



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

Jorunn-Elise T. Skaftun
Rusmiddelbruk blant ansatte i rusvernet.
”Sosialavdelingen”

Delrapport 1

Rapport RF – 2000/069

Prosjektets tittel: Rusmiddelbruk blant ansatte i rusvernet
Oppdragsgiver(e): Sosial- og helsedepartementet
Forskningsprogram:

ISBN: 82-490-0085-4
Gradering: Åpen

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

Forord

Resymé.

Sosialavdelingen inngår i et utvalg på foreløpig 3 virksomheter i et ettårig prosjekt finansiert av Sosial- og helsedepartementet. Prosjektet fokuserer på økt bevisstgjøring omkring egen alkoholbruk for arbeidstakere i rusvernet.

Bakgrunn og formål:

Rogalandsforskning har gjennom et 3-årig NHO-finansiert prosjekt utviklet en metode (IGOR) for økt bevissthet hos ansatte om bruk av rusmidler i jobbsammenheng. Målet med dette prosjektet er å utvikle dette verktøyet videre, slik at det også kan bli anvendbart og nyttig overfor ansatte i rusvernet

Rapporten representerer en gjennomgang og oppsummering av de tre samlingene vi har hatt ved en sosialavdeling.

Stavanger, 07.02.2001

Jorunn-Elise T. Skaftun,
prosjektleder

Innhold

1	INNLEDNING	1
2	METODIKKEN.....	1
3	UTVALGSKRITERIER.....	2
3.1	Virksomhetene.....	2
3.2	Arbeidsgruppene	3
4	SOSIALAVDELINGEN	3
5	FØRSTE SAMLING	4
5.1	Situasjonene	5
5.2	Diskusjonstemaer	7
5.3	Viktig med økt bevissthet om rusmiddelbruk for ansatte i rusvernet?.....	7
6	ANDRE SAMLING	8
6.1	Kommentarer fra første samling.....	8
6.2	Vurderingskriteriene.....	9
6.3	Fordeling av situasjonene for grundigere vurdering.	10
6.4	Gjennomgang av situasjonene i plenum.....	10
6.5	Oppsummering	11
7	TREDJE SAMLING.....	12

1 Innledning

Bakgrunn for dette og liknende prosjekter på RF har en målsetting om å øke den ansattes og bedriftens bevissthet om alkoholbruk i tilknytning til arbeidet.

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. Og felles for disse situasjonene er at skillet for hva som er arbeid og/eller fritid blir vanskeligere å sette. Grensene flyter over i hverandre og blir mer diffuse. Holdningene til alkoholbruk i slike situasjoner er dermed - som arbeidslivet for øvrig - under endring. Fra en landsrepresentativ undersøkelse (MMI/Alkokutt 1999) var det bare 11 % av de spurte som svarte at man ikke bør drikke alkohol ”når man er på firmafest”. 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 (Nesvåg, Ramvi og Tunland 1999).

En hovedantakelse for dette prosjektet er at ansatte i rusvernet møter spesielle forventninger relatert til egen rusbruk. Få bedrifter i russektoren har egne formaliserte ordninger for å ivareta egne ansatte med rusproblemer, og spørsmål relatert til egen rusbruk er i liten grad berørt i opplærings- og videreutdanningsammenheng. Området synes å være taushets- og tabubelagt (Øjern Tone 1999). Det viser seg også at diskusjonen omkring bruk av rusmidler i gråsonen mellom privat- og arbeidsliv og de ansatte som rollemodeller, sjelden blir tatt. Dette utgjør noen av de temaene vi vil berøre i dette prosjektet.

2 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 i virksomheten. Den skal og være med på å gi alle ansatte et redskap for bevisstgjøring om egen rusmiddelbruk relatert til arbeidet. Videre ønsker vi at alle de som har ansvar for eller deltar i de situasjonene arbeidsgruppen har beskrevet som alkoholrelatert, 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. Den mer kronologiske gjennomgangen av hvordan vi har prøvd dette ut i sosialavdelingen, følger under beskrivelsene av de to samlingene vi har hatt med arbeidsgruppen på sosialavdelingen.

3 Utvalgskriterier

Metoden skal utvikles gjennom utprøving på ulike arbeidsplasser i rusvernet. I denne utprøvningsprosessen ser vi det ikke som noe poeng å skape et representativt utvalg av virksomheter, men vi ønsker å ivareta en variasjon og bredde i det utvalget vi gjør. I vårt første møte med prosjektets referansegruppe¹ gjorde vi et utvalg på 3 virksomheter basert på ulike kriterier. I denne sammenheng tenkte vi oss utvalgskriterier på to nivå:

1. *Type institusjon eller etat.*

Døgninstitusjon.

Kollektiv.

Poliklinikk.

Kommunale sosialtjenester.

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

Behandlingsideologi.

Klientmålgruppe.

Geografi

Typer ansatte.

Organisering av arbeidet

I utvalget bestreber vi oss derfor på å få dekket en ”forskjellighet” som punktene ovenfor tar høyde for.

3.1 Virksomhetene

Etter diskusjon med referanse gruppen, endte vi med følgende forslag til utvalg. Vi holder imidlertid muligheten åpen for å korrigere kursen underveis. Valg av institusjon kan derfor endres avhengig av hvilke erfaringer vi gjør oss i de første virksomhetene:

1. Sosialavdelingen

2. ”Kollektivet”

3. Poliklinikk/klinikk

¹ Prosjektet har en referansegruppe som består av representanter fra eier/arbeidsgiver, fagforeninger, samt en institusjonsprest: Lars Idar Rygg (personalsjef RPS), Bodil Byrkjedal Møller (sosialsjef Sandnes), Einar Bru (Blå Kors, Sandnes) Arild Vøllestad (prest, RAS), Kjetil Thu (FO), Bjørg Dons (NSF), Louise Johansen (F), Sverre Nesvåg (RF), Jorunn Skaftun (RF) og Ellen Ramvi (RF).

- 1. Sosialavdelingen:** Her får vi med en kommunal sosialtjeneste. Kommunen opererer med en spesialisert rusvernseksjon, samtidig som vi kommer til å nå ansatte som ikke primært jobber med rusvern, men som berøres av problematikken.
- 2. ”Kollektiv”:** Her får vi dekket en sentrum-periferi problematikk (by- og landkommune). Vi får også fanget opp ansatte i ulike turnuser, og ansatte med ulike klientmålgruppe som f.eks. behandling og ettervern.
- 3. Poliklinikk/klinikk:** Organisasjonen mangler en formulert politikk for håndtering av rusmidler på dette området, og spredningseffekten kan bli stor. Ved å velge denne institusjonen, får vi dekket dimensjonene døgninstitusjon og poliklinisk virksomhet.

Totalt sett, for alle tre institusjonene/avdelingen, vil vi finne store variasjoner med hensyn til: Hvilken behandlingssideologi virksomheten benytter, hvilken type klienter/målgruppe man har, hvilke typer ansatte som arbeider i virksomheten og hvordan arbeidet organiseres der.

3.2 Arbeidsgruppene

Arbeidsplassene blir bedt om å finne frem til en representativ arbeidsgruppe som skal delta på alle samlingene. De bestemmer dermed selv hvem som skal eller bør være med. Gruppen bør ha både horisontal og vertikal legitimitet, i og med at beslutninger en dag eventuelt skal tas. Et passende antall medlemmer til en slik arbeidsgruppe vil avhenge av størrelsen på virksomheten. Gruppen bør imidlertid ikke omfatte mindre enn 5 ansatte eller mer enn 15.

4 Sosialavdelingen

Sosialavdelingen er inndelt i ulike seksjoner, hvorav en er rettet mot spesialisert rusvern. Seksjon rusvern har i hovedoppgave å yte hjelp og bistand til klienter med rusproblemer. De har en akutt kriseavdeling, de fordeler/disponerer overgangsboliger, de har et bokollektiv for alkoholikere, de yter bistand til rusmisbrukere i egne hjem, de har et akutt overnattingstilbud og de driver med sysselsettingstiltak. Totalt disponerer seksjonen 18,2 årsverk.

Medlemmene ble forsøkt variert sammensatt og bestod av følgende personer:

Deltakere	Seksjon	Posisjon	År i avd.	År i bransjen
Kvinne	Tiltak	Klientarbeider	1 år	4 år
Kvinne	Rusvern	Miljøarbeider	1 år	1 år
Mann	Rusvern	Klientarbeider	½ år	½ år
Kvinne	Tiltak	Saksbehandler og leder	6,5 år	11,5 år
Kvinne	Mottak	Klientarbeider	4 år	7,5 år.
Mann	Tiltak	Saksbehandler	½ år	9 år
Mann	Rusvern	Saksbehandler og leder	17 år	17 år
Kvinne	Intern stab	Saksbehandler		4 år
Mann	Tiltak	Klientarbeider	½ år	2,5 år
Kvinne	Økonomi	Saksbehandler	Ca. 1 år	

Medlemmene i den utvalgte arbeidsgruppa er, som dere ser, hentet fra ulike seksjoner: Seksjon rusvern, tiltak og økonomi. De ansatte har det til felles at de enten jobber med spesialisert rusvern eller møter klienter med rusproblemer til daglig. Andre er der i kraft av at de på en eller annen måte representerer/ivaretar ansatte som jobber i avdelingen, eksempelvis personalkonsulenten (fra intern stab) og verneombudet. Gruppens medlemmer totalt ivaretar ulike funksjoner og posisjoner ved avdelingen, de utfører ulike oppgaver ved avdelingen, medlemmene har/har hatt ulike verv, og de har svært varierende grad av arbeidserfaring i bransjen. Tanken var også at man gjennom en variert og bred sammensetning, ville stå bedre rustet til å spre erfaringer fra samlingene, både mens prosjektet varte, og i etterkant med en eventuell implementering/formulering av en rusmiddelpolitikk for hele avdelingen.

5 Første samling

Første dag startet ut med en muntlig presentasjon av deltakerne. Alle fylte deretter ut en liste med navn, hvor de jobber, hva de jobber med, hvilken stilling de har osv. Deretter fulgte en innledning fra RF hvor bakgrunn for og mål med prosjektet, ble presentert. Her ble det også vektlagt den status de har som første gruppe ut, og at det hele dreier seg om et utviklingsprosjekt. Verktøyet/metodikken skal altså nå tilpasses de som arbeider i rusvernet. Tidligere har disse utviklingsprosjektene hatt ansatte i ordinært arbeidsliv (oftest privat) som målgruppe. Vi poengterte prosjektets mål om bevisstgjøring, og vårt ønske om tilbakemeldinger underveis på hvordan de oppfattet metodikken; dens relevans og opplevde effekt.

I løpet av første samling skulle man komme opp med en mest mulig presis beskrivelse av rusmiddelbruk i tilknytning til arbeidet ved sosialavdelingen. Deltakerne fikk først 5 minutter, hvor de hver for seg skrev ned så mange situasjoner de kom på hvor koblingen rusbruk – arbeid forekom. Totalt antall situasjoner summerte seg til 34. Av disse ble 8 luket ut som mindre relevante/for private. De resterende 26 ble så fordelt blant gruppens medlemmer og grundigere beskrevet på egne skjema. Før den enkelte ble overlatt til seg selv, gjorde vi en grundig gjennomgang av et slikt situasjonsbeskrivesskjema. Skjemaene er bygd opp slik at hver enkelt situasjon beskrives etter følgende ”knagger”:

Nummer og navn på situasjonen

Formålet med situasjonen

Hvor og når foregår dette

Typisk hendelsesforløp

Møter dere klienter i denne situasjonen? (beskriv hvordan:)

Situasjonskategori

Mengde drikke (antall alkoholenheter).

Deltakernes posisjon

Antall ganger pr år

Hvem bruker rusmiddel

Hvordan opptrer de fleste (stemning, væremåte, stil)

Hva ville vært upassende opptreden

Andre kommentarer (formål med alkoholbruken)

Alle deltakerne fikk så god tid på seg til å beskrive ”sine” situasjoner nærmere. Når første dag var ferdig, ble beskrivelsene samlet inn for en grundigere gjennomgang av oss. Beskrivelsene ble så samlet i et skriftlig notat som deltakerne fikk til gjennomlesning før neste samling.

5.1 Situasjonene

Situasjonene som ble trukket fram, hadde mange likhetstrekk med de vi møter på i vanlig arbeidsliv, både i forhold til antall og type anledninger. Alkohol brukes for å dyrke kollegiale bånd, på bedriftsinterne arrangementer og i forbindelse med reiser/kurs/møter. Anledninger med representasjon er sjeldne (kun én, som for øvrig blir gjennomgått på eget skjema), og rusbruk **under** arbeid ble ikke trukket fram som aktuelt i det hele tatt.

De valgte og fordelte situasjonene utgjør følgende:

Tillitsvalgt – opplæring Norges Juristforbund
Vente på flyplass
På flyet fredag ettermiddag
Personalsjefmøte, vertskap
Middag på restaurant med kollegaer
Seminar/kurs med overnatting (eksternt)
Kollega samtale
Feiring av fast ansettelse
Alkohol som gave
Fredagspils
Barselpils
Vinlotteri
Julebord
Hyttetur
Privat fest hvor kollegaer er invitert
Husinnvielse
Kollega avslutning
Årsmøte i bedriftsidrettslaget (inkludert fotballkamp)
Møte med klienter
Todagers seminar
Personalfest i kommunen
Årsmøte/fagkonferanse i FIR
Idrettsarrangement
Kurs/seminar med overnatting internt
Landsmøte FO
Grillparty, seksjonen

Totalt sett merket vi oss et lavt alkoholkonsum i de fleste situasjonene. Det var også enkelte som ikke hadde deltatt i situasjoner hvor rusmiddelbruk i gråsonen mellom arbeid og fritid forekom. Vi spekulerte litt på dette noe uvanlig lave alkoholkonsumet, og bestemte oss for å ta tak i dette under neste samling.

5.2 Diskusjonstemaer

Under diskusjoner og i sine kommentarer til hverandre, kunne det se ut som om holdningene til rusbruk varierte veldig fra person til person. Noen syntes tydelig å være mer restriktive enn andre og omvendt. Noen hadde også erfaringer med liknende situasjoner fra andre avdelinger i kommunen, hvor de mente situasjonen var annerledes; at der ble brukt mer alkohol. Ens ansvar for å ta seg spesielt i vare - med tanke på hvilke klienter en arbeidet med - ble også brakt på banen. Man burde være bevisst sin rolle.

Det tar seg ikke godt ut. Det er lite tillitsvekkende dersom vi raver rundt. Vi har et ansvar siden vi jobber med rusmiddelmissbrukere.

Situasjoner hvor man hadde truffet eller kunne risikere å treffe klienter ute på byen, ble også trukket frem. De fleste opplevde dette som ubehagelig, at det satte en demper på stemningen osv., men man hadde allikevel ulike og individuelle strategier for hvordan takle slik kontakt. Man kunne avvise eller ekskludere (høflig, men bestemt), eller man kunne oppleve dette som mer problematisk og håndtere situasjonen annerledes:

Det kan være vanskelig å avvise når jeg møter personer i arbeidstrening på byen. Noen er for eksempel 42 år, flyktning og ønsker å snakke om hus, hjem, familie. Da blir det vanskelig å avvise.

Andre igjen kunne gjerne slå av en prat med klienten, ”men ikke om jobben.” Strategiene for å håndtere ”møter med klienter på fritiden” varierte fra det vi kan kalle rent individuelle og impulsive til de mer gjennomtenkte og forutsigbare.

5.3 Viktig med økt bevissthet om rusmiddelbruk for ansatte i rusvernet?

På slutten av første dag, tok vi opp spørsmålet om hvor relevant de syntes det var å bevisstgjøre ansatte i rusvernet omkring egen rusmiddelbruk.

- Vi har spesielle kunnskaper om rus og god kjennskap til virkninger av ulike rusmidler.
- Det er viktig for oss å være bevisst vår rolle. Vi fungerer ofte som rollemodeller.
- Vi har/bør ha autoritet i forhold til rus og skadelige virkninger. Dette angår også vår egen håndtering av rusmidler
- Folk har forventninger til oss.
- Egen håndtering av rusmidler kan forkludre/avklare vår dobbeltrolle som både hjelper og kontrollør.
- Våre egne holdninger til rusmiddelbruk påvirker vår faglighet og profesjonalitet.

6 Andre samling

Målet med andre samling var å vurdere om den rusmiddelbruken som ble beskrevet under første samling var som man ønsket å ha den, og eventuelt konkretisere hvor man hadde behov for endringer.

Deltakerne hadde fått en skriftlig gjennomgang i forkant av alle situasjonene, slik de ble beskrevet av hver enkelt deltaker under forrige samling. Denne ble hver enkelt bedt om å lese gjennom i forkant av 2 samling.

6.1 Kommentarer fra første samling

Vi startet ut med å be om kommentarer fra deltakerne. Både i forhold til situasjonsbeskrivelsene, om de stemte, men og reaksjoner på opplegget mer generelt.

Konfidensialitet

Deltakerne var opptatt av hvordan informasjonen fra samlingene ble behandlet fra vår side, og hva dette skulle kunne ut i. Vi informerte om at erfaringene fra samlingene kom til å bli oppsummert i en konfidensiell "rapport" fra RF's side. Denne kan kommunens sosialavdeling selv velge hvordan de vil bruke i etterkant.

Den "pyntelige" alkoholbruken

Det ble så diskutert rundt bordet mulige forklaringer på hvorfor alkoholbruken på avdelingen var så "pyntelig". Der eksisterte en påtakelig forskjell på avdelingens forbruk av alkohol i jobbsammenheng, sammenliknet med mange bedrifter i det private næringsliv. Deltakerne framhevet i denne sammenheng at nok "mange er preget av den daglige dont". Mange hadde derfor rimelig restriktive holdninger til bruk av alkohol, men man antydte store og opplevde kulturforskjeller på dette mellom de ulike avdelinger. På julebordene i andre etater ble der for eksempel konsumert mer alkohol enn her.

Det ble også framhevet at avdelingen bestod av mange forskjellige mennesker, de var i ulik alder, hadde ulike interesser, hadde ulike fagbakgrunn osv. Det var faget og jobben man hadde felles.

Avdelingen var også forholdsvis nyorganisert. Det var derfor mange som ikke kjente hverandre fra før. Om ruskulturen av denne grunn var i endring eller om den representerte noe som hadde "satt seg", hersket det ulike oppfatninger om. Noen mente at det faktisk eksisterte en "kultur" som hadde satt seg, og at den la sterke føringer på denne typen arrangementer. Rammene for disse arrangementene var eksempelvis ofte lagt på forhånd, og det ble lagt sterke føringer i forkant på hva som ble oppfattet som akseptabel rusmiddelbruk. Både i forhold til de situasjonene avdelingen arrangerte, og de kollegaene deltok på mer privat i sammen.

Det er forskjellige personer som står bak arrangementene, men de ender bemerkelsesverdig likt. Kaffe, kaker, frukt og litt alkohol.

Andre igjen vektla nyorganiseringen, og at man visste lite om hva slags holdninger "de andre" hadde til alkohol. Dette utgjorde også forhold som man mente kunne endre seg med tiden.

Generelt sett eksisterte der forskjellige holdninger til bruk av alkohol, og man hadde ulik kunnskap om de andres holdninger til alkohol.

Det varierer fra de som er totalavholds, til de som liker å ta seg en skikkelig bløyte.

De mente derfor å ha funnet en festform som tilfredsstilte de fleste.

Men noen av oss kunne nok tenkt oss det noe annerledes.

En av de nyest ankomne hadde følt seg litt på "tynn is" foran sitt første julebord. Han prøvde som god kollega å sondere dette nye terrenget, for å skape klarhet i hva han kunne forvente seg. Hans opplevelse var at forventningene måtte kraftig "nedjusteres". Han fikk klar beskjed fra kollegaene om å: "Ta det med ro. Sånn har vi det ikke her." Han ble "korrigert" i forkant av situasjonen.

Det var også tydelig at denne personen opplevde en del av "forsiktighetskulturen" som noe provoserende. Som nykommer var han også i den posisjon at han ikke hadde kunnskap om de gjerne "uuttalte" reglene som gjaldt for disse situasjonene, og da prøvde han seg - slik som vanlig er - å overføre erfaringer han hadde fra andre steder, til dette nye. De gamle erfaringene passet imidlertid ikke med det nye miljøet. Han måtte derfor finne en ny måte å håndtere dette på ved sosialavdelingen.

Miljøet på avdelingen syntes generelt sett å være sensibelt for utskeielser med tanke på håndtering av rusmidler. Man ønsket ikke å være den som ble snakket om i etterkant, noe som for øvrig ikke behøver å være særlig forskjellig fra andre virksomheter i arbeidslivet.

6.2 Vurderingskriteriene.

Etter at kommentarrunden var ferdig og vi var blitt enige om at de beskrivelsene som ble gjort sist gang var riktige, gjorde vi en gjennomgang av kriteriene de skulle ta i bruk for å vurdere hver enkelt situasjon. Ideen om grønne, gule og røde soner ble også introdusert. Kriteriene var plassert i skjemaet "for å beskrive opplevelse av situasjoner" og var inndelt på følgende måte (vedlegg 3):

Fysisk helse (langs aksene 'akseptabelt – negativt')

Ulykkesrisiko ('akseptabelt – negativt')

Juridisk/etisk ('akseptabelt – negativt')

Sensitiv informasjon (langs aksene 'positivt via grenseland til negativt')

Kvalitet på arbeid ('positivt via grenseland til negativt')

Mental helse ('positivt via grenseland til negativt')

Sosialt miljø ('positivt via grenseland til negativt')

Bedriftens renommé ('positivt via grenseland til negativt')

Alle kriteriene burde, i tillegg til en avkrysning langs de ulike aksene, gis en skriftlig begrunnelse. Til slutt ble man bedt om å gi en samlet vurdering av situasjonen: Befant den seg i det man ville kalle "OK" sonen, i vurderingssonen eller i forbudssonen. Denne samlede vurderingen skulle til slutt også gis en skriftlig begrunnelse (Vedlegg .

6.3 Fordeling av situasjonene for grundigere vurdering.

Situasjonene ble så fordelt på gruppens medlemmer for en grundigere vurdering etter de ovenfornevnte kriteriene. Det skulle dermed være enighet om at beskrivelsene som ble gjort sist, skulle ligge til grunn for de videre vurderingene. Vi prøvde også, så langt råd var, at folk fikk holde seg til "sine" situasjoner. Medlemmene jobbet så enkeltvis med å vurdere "sine" situasjoner.

6.4 Gjennomgang av situasjonene i plenum.

Når det så ut som om folk var ferdige med sine enkeltvurderinger, tok vi tak i situasjonene for en gjennomgang i plenum. Vi kategoriserte først de samlede vurderingene: Hvor mange og hvilke havnet i de 3 ulike sonene. Av totalt 24 gjennomgåtte situasjoner, var 19 av dem plassert i "OK"sonen og 5 i "vurderingssonen". Ingen av situasjonene var blitt plassert i forbudssonen.

Situasjoner som totalt sett ble vurdert til å havne i "OK" sonen:

Tillitsvalgtopplæring NJF
Vente på flyplass
På flyet fredag ettermiddag
Middag på restaurant med kolleger
Seminar/kurs med overnatting (eksternt)
Kollegasamtale
Feiring av fast ansettelse
Fredagspils
Barselspils
Julebord
Hyttetur
Husinnvielse
Kollegaavslutning
Årsmøte i bedriftsidrettslaget

2 dagers seminar

Personalfest

Årsmøte/fagkoferanse i FIR

Idrettsarrangement

Grillparty seksjon

Situasjoner som totalt sett ble plassert i "vurderingssonen". Altså; av en eller annen grunn "ikke helt grei":

Personalsjefmøte (Kommunen er vertskap)

Alkohol som gave

Møte med klienter

Kurs/seminar med overnatting internt

Landsmøte FO

6.5 Oppsummering

Det er viktig å ikke legge for stor vekt på hvor mange av situasjonene som havnet i hver kategori, men tendensen er for så vidt som vi forventet fra første samling. I forhold til det som har kommet fram, må vi kunne si at avdelingens alkoholbruk totalt sett var preget av forsiktighet.

Kategoriseringen representerte imidlertid *ikke* noe faktisk eller entydig bilde av den "rusmiddelkultur" vi fant på sosialavdelingen, noe vi heller ikke tok mål av oss til å "identifisere". Dette vil komme klarere frem om man går gjennom en enkelt vurdering av en situasjon (se vedlegg). Da vil man oppdage de individuelle betraktninger og holdninger til hva den enkelte opplever som akseptabelt eller ikke. Og dette varierte fra person til person. Nesten like situasjoner ble vurdert totalt forskjellig, alt etter hvordan man personlig forholdt seg til alkoholbruk i forskjellige situasjoner. Og det er kanskje nettopp dette som kjennetegner avdelingen. Forskjelligheten. Og denne kan nok utgjøre en av hovedutfordringene for hvordan reflektere og arbeide med disse problemstillingene videre.

I gjennomgangen av situasjonene i plenum, gikk vi først gjennom de som var plassert i "vurderingssonen". Generelt sett dreide diskusjonene seg rundt følgende temaer:

I hvor stor grad skal man ta inn over seg at man jobber i rusvernet? Hvor går grensen for hva som er offentlig og/eller privat? Hvem representerer man? Kun seg selv, sin yrkesgruppe eller hele avdelingen? Hvilke hensyn skal man ta i avdelingen ved kjøp av gaver som inneholder alkohol, arrangement av fester osv.? I hvor stor grad skal man solidarisere seg med de som har eller måtte ha rusproblemer? Er dette noe man som ansatt i rusvernet bør ha et prinsipielt og avklart forhold til, eller er det klokest eller like greit å gjøre disse vurderingene fortløpende?

Og som tidligere vist; der eksisterte forskjellige holdninger og individuelle strategier for håndtering av slike problemstillinger. For noen var privat – privat. Punktum. Samtidig må det sies at *alle* tok innover seg et ansvar som rollemodell, i og med arbeidets art, men man håndterte det forskjellig. Ingen var komfortable med å eksempelvis treffe klienter ute på byen, når man selv brukte rusmidler. Det satte en demper på hele stemningen, man opplevde å bli ”plaget” osv, men man hadde ulike måter å takle situasjonene på.

Noen valgte å ikke drikke alkohol før de visste hvilket syn sidemannen hadde til rusmidler (kollektiv strategi), mens andre mente dette var å gå for langt (individuell strategi). Noen syntes at det å bruke medlemmenes kontingent (i fagforeningssammenheng) til alkohol, var forkastelig, mens andre syntes det var helt greit. Å kjøpe gaver til ansatte med alkohol i opplevde noen som særdeles upassende på en slik arbeidsplass, mens andre ”ikke kunne fatte og begripe hva som var galt med det.” Hvis bare mottakeren ble fornøyd med gaven.

Som sagt tidligere. Arbeidsgruppens holdninger var totalt sett preget av forskjellighet, og (stort sett) forsiktighet.

7 Tredje samling

Under tredje samling skulle arbeidsgruppen, på bakgrunn av de foregående samlingene, definere noen områder hvor man mente å ha behov for endring. Sitert fra IGOR heter det seg at man skal ”*velge ut risikoområder der aksjoner bør iverksettes og lage en plan for utvikling av rusmiddelpolitikk for bedriften*”.

Vi hadde på forhånd definert noen sentrale spørsmål som vi mente måtte være viktige å avklare under denne samlingen:

- Hvilke krav kan eller bør man stille til kritisk refleksjon om egen rusmiddelbruk blant ansatte på sosialavdelingen?
- Skal dette begrenses til noen spesielle anledninger eller hvordan kan slike krav eller forventninger om kritisk refleksjon rundt egen rusmiddelbruk eventuelt formuleres eller formidles til alle ansatte?
- Hvilken form kan dette få, og hvordan kan det iverksettes?
- Hvem er det som skal gjøre dette arbeidet og hvordan?

En foreløpig versjon av rapporten til sosialavdelingen ble gjennomgått og diskutert i plenum med arbeidsgruppen. Våre betraktninger og beskrivelser av avdelingens håndtering av rusmidler ble oppfattet som treffende, og uproblematiske. Når vi prøvde å ta diskusjonen om behovet for en eventuell formulering eller videre bevisstgjøring av resten av avdelingen, oppdaget vi en forbausende stor motvilje mot å gjøre dette. Man

opplevde å ha håndtert dette greit nok uten noen formelle regler for det, og de hadde heller ingen misbrukserfaringer fra sitt eget personale. ²

En slik motstand 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. Motstanden var imidlertid ikke entydig. Og man kom i løpet av samlingen frem til at man skulle arbeide videre med dette til høsten. To av representantene fra arbeidsgruppen (en leder og en tillitsvalgt) skulle ta tak i dette igjen til høsten. Det ble også avtalt at vi fra RF skulle få følge denne prosessen videre, både med tanke på en videre implementering og for å få en slags evaluering av metodikken gjennom enkelte dybdeintervjuer.

Referanser

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 Rogalandsforskning.

Øyern Tone (1999): "Feier ikke for egen dør." Rus & avhengighet nr 4, 1999, s 23-25.

Nr	Situasjonskategori (Fyll ut med X)							Posisjon (Fyll ut med 1'ere)						Enheter		Sum enheter
	Privat utenom arbeid	Kollegialt	Bedriftsinternt sos.arr.	Reise, kurs, møte	Representasjon	Under arbeid	Annet	Ledelse	Mellomleder	Arbeidere	Admin			Antall glass	Ganger pr år	
1				x								1		2	1	2
2			x					1	1	1	1	1	1	3	1	3
3			x							1		1		3,5	2	7
4		x								1		1		4,5	3,5	15,75
5		x								1		1		6,5	1	6,5
6		x								1		1		4	1	4
7		x						1				1		2	1	2
8		x						1						1,5	3	4,5
9			x					1	1	1	1	1	1	4,5	1	4,5
10		x						1						6	2	12
11		x						1						4	1	4
12		x						1						4	1,5	6
13				x				1				1		2,5	1	2,5
14		x						1				1		1,5	2,5	3,75
15					x							1		4	1	4
16				x				1	1	1	1	1	1	1	1	1
17				x				1	1	1	1	1	1	1	5	5
18				x									1	7	1,5	10,5
19				x				1				1		7,5	1	7,5
20				x								1		3,5	1	3,5
21				x									1	5	4	20
22			x					1	1	1	1	1	1	3,5	1	3,5
23			x					1				1		2	1	2
24			x					1				1		2	1	2
	Menn arbeid							81	22	64	22	101	60			
	Kvinner arbeid							46	12	37	12	58	35			
	Menn totalt							242	65	192	65	304	181			
	Kvinner totalt							138	37	110	37	173	104			

RISIKO OPPSUMMERING									
Situasjon	Fysisk helse	Mental helse	Sosialt miljø	Ulykkesrisiko	Sensitiv informasjon	Bedriftens renommé	Kvalitet på arbeid	Juridisk/etisk	Samlet vurdering
Kollegialt									
4	Green	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Green	Yellow	Yellow
5	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
6	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
7	Green	Green	Green	Green	Yellow	Green	Green	Green	Green
8	Green	Green	Green	Green	Red	Yellow	Green	Green	Green
10	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
11	Green	Green	Green	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green
12	Green	Green	Green	Yellow	Green	Green	Yellow	Yellow	Green
14	Green	Green	Green	Green	Yellow	Green	Green	Green	Green
Bedrifts-internt sos.arr.									
2	Green	Green	Green	Green	Yellow	Green	Green	Green	Green
3	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
9	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
22	White	White	White	White	White	White	White	White	White
23	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
24	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
Reise, kurs, møte									
1	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
13	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Yellow	Green	Green
16	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
17	Green	Green	Green	Green	Green	Yellow	Green	Green	Green
18	Yellow	Yellow	Green	Green	Yellow	Green	Red	Green	Green
19	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
20	Green	Green	Yellow	Green	Green	Yellow	Green	Green	Yellow
21	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Yellow	Yellow	Yellow
Representasjon									
15	Yellow	Green	Green	Yellow	Red	Red	Yellow	Red	Yellow