	Eksterne og interne dags konferanser , møter og seminarer osv., med og uten overnatting , etter og under arbeidsøktene.	“Ut med jobben” Bedriftsidretts- lagsarrangement Velferdsklubber I baren kvelden før utreise offshore.	Hjemme-arbeid om kvelden (overtid) Hjemmekontor Helgedrikking med påfølgende bakrus på arbeidssdag Hjemmevakt Private selskap hjemme betalt av jobben	Julebord Avslutninger for personell Fester og feiringer i bedriftsregi Blåturer Ved markering i fagforenings- sammenheng Prosjekt- avslutninger	Vinlotteri Gaver “Smøring” (Fagforenings- representanter blir påspandert av ledelsen )	Sovemedisin ved svingskift, Smertestillende/ allergimedisiner ol. brukt under jobbutførelse. Cannabis o.l. brukt ved tjenestereiser i land der dette ikke er illegalt

#### 4.2.1 Situasjoner vurdert i gul og rød sone

Med få unntak ble alle situasjonene markert med alle fargene. I mange situasjoner var det imidlertid langt på vei enighet om at hvorvidt bruk av rusmidler aksepteres eller ikke avhenger av følgende forhold:

- *konsumets mengde*
  - *tidspunkt på dagen*
- omstendigheter rundt situasjonen ( f.eks grad av ansvar)*

### 4.3 Forhold som påvirker rusmiddelpolitikken

#### 4.3.1 Produksjons- og markedsforhold

Oljebransjen i Norge er dominert av de store norske og internasjonale operatørselskapene og store internasjonale serviceselskaper. Små og mellom store norske bedrifter har imidlertid også blitt mer og mer synlige.

Arbeidspresset betegnes som “stabilt høyt” og markedsforholdene er foreløpig også relativt stabile. Økonomien er romslig i de fleste bedrifter innen oljebransjen. Oljeindustrien markerte seg fra begynnelsen av med høyere lønninger enn andre bransjer, og er fortsatt blant de lønnsledende.

Arbeidsoppgaver og kompetansebehov varierer alt etter utbyggingstakt og produksjon. Flere bedrifter er stadig inne i utviklingsprosesser og omorganiseringer.

### **4.3.2 Arbeidsstyrkens sammensetning**

Bransjen har i dag rundt 70.000 ansatte hvorav 20.000 jobber offshore.

I den spede begynnelsen på 60-tallet var det fleste som jobbet i olja i Norge utlendinger. Oljebransjen er fortsatt et internasjonalt dominert miljø selv om de fleste ansatte i dag er nordmenn.

Et typisk trekk ved oljebransjen er at det er en overvekt av menn rundt 40-50 år. En forklaring på dette er at det ble rekruttert inn mange unge i oljebransjens barndom. Disse har nå nådd en moden alder, mens rekrutteringen av yngre ikke har vært tilsvarende høy som avgangen.

Kravet til utdanning og kompetanse blir generelt sett betegnet som høyt og erfaring og kompetanse som mangfoldig.

### **4.3.3 Arbeidstid og sted**

Blant offshorearbeidere er følgende arbeidsordning den vanligste:

*2 uker på jobb - 3 uker hjemme - 2 uker på jobb - 4 hjemme.*

Når man er offshore jobbes det som regel 12 timers skift.

I den landbaserte virksomheten er de få som har deltidsstillinger eller skiftarbeid. Her har de fleste et fast daglig arbeidssted og en formell avgrenset arbeidstid. Mange har fleksitid. Blant kontorpersonell er det vanlig at folk tar med seg arbeid hjem om kvelden. Tjenestereiser, "overnattingseminar" ol. forekommer ofte i enkelte yrkesgrupper.

### **4.3.4 Kollegafelleskap**

Innen landbasert virksomhet forekommer det nokså ofte at kollegaer blir venner og har omgang utenom arbeidstid, mens blant de som jobber offshore forekommer dette sjelden eller aldri. Offshore arbeidere har sjelden eller aldri noen sosiale sammenkomster i fritiden når de er i land.

Uformelle kollegiale sammenkomster forekommer i noen grad, blant de som jobber i land. Sosiale arrangement i bedriftsregi er imidlertid enda vanligere. Dette er det ganske mye av særlig innen enkelte yrkesgrupper.

## **4.4 Valg av bedrifter**

For utvalg av bedrifter i oljebransjen er det viktig å både få med norske og utenlandske selskap, samt varierende størrelse på bedriften. Det er også viktig å få med både operatørselskap og leverandør/service-selskap.

## 5 SAMLET VURDERING

I utgangspunktet var vår hypotese at de tre bransjene er svært forskjellige når det gjelder endringstakt og kompleksitet i markedsforhold, organisering, arbeidstid og sted, arbeidsstyrkens sammensetning, arbeidsmiljø og kollegafellesskap. Det har vist seg at variasjonen i slike forhold, er vel så stor mellom bedrifter i samme bransje som mellom bransjene. Men variasjonen er noe større mellom teknologibedriftene enn mellom bedriftene innen avis- og oljebransjen. I utvelgelsen av bedrifter hadde vi tenkt å bruke variasjon i størrelse som det viktigste kriterium. Ut fra det vi nå vet, vil vi velge bedrifter som kan representere den totale variasjonen som vi finner innen bransjen.

Et forhold som ble tatt opp i bransjeseminarene, var betydningen av den lokale kulturen der den enkelte bedrift er lokalisert. Både vil forholdene i bedriften være sterkt preget av denne lokale kulturen og, motsatt, vil viktige bedrifter eller bransjer i et område være med å sette sitt sterke preg på den lokale kulturen. Dette er et viktig moment når en skal vurdere og påvirke rusmiddelkulturen i den enkelte bedrift. Men i alle tre bransjene er det felles utfordringer til dagens måte å håndtere rusmiddelproblematikken på.

### 5.1 Hører rusmiddelbruk og arbeid sammen?

En felles utfordring er det regelverket som er lagt til grunn for arbeidet i de fleste bransjer og bedrifter. På bransjenivå er det bare Teknologibedriftene som har en uttrykt formulering på dette området gjennom formuleringene i HMS-håndboken for verkstedindustrien. For de andre bransjene og også for Teknologibedriftene er det opp til den enkelte bedrift å utforme et regelverk på dette området. Men går en til bedriftene, vil en oppdage at det er de samme typen formuleringene som går igjen.

Et slikt regelverk blir i dagens arbeidsliv, utfordret på minst tre måter:

1. Til alle tider har det vært både anledning og ønske om å servere alkohol i ulike festlige anledninger eller som del av kundekontakt og kontakt med andre forretnings-forbindelser. I alle tre bransjer, men aller mest i oljebransjen, er dette i dag kraftig utvidet ved at bedriften serverer alkohol ikke bare som "påskjønnelse" til ansatte og som del av relasjonsbyggingen eksternt, men også som del av ulike typer kurs, seminarer og team-buildings-arrangement. Dette er rusmiddelbruk med mer eller mindre uttalte målsettinger om å oppnå noe positivt for bedriften men selvsagt også en rusmiddelbruk som har en avgjørende innvirkning både på enkeltansattes rusmiddelvaner og den mer eller mindre felles rusmiddelkulturen i bedriften. Vi ser at det i alle bransjer er til dels svært mange rusmiddelbruk-situasjoner av denne karakter. Noen situasjoner er i utgangspunktet definert som utenom arbeidet, så som julebordet. Men svært mange situasjoner befinner seg i

grenselandet mellom arbeid og fritid eller klart innenfor hva som oppfattes som arbeid.

2. De ansatte selv tar også initiativ til ulike sammenkomster for å dyrke et kollegialt fellesskap. Slike sammenkomster finner vi i alle bransjer men sammenhengene som slike situasjoner inngår i, kan være noe forskjellige. I noen bedrifter er sammenhengene mest fagforeningen, i andre bedriftsidrettslaget, et faggruppefellesskap, et avdelingsfellesskap eller et fellesskap mellom personlige venner. De aller fleste av disse situasjonene oppleves å være utenom arbeidet, men har allikevel en klar innvirkning på individuelle vaner og rusmiddelkulturen på arbeidsplassen.
3. Det skjer endringer i holdninger og vaner knyttet til andre rusmidler enn alkohol. Til alle tider har en rekke berusende og bedøvende legemidler (B-preparater) vært brukt for å mestre ulike belastninger, plager og lidelser. Dersom denne bruken har vært legal (skrevet ut av lege og brukt på tilsiktet måte), har den ikke vært ansett som problematisk. Med endringen i forskriftene for å kunne få sertifikat, er det slått fast at en normal dosering av f.eks. valium, tilsvarer en promille på 0,8. Dermed vil svært mye av dagens legemiddelbruk bli svært problematisk å akseptere også i arbeidssammenheng. I tillegg kommer endringen i holdningene til andre typer rusmidler, framfor alt hasj. I mange deler av verden er hasj-bruk blitt legalisert eller nær legalisert (ingen strafferettslig reaksjon). Og på samme måte som for mange B-preparater, sitter påvirkningen lenge i. dermed blir det umulig å kunne tenke seg en bruk i fritiden som ikke også medfører påvirkning i arbeidstiden. En slik utvikling utfordrer dagens rusmiddelpolitikk i arbeidslivet på en svært grunnleggende måte.

Bak alle disse utfordringene til dagens rusmiddelpolitikk, ligger de mer grunnleggende endringene i arbeidslivet, så som internasjonalisering, nye produksjonsformer, nye organisasjons- og samarbeidsformer, større fleksibilitet og uklarhet omkring arbeidstid og arbeidssted og ikke minst endringer i selve identiteten og fellesskapet som knyttes til arbeidet.

## **5.2 Forebygging eller rehabilitering?**

En annen felles utfordring til dagens rusmiddelpolitikk, er forholdet mellom forebygging og rehabilitering. Da arbeidet med rusproblematikk startet opp i norsk arbeidsliv, var det med utgangspunkt i et ønske om å kunne tilby rehabilitering og attføring som alternativ til den direkte oppsigelse. Her lå det en sterk felles interesse fra både arbeidsgivere og arbeidstakere. Etterhvert som kunnskapen om betydning av forebygging har økt generelt i samfunnet, har også mange bedrifter utvidet sine målsettinger til å gjelde både såkalte frivillige rehabiliterings-kontrakter for ansatte med begynnende rusmiddelproblemer (tidligere intervensjon) og også rent primærforebyggende arbeid. Den økende fokuseringen på helse, miljø og sikkerhet, har også bidratt sterkt til et større forebyggings-engasjement i bedriftene.

Men samtidig opplever bedriftene at det er behov for mer kunnskap om hva som er effektive strategier for rusmiddelforebygging. Bedriftenes engasjement for forebygging



og tidlig intervensjon har i stor grad har vært drevet fram av bedriftshelsetjenesten og HMS-ansatte i bedriftene, mens det har vært vanskeligere å få til det samme engasjementet i ledelsen og blant de ansattes representanter. Dette skyldes trolig igjen et manglende engasjement nedenfra i bedriftsorganisasjonen og fra landssammenslutningene på både arbeidsgiver- og arbeidstaker-siden. Det er vært forbausende å se i hvor liten grad både bransjeorganisasjoner og fagforeninger har satt dette spørsmålet på dagsorden.

Det er derfor ikke tvil om at utvikling av en oppdatert rusmiddelpolitikk og utvikling av gode metoder for forebygging og tidligere intervensjon, må basere seg på en strategi for økt deltakelse og engasjement både nedenfra i organisasjonene og fra landssammenslutningene.

## Appendix: Grunnlaget for rapporten

Rapporten bygger først og fremst på dagseminarer som ble gjennomført sammen med representanter for bransjeorganisasjonene og de aktuelle fagorganisasjonene innen de ulike bransjene. Det ble avholdt et dagseminar for hver bransje.

I dagseminaret for teknologibedrift-bransjen deltok det to representanter fra bransjeorganisasjonen Teknologibedriftenes Landsforening og en representant fra hver av følgende fagorganisasjoner; Fellesforbundet, Handel og Kontor og Norsk Funksjonærforbund.

I dagseminaret for avis-bransjen deltok det tre representanter fra bransjeorganisasjonene Norske Avisers Landsforening og Arbeiderpressens Landsforening og en representant fra hver av følgende fagorganisasjoner; Privatansattes Fellesorganisasjon, Norsk Grafisk Forbund, Norsk Transportarbeiderforbund, Norsk Journalistlag og Handel og Kontor.

I dagseminaret for oljebransjen deltok det representanter fra følgende bedrifter på vegne av bransjeorganisasjonen Oljeindustriens Landsforening; Esso Norge, Norske Shell, Statoil, Hydro og en representant fra hver av de følgende fagorganisasjoner; Oljeansattes Fellessammenslutning, Yrkesorganisasjonenes Fellessammenslutning, Privatansattes Fellesorganisasjon og Norges Arbeidslederforbund.

Hvert av dagseminarene ble innledet med en kort presentasjon av prosjektet, tilsvarende den vi her har gitt i kap. 1.1. Deretter ble deltakerne gitt i oppgave å finne fram til så mange situasjoner som mulig der rusmiddelbruk inngår. Dette skulle være situasjoner i eller i tilknytning til arbeidet. Deltakerne ble også bedt om å vurdere rusmiddelbruken i disse situasjonene, om de mener den er “helt grei” (såkalte grønne situasjoner), “ikke helt grei / uklar” (såkalte gule situasjoner) eller “ikke greie i det hele tatt / helt uakseptable” (såkalte røde situasjoner). Vi gikk ikke inn i noen detaljert diskusjon om hva som skulle legges til grunn for vurderingen og deltakerne har nok derfor hatt noe ulik begrunnelse for sine valg av “farge”. Ut fra diskusjonene etterpå, fikk vi imidlertid inntrykk av at det var de krav man mente arbeide stiller som var tillagt størst vekt, men også mer almene moralske kriterier så ut til å spille en stor rolle.

I denne rapporten har vi brukt dette materialet og forsøkt å kategorisere situasjonene som kom fram, ut fra hvordan de relaterer seg til arbeide og til deltakernes vurdering av dem.

Deltakerne fikk deretter i oppgave å beskrive forholdene i bransjen langs noen dimensjoner som vi antar har betydning for i hvilken grad det skapes uklarhet om rusmiddelbruk knyttet til arbeid. Vi var spesielt opptatt av forhold som skaper uklarhet i definisjonen av hva som er arbeid og hva som er fritid.

I rapporten har samlet det materialet som deltakerne kom fram til og holdt dette opp mot informasjon som vi har kunnet skaffe oss om bransjen via ulikt informasjonsmateriell, årsmeldinger og spesielle publikasjoner.

Til slutt ba vi så deltakerne om å komme med synspunkter og alternative forslag til de ideer vi fremmet om aktuelle bedrifter for de neste fasene av prosjektet. Vi ønsket at de tre bedriftene vi skulle velge ut kunne representere den variasjonen vi finner innenfor bransjen når det gjelder størrelse og typer av virksomheter. I tillegg måtte det tas hensyn til økonomien i prosjektet slik at hovedvekten av bedrifter er lokalisert i Rogaland. Deltakerne har etterpå bistått oss i kontakten med de bedriftene som ble foreslått.