



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

**IGOR**

**Utvikling og implementering av  
rusmiddelpolitikk i arbeidslivet**

RF-2000/083



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

Vår referanse: <b>712.4/824798</b>	Forfatter(e): <b>Sverre Nesvåg, Ellen Ramvi, Barclay Stevenson og Else Tungland</b>	Versjonsnr. / dato: <b>Vers. 1 / 15.05.2000</b>
Ant. sider: <b>12 (inkl. vedlegg)</b>	Faglig kvalitetssikrer: <b>Terje Lie</b>	Gradering: <b>Åpen</b>
ISBN: <b>82-490-0036-6</b>	Oppdragsgiver(e): <b>NHO – Arbeidsmiljøfondet</b>	Åpen fra (dato):
Forskningsprogram:	Prosjekttittel: <b>Rusmiddelpolitikk i et HMS-perspektiv</b>	

Emne:

I denne rapporten presenteres resultatene fra utviklingen og utprøvingen av en metode for å formulere og implementere rusmiddelpolitikk i arbeidslivet. Utviklingen og utprøvingen av metoden har foregått i en tett dialog med åtte bedrifter innen bransjene avis, olje-industri og teknologibedrifter.

Metodikken er presentert og gjort tilgjengelig via en egen hjemmeside på Internett: [www.rf.no/igor](http://www.rf.no/igor). På denne siden finnes både generell informasjon om temaet arbeidsliv og rus, linker til andre aktuelle hjemmesider og alle de it-verktøy som er utviklet ved bruk av metodikken i bedriftene.


I rapporten presenteres spesielt erfaringene fra utprøvingen av alle faser av metodikken i en bedrift.

Til slutt presenteres de videre utviklingsmuligheter vi ser for evaluering og formidling av metodikken, bruk av metodikken på andre arenaer og behovene for videre forsknings- og utviklingsarbeid innen temaet arbeidsliv og rus.

Emne-ord:

Rusmiddelpolitikk – arbeid – forebygging

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

  
Prosjektleder  
Sverre Nesvåg

  
for RF – Rogalandforskning  
Tor Tønnesen

## **Innhold**

1	INNLEDNING .....	1
2	UTVIKLING AV METODIKKEN.....	2
3	WWW.RF.NO/IGOR – PRESENTASJON AV NETTSTEDET.....	3
4	UTPRØVING .....	4
5	UTVIKLINGSMULIGHETER .....	7
6	REFERANSER.....	9

VEDLEGG 1: IGOR - ARBEIDSPPLAN

VEDLEGG 2: EKSEMPEL PÅ EN OVERORDNET RUSMIDDELPOLITIKK

# 1 Innledning

I dagens arbeidsliv ser vi to motstridende utviklingstrekk når det gjelder bruk av alkohol og andre rusmidler. På den ene siden forsterkes holdninger om at rusmiddelbruk i arbeidstiden ikke kan aksepteres. På den annen side skjer det store endringer i arbeidslivet (Nesvåg, Ramvi og Tunglund, 1999) som skaper en rekke nye anledninger for bruk av rusmidler i situasjoner som er mer eller mindre tilknyttet arbeidet. I disse situasjonene er holdningene til rusmiddelbruk langt mer liberale. Blant både arbeidsgivere og ansatte er det stor usikkerhet om og eventuelt hvordan det kan etableres en ytre regulering, en rusmiddelpolitikk, for denne typen rusmiddelbruk. Hvilke former for regulering vil kunne være både effektive og legitime?

I perioden 1997–2000, har RF - Rogalandforskning (RF) gjennomført to prosjekt rettet mot utvikling og implementering av rusmiddelpolitikk i arbeidslivet. I det første prosjektet, ”Forebygging og tidlige intervensjon ved rusmiddelproblemer i arbeidslivet”, var målsettingen å kartlegge forhold som kan påvirke rusmiddelbruken i utvalgte bransjer, utvikle en metode for kartlegging og vurdering av rusmiddelbruk i utvalgte bedrifter og analysere hvordan rusmiddelproblemer oppleves og håndteres av bedriften og involverte ansatte. I alt har åtte bedrifter fra bransjene avis, oljeindustri og teknologibedrifter, vært involvert i prosjektarbeidet. Resultatene fra dette prosjektet er presentert i tre delrapporter (RF – 1999/170, 259 og 260) og i en sammendragsrapport (RF – 1999/261).

I det andre prosjektet, ”Rusmiddelpolitikk i et HMS-perspektiv”, har målsettingene vært å videreutvikle metodikken slik at bedriftene kan formulere en rusmiddelpolitikk for sin egen virksomhet og implementere denne gjennom ulike strategier for økt bevissthet om rusmiddelbruk i tilknytning til eget arbeid. En teknologibedrift har vært den sentrale bedriften for utvikling og utprøving av alle deler av metodikken. En avisbedrift og en oljebedrift har vært involvert i deler av dette siste utviklingsarbeidet. Videre har målsettingen for dette prosjektet vært å utvikle it-verktøy slik at nye bedrifter, sammen med ekstern konsulenthjelp, kan gjennomføre tilsvarende prosesser for formulering og implementering av en fungerende rusmiddelpolitikk.

Det er denne metoden, med tilhørende it-verktøy som har fått navnet IGOR. Navnet oppsto ved at vi har spilt på den kjente sketsjen med Harald Heide-Steen jr. som ubåtkaptein. Ubåtkapteinen parerer ubehagelige spørsmål med å vise til at ”Jeg kan ikke se den grense under vann” og roper på Igor sitt balaleika-orkester for å komme han til unnsetning. Et sentralt virkemiddel i metoden er bruk av fargesymbolikken grønt-gult-rødt. IGOR ble forkortelsen for en sentral henvisning i metoden, nemlig til det vanskelige grenselandet **Imellom Grønt Og Rødt**. Hele metoden med alle verktøyene er lagt ut på Internett på adressen [www.rf.no/igor](http://www.rf.no/igor). I de neste avsnittene vil vi presentere hvordan metodikken er blitt utviklet i en tett dialog med de deltakende bedriftene, hvordan innholdet og oppbygningen av metoden er presentert på nettstedet og hvordan den er prøvd ut i en av bedriftene.

## 2 Utvikling av metodikken

Utviklingen av metodikken har skjedd i en tett dialog mellom flere aktører både innen RF og mellom RF og de deltakende bedriftene. I denne dialogen har det blitt spilt inn kunnskap og erfaringer av ulik karakter.

Fra RF`s side har vi tatt utgangspunkt i kunnskap om hvordan ansattes rusmiddelbruk påvirker arbeidslivet og om hvordan forhold i arbeidslivet er med på å forme ansattes rusmiddelnormer, forventninger og vaner. Vi har også kunnet spille på mange års erfaring fra arbeid med informasjon og opplæring om rusmiddelbruk i arbeidslivet og på kunnskap og erfaring om rusmiddelforebyggende arbeid på andre arenaer rettet mot andre målgrupper.

Fra bedriftene har det kommet innspill på tidligere erfaringer fra arbeid med temaet. Noen av de store bedriftene hadde selv arbeidet med temaet over lengre tid, enten innen rammen av en etablert AKAN-ordning eller ut fra egne prinsipper. Noen bedrifter hadde gjennom sin tilslutning til en felles bedriftshelsetjeneste, deltatt på noen kurs eller hadde erfaring fra arbeid med ansatte med misbruksproblem. Noen bedrifter hadde ikke arbeidet aktivt med temaet i det hele tatt. I dialogen med disse bedriftene fikk vi et meget godt innsyn i hvilke problemstillinger og spesielle krav som var aktuelle i den enkelte bedrift. Spesielt var variasjon i størrelse avgjørende for hvordan arbeidet kunne legges opp.

Etterhvert som vi utviklet de ulike elementene i metodikken, ble det viktig å få innspill på hvordan de ulike fasene i arbeidet skulle legges opp og hvilke verktøy som var nødvendige for å støtte opp om arbeidet. På dette området har vi gått utallige runder mellom utvikling og utprøving, der både rusfaglig kompetanse, kompetanse om utvikling av it-verktøy og kompetanse på praktisk arbeid i bedriftene har gått hånd i hånd.

Gjennom denne dialogen har vi kunnet styrke de viktige metodiske prinsippene om konkretisering av situasjoner og vurderingskriterier, aktiv deltakelse fra ulike parter i bedriften, forankre arbeidet i bedriftens organisasjon og stadig veksle mellom formidling av kunnskap, utvikle evnene til kritisk refleksjon og etablere felles normer for rusmiddelbruk i tilknytning til arbeid i bedriften.

### **3 www.rf.no/igor – presentasjon av nettstedet**

Det er to grunner til at vi har valgt å bruke Internett som formidlingskanal for IGOR. For det første er Internett en effektiv måte til fortløpende å legge ut åpen informasjon og kunnskap om et tema, til et interessert publikum. For det andre er Internett en effektiv måte å kommunisere på med bestemte samarbeidspartnere som har behov for it-baserte hjelpemidler, veiledere for hvordan arbeidsprosessen kan legges opp i ulike bedrifter og fortløpende kommunikasjon i gjennomføringen av arbeidet.

I den åpne delen består nettstedet av ulike typer informasjon om temaet arbeidsliv og rus:

- Det er lagt ut avisklipp og argument som aktualiserer problemstillingen og skal motivere for å arbeide med dette temaet
- Det er lagt ut linker til egne databaser: Her finnes det en omfattende oversikt over internasjonal forskningslitteratur om temaet som gjennomgått og vurdert av oss, en oversikt over FoU om temaet gjennomført ved RF (flere av disse publikasjonene er lagt ut i fulltekst) og en oversikt over publikasjoner om annen rusmiddelforskning ved RF.
- Det er lagt ut linker til eksterne nettsteder som gir informasjon om arbeidsliv og rus (AKAN) og generelt om rusmiddelspørsmål (Blå Kors – side med oppdaterte nyheter, faktakunnskap og informasjon, Rusmiddeletaten i Oslo, Rusmiddel-direktoratet og AlkoKutt)
- Det er lagt ut informasjon om IGOR til bruk i egen bedrift. Her finnes det oversikter over den historiske utviklingen av arbeidet med rusmiddelproblemer i arbeidslivet, oversikt over de ulike fasene av arbeidet (se vedlegg 1) og informasjon om hvordan vi kan nås for ytterligere informasjon. Det er også planlagt opprettet en egen diskusjonsgruppe for aktører i arbeidslivet som er engasjert i temaet.

I den lukkede delen av nettstedet (passordbeskyttet), finnes alle de ulike it-baserte verktøy og omfattende veiledninger som trengs for den praktiske gjennomføringen av IGOR i egen bedrift. Disse ligger som nedlastbare filer i PowerPoint-, Excel- og Word-format. Denne delen er lukket fordi vi ikke ønsker at bedrifter eller andre ukritisk skal ta i bruk disse verktøyene uten at det er satt inn i en effektiv sammenheng. Det ville ikke være noen effektiv måte å utnytte IGOR på og dermed ville det lett kunne undergrave hele metodikken.

## 4 Utprøving

Åtte bedrifter var med i det første prosjektet i perioden høsten 1997 til våren 1999. Dvs. at alle disse bedriftene var med i utviklingen og utprøvingen av IGOR, fase 1 – 4. Det var dette de åtte bedriftene hadde forpliktet seg til å være med på ved oppstart av prosjektet. Bedriftene tok så ulike beslutninger om hvordan de ønsket å arbeide videre med temaet, ut fra de spesielle forholdene i hver bedrift:

- Nye eiere, store omorganiseringer og store endringer i markedsforhold gjorde at tre av bedriftene besluttet å ikke gå videre med temaet i denne omgang.
- To av bedriftene har godt innarbeidede system gjennom lokale AKAN avtaler og personell. I disse bedriftene blir temaet arbeidet videre med på ulike andre måter.
- Ved en av bedriftene ble det besluttet å utarbeide en ny rusmiddelpolitikk og vårt samarbeid skulle fortsette med fokus på en viktig avdeling som ikke hadde blitt så sterkt involvert i første runde. Dette arbeidet er gjennomført og dokumentert i egen konfidensiell rapport til bedriften, tilsvarende de rapportene som ble utarbeidet for alle åtte bedriftenes arbeid med fase 1- 4.
- En av bedriftene har arbeidet svært aktivt med temaet over flere år. De har prøvd ut ulike innfallsvinkler og har vært viktige samarbeidspartnere for oss gjennom alle disse årene. Bedriften har kommet svært langt med både bevisstgjøringstiltak og utarbeiding/implementering av bedriftens rusmiddelpolitikk. I denne bedriften ble det besluttet at vi skulle samarbeide om planleggingen et nytt framstøt for økt bevisstgjøring i en spesiell del av bedriften. Planleggingsarbeidet er gjennomført men det er besluttet at gjennomføringen skal skje først neste år, fordi det dette året arbeides med andre viktige HMS-tema.
- Den siste av bedriftene besluttet å samarbeide med oss om utvikling og utprøving av alle deler av IGOR. Vi velger derfor å presentere arbeidsmåtene og erfaringene fra utprøvingen i denne bedriften, slik at alle deler av IGOR kan presenteres i en sammenheng.

Bedriften er en høyteknologisk bedrift med 260 ansatte. Bedriften eksporterer nesten hele sin produksjon til land over hele verden. Vi har alt presentert utviklingen og utprøvingen av fase 1 – 4 (RF – 1999/261), så erfaringene med arbeidet i disse fasene går vi ikke så nøye inn på her. Bedriften gjennomførte disse fasene ved hjelp av en gruppe på 8 personer, både fra ledelse og øvrige ansatte. De åtte ble ikke plukket ut for å representere noen bestemte grupper i bedriften. Det viktige var å sette sammen en gruppe som kjenner de ulike deler av bedriftens virksomhet og som derfor kunne bidra i kartleggingen og vurderingen av alle aktuelle arbeidsrelaterte situasjoner der rusmiddelbruk forekommer. Dette ble oppnådd i svært stor grad. I prosessen etterpå er det ikke kommet fram nye situasjoner som ikke gruppen alt hadde fått med seg.

Gruppens arbeid endte opp med et forslag til hvilke tema / aksjonspunkter det burde arbeides videre med i bedriften. Punktene ble organisert i et forslag til en handlingsplan som ble lagt fram for toppledelsen i bedriften til drøfting og beslutning. Ledelsen ga sin tilslutning til planen og denne dannet så utgangspunkt for de videre arbeidet:

1. *Utarbeiding av overordnet rusmiddelpolitikk.* Et forslag til rusmiddelpolitikk for bedriften ble utarbeidet på grunnlag av de vurderinger som gruppen hadde foretatt og i et nært samarbeid mellom RF og bedriften. Etter runder med kommentarer og innspill fra ulike linjeledere, ble politikken tatt opp til behandling i AMU og bedriftens kontaktutvalg mellom ledelse og fagforeninger, og så endelig vedtatt innført av ledelsen. Bedriften er medlem av en felles bedriftshelsetjeneste-ordning. Gjennom denne ordningen er det etablert et system for håndtering av rusmiddelproblemer blant ansatte, etter vanlige AKAN-prinsipp. En henvisning til disse prinsippene ble også innarbeidet i politikken. Politikken ble altså sterkt forankret i linjeledelsen helt fra arbeidet i den første gruppen, via kommentarer og innspill til forslaget og gjennom en nøye introduksjon til alle ledere (se neste punkt). På bakgrunn av det sensitive tema som en rusmiddelpolitikk ofte oppfattes å være, var det forbausende liten uenighet om forslaget til politikk. Vi tror dette skyldes det forarbeidet som gruppen gjennomførte og at politikken er utformet på grunnlag av de konkrete vurderinger av aktuelle situasjoner i bedriften, som her ble foretatt. Politikken ligger vedlagt i anonymisert form (vedlegg 2).
2. *Lederopplæring.* Det ble gjennomført en fire timers opplæring av alle ledere i bedriften. Opplæringen fokuserte på tre tema. Først ble forslaget til rusmiddelpolitikk gjennomgått i detalj. Innholdet og konsekvensene av alle formuleringer ble holdt fram og drøftet. Dette var også anledningen for å komme med kommentarer og forslag til endringer. Deretter ble det fokusert på den sentrale rolle ledere har på dette området: De er den gruppe av ansatte som oftest deltar i situasjoner der rusmiddelbruk forekommer. De er de viktigste rollemodellene og kulturbærerene i bedriften, særlig på slike områder der det formes normer og forventninger om hva bedriften i praksis står for. Og de er tillagt det helt sentrale ansvaret for at bedriftens rusmiddelpolitikk blir formidlet til alle ansatte og blir retningsgivende for bedriftens praksis. Til sist ble lederne lært opp i hvordan de nå skulle bringe rusmiddelpolitikken ut i sine egen avdelinger. Til dette ble det utviklet et nytt verktøy under fase 6, kalt "Avdelingsleders IGOR". Lederne utrykte svært stor tilfredshet med både opplæringen og det redskapet de hadde fått til rådighet for det videre arbeidet i egen avdeling
3. *Bevisstgjøringskampanje.* Det ble så gjennomført en bevisstgjøringskampanje rettet mot alle ansatte. Kampanjen hadde to formål. For det første ønsket bedriften å heve kunnskaps- og bevissthetsnivået blant den enkelte ansatte om egne alkoholvaner. For det andre ønsket man å skape blest om temaet i forkant av det arbeidet som den enkelte avdelingsleder skulle gå i gang med i egen avdeling. Kampanjen var en såkalt "triggerkampanje". Først ble det lagt ut nye plakater hver dag i en uke, over bedriftens intranett og via monitorer som er hengt opp ulike steder i bedriften. Disse plakatene har til hensikt å skape nysgjerrighet gjennom sine "mystiske" budskap om at man nå skal lære en ny måte å telle på. Siste dag ble det gitt ut en brosjyre til alle ansatte om hvordan man kan telle alkoholenheter for å bli mer bevisst på eget



forbruk. Det ble også informert om kampanjen i bedriftens internblad samme dag. Bedriftens vurdering er at begge formål med kampanjen er oppnådd.

4. *IGOR i avdelingene.* Hver avdelingsleder fikk ansvaret for å bringe bedriftens nye rusmiddelpolitikk ut i egen avdeling. Dette hadde følgende formål:
- Alle ansatte i avdelingen skulle bli godt kjent med bedriftens rusmiddelpolitikk og hva den innebærer for den enkelte.
  - Alle ansatte i avdelingen skulle bli bevisst på hvordan den overordnede rusmiddelpolitikken skal forstås i forhold til konkrete situasjoner av spesiell betydning for avdelingen og utvikle en felles holdning til hvilken praksis for rusmiddelbruk som avdelingen ønsker å legge seg på i disse situasjonene.
  - Alle ansatte i avdelingen skulle gjennom arbeidet med å beskrive og vurdere situasjoner av spesiell betydning for avdelingen, lære seg til å kunne foreta tilsvarende kritiske vurderinger av sin egen praksis i alle arbeidsrelaterte situasjoner der rusmiddelbruk forekommer.

Arbeidet er i ferd med å bli gjennomført i alle avdelinger. Det er stipulert at man vil bruke ca. 4 timer på dette arbeidet, fordelt på to samlinger.

5. *Evaluerings.* De første tilbakemeldingene fra avdelingslederne, er at implementeringen av rusmiddelpolitikken i avdelingene har vært svært vellykket. Men her gjenstår en samlet evaluering. Denne vil bli gjennomført til høsten.

Utprøvingen av IGOR i denne bedriften, viser at metodikken fungerer effektivt for en bedrift som ønsker å satse de nødvendige ressurser på å utvikle og implementere en egen rusmiddelpolitikk. Dette er en bedrift med ca. 260 ansatte. Av egen tid har bedriften anslagsvis brukt 1500 timer i denne prosessen, fordelt med 160 timer på gruppen i fase 1-4, 120 timer på lederopplæring, 1040 timer på implementering i alle avdelinger og ca. 180 timer på intern planlegging og koordinering. Skulle man brukt en ekstern konsulent som samarbeidspartner, tilsvarende det timetall RF har brukt i bedriften, ville kostnaden for dette blitt anslagsvis 120.000 kr.

Det er altså en betydelig ressursinnsats som er lagt ned i dette arbeidet. Men på den annen side sitter bedriften igjen med en godt utviklet og implementert rusmiddelpolitikk, svært bevisste ledere og ansatte og kunnskaper og vurderinger om sosiale forhold i egen bedrift med generell betydning for bedriftens arbeidsmiljø.

## 5 Utviklingsmuligheter

Gjennom den faglige utviklingen, den pedagogiske tilretteleggingen og den praktiske utprøvingen av IGOR, har vi nå til disposisjon et effektivt redskap for utvikling og implementering av rusmiddelpolitikk i arbeidslivet. Gjennom disse, og andre prosjekt, har vi også bygget opp en grunnleggende kompetanse om temaet rusmiddelbruk og arbeidsliv. Vi ser nå for oss fem videre utviklingsområder.

1. Det er nå brukt relativt store ressurser på å utvikle en metodikk for rusmiddelforebyggende arbeid som er tilpasset de spesielle problemstillinger og krav som arbeidslivet representerer. Vi mener det nå er viktig å styrke det teoretiske fundamentet for metodikken og sette dette inn i en mer generell teoretisk ramme for forebygging av livsstilsrelaterte problem. Det bør også gjennomføres videre utprøvinger av metodikken der det blir lagt betydelig større vekt på å evaluere effekter som oppnås når det gjelder endringer i normer, forventninger og atferd som styrker arbeidsmiljøet og produktiviteten i bedriften og reduserer risikoen for rusmiddelrelaterte skadevirkninger for både den enkelte ansatte og bedriften.

2. Det er flere temaer og utfordringer som er lite berørt i FoU-arbeidet til nå. Vi kan nevne den økte aksepten for bruk av vanedannende legemidler og illegale rusmidler også i arbeidslivet, de spesielle utfordringene man møter ved internasjonal virksomhet, spørsmålet om arbeidslivet, også på dette området, bør engasjere seg sterkere i forhold til utdanningssystemet, forholdet mellom offensive forebyggingsstrategier og kontroversielle kontrolltiltak som tilfeldig testing og den mangelen på samarbeid man svært ofte ser mellom arbeidslivet og behandlingsapparatet, når ansatte får alvorlige rusmiddelproblem. Disse, og flere andre tema, bør det arbeides med i videre forsknings- og utviklingsarbeid.

3. Vi har en stor utfordring når det gjelder å tilrettelegge og formidle informasjon og kunnskap på en slik måte at den blir tilgjengelig for bedrifter og andre som har behov for slik kunnskap i sitt daglige arbeid. Gjennom etableringen av nettstedet IGOR, har vi tatt de første skritt til å gjøre informasjonen mer tilgjengelig. Vi vil arbeide for at ny kunnskap og erfaring raskt blir lagt ut og formidlet gjennom dette nettstedet, slik at det framstår som en oppdatert informasjons- og kommunikasjonsbase for temaet arbeidsliv og rus. Vi vil også arbeide for at nettstedet blir tilgjengelig via andre aktørers nettsteder (AKAN, NHO, LO, aktuelle offentlige myndigheter og sentrale bedrifter) og det nye viktige nettstedet for rusmiddelforebygging i Norge; [www.forebygging.no](http://www.forebygging.no).

4. Både våre erfaringer og bedriftenes tilbakemeldinger viser at det er et klart behov for ekstern assistanse om bedriftene skal klare å gå inn i et så utfordrende tema som det rusmiddelbruk er. Vi har derfor tatt initiativ til å etablere en konsulenttjeneste som ved hjelp av IGOR, kan gå inn i bedrifter og bistå dem i gjennomføringen av prosessen med kartlegging og vurdering av situasjonen i egen bedrift, formulering av en tilpasset rusmiddelpolitikk og implementering av denne politikken gjennom ulike strategier for bevisstgjøring av alle ansatte. Det har også raskt vist seg at andre tema enn rusmiddel-

bruk, har samme karakter av etiske dilemmaer for bedriftene og deres ansatte. Dette kan være tema knyttet til sosiale relasjoner i bedriften, som for eksempel grenselandet mellom positiv oppmerksomhet / vennligsinnet erting og trakassering/ mobbing. Det kan være tema knyttet til forholdet mellom bedrift og ansatte, som for eksempel grenselandet mellom uformelle frynsegoder og stjeling. Og det kan gå på forholdet til kunder og leverandører, som grenselandet mellom positiv ”kundepleie” og korupsjon. De metodiske prinsipper som er utviklet gjennom IGOR, vil helt klart også ha relevans for slike tema. Vi har klare målsettinger om å utvikle metodikken på slike områder, for så å gjøre den tilgjengelig for nye bedrifter.

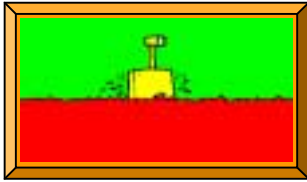
5. Vi mener at de metodiske prinsipp som IGOR bygger på, også vil være effektive for rusmiddelforebyggende arbeid på andre arenaer enn arbeidslivet. Vi er alt i gang med prosjekt rettet mot foreldre og barn, der voksne bevisstgjøres om egen bruk av alkohol i situasjoner der også barn er til stede og der det forsøkes etablert et nytt grunnlag for kommunikasjonen mellom foreldre og barn om barnas framtidige forhold til rusmidler. Vi kan også helt klart tenke oss at metodikken kan anvendes både i utdanningssystemet på ulike nivå og i ulike typer organisasjoner. På denne måten mener vi IGOR vil kunne gi et bidrag til utviklingen av hele det rusmiddelforebyggende arbeidet.

## 6 Referanser

- Gjerstad, B. (1999): Norske bedrifters rusmiddelpolitikk. RF – 1999/259
- Gjerstad, B., Nesvåg, S., Ramvi, E. & Tunglund, E. (1999): Rusmiddelpolitikk i arbeidslivet. Sammendragsrapport. RF – 1999/261.
- Nesvåg, S. & Tunglund (1999): Rusmiddelbruk i arbeidslivet. Metodeutvikling og resultater fra kartlegging/vurdering av arbeidsrelatert rusmiddelbruk i 8 bedrifter. RF – 1999/260
- Nesvåg, S., Ramvi, E. & Tunglund, E. (1999): Arbeidslivet i forandring. Nye rammer for bruk av alkohol. Nordisk Alkohol- & Narkotikatidsskrift. Vol. 16. Nr. 3. s. 191-203.
- Ramvi, E. & Sagvaag, H. (1999): Takling av rusproblemer på jobb. En intervju undersøkelse. RF – 1999/170.

## Vedlegg 1. IGOR - Arbeidsplan

### Bevisstgjøring og planlegging



**Fase 1 – Introduksjon** ”Igor! Jeg kan ikke se den grense under vann!”

Forstå målsettingen med bevisstgjøringsprosessen



**Fase 2 - Situasjonkartlegging / beskrivelser** ”Igor! Hvor er vi?”

Få en samlet og mest mulig korrekt beskrivelse av alle situasjoner der rusmiddelbruk inngår i jobbsammenheng.



**Fase 3 – Situasjonsvurdering** ”Igor! Hvor vil vi?”

Vurdere de beskrevne situasjonene der rusmiddelbruk inngår i jobbsammenheng etter bestemte vurderingskriterier



**Fase 4 – Endringsbehov** ”Igor! Stakk ut ny kurs!”

Velg ut risikoområder der aksjoner bør iverksettes og lag en plan for utvikling av rusmiddelpolitikk i bedriften.

Beslutning i  
bedriften

### Gjennomføring



**Fase 5 - Lage ny politikk** ”Igor! Ny rute!”

Lage ny politikk for bruk av rusmidler og en tiltaksplan for gjennomføring



**Fase 6 - Videre arbeid** ”Igor! Ny kurs!”

Gjennomføre videre bevisstgjøringsarbeid og konkrete tiltak

### Evaluering



**Fase 7 – Evaluering** ”Igor! Fulgte vi den nye kursen!”

Oppfølging og evaluering av den nye rusmiddelpolitikken

## **Vedlegg 2: Eksempel på en overordnet rusmiddelpolitikk**

### **Målsettinger, definisjoner og ansvar**

Gjennom denne politikken uttrykker bedriften de overordnede bestemmelser og holdninger som gjelder for bruk av rusmidler i tilknytning til arbeid.

Med rusmidler menes alkohol, narkotika og legemidler med berusende eller bedøvende virkning. Med ”tilknytning til arbeid” menes all bruk som direkte eller indirekte, kan virke inn på utførelsen av arbeidet eller bedriftens anseelse..

Politikken gjelder for bedriftens ledelse og alle ansatte. Ledere er ansvarlig for at politikken gjøres kjent for de ansatte og at denne konkretiseres i forhold til de særegne forhold i hver avdeling.

Firma eller enkeltpersoner som utfører arbeid eller tjenester for bedriften må rette seg etter denne politikkens overordnede bestemmelser og holdninger.

### **Bestemmelser om bruk av narkotika og legemidler**

All bruk av narkotiske stoff er forbudt i Norge og bedriften støtter en slik holdning. All bruk av narkotiske stoff som direkte eller indirekte, kan virke inn på sikkerheten og kvaliteten på arbeidet, er ikke tillatt. Dette gjelder også om arbeidet utføres i land der bruk av narkotiske stoffer er tillatt. Det er videre forbudt å bruke narkotika i eller komme påvirket til bedriftens lokaler.

All bruk av berusende eller bedøvende legemidler, som ikke er foreskrevet av lege, er forbudt, på tilsvarende måte som for narkotiske stoffer. Dersom bruk av legemidler foreskrevet av lege, kommer i konflikt med de krav som stilles til sikker og kvalitetsmessig utførelse av arbeidet, er brukeren forpliktet til å informere nærmeste overordnede. Lederen vil så i samråd med brukeren, vurdere om vedkommende kan fortsette med disse arbeidsoppgavene eller bør overflyttes til arbeidsoppgaver som ikke kommer i konflikt med bruken av legemiddelet.

### **Bestemmelser og holdninger til bruk av alkohol**

Bedriften erkjenner at bruk av alkohol kan være en kilde til glede, opplevelse og fellesskap. Samtidig innebærer all bruk av alkohol en risiko for helseskader, ulykker og problemer for sosiale fellesskap. Bedriften ønsker å stå for holdninger som balanserer disse hensyn. Vi har derfor definert tre risikonivå for bruk av alkohol i tilknytning til arbeid; en rød, en gul og en grønn sone.

#### *Rød sone (Forbudssone)*

All bruk av alkohol som kommer i konflikt med krav til sikkerhet og kvalitet på utført arbeid eller bedriftens anseelse, er ikke tillatt. Det er forbudt å bruke alkohol i, eller komme påvirket til bedriftens lokaler. (Administrerende direktør kan gi tillatelse til servering av alkohol i bedriftens lokaler, ved avviklingen av spesielle arrangement.)

### *Gul sone (Vurderingssone)*

Alle ansatte vil kunne oppleve situasjoner og arrangement i tilknytning til arbeidet, der alkoholbruk inngår. Bedriften vil selv være varsom med servering av alkohol i slike situasjoner. Alle med ansvar for planlegging og gjennomføring av slike arrangement, er ansvarlig for at alkoholserveringen foregår ut fra en bevisst holdning til både de positive og mulige negative sidene ved alkoholbruken. Alle som deltar i slike situasjoner og arrangement, har på tilsvarende måte, et ansvar for at egen bruk skjer ut fra en like bevisst holdning.

Vurderingen av positive og mulige negative konsekvenser skal skje ut fra kriterier som:

- fysisk og psykisk helse
- sosiale relasjoner og sosialt miljø (inkludert risiko for utestenging)
- ulykkesrisiko
- sikkerhet i forhold til sensitiv informasjon
- kvalitet i påfølgende arbeidsoppgaver
- bedriftens anseelse
- juridiske forhold.

### *Grønn sone (OK-sone)*

Bedriften anerkjenner at bruk av alkohol kan oppleves positivt i flere situasjoner, som ved sosiale tilstelninger og sammenkomster. Men en forutsetning for en slik anerkjennelse, er at både ledelse og ansatte har en felles, bevisst holdning til det risikofylte ved alkoholbruk og at også ansatte som ikke bruker alkohol, kan oppleve situasjonene som like positive.

### **Reaksjoner på ikke akseptabel rusmiddelbruk**

Det er alle medarbeideres ansvar og plikt å bidra til å fremme en positiv bedriftskultur, også i forhold til bruk av rusmidler. Ved tilfeller av rusmiddelbruk som oppleves negativ, er det lederens ansvar å ta dette opp, slik at det blir foretatt nødvendige korreksjoner av individuell eller felles praksis.

Alle ansatte som opplever problemer i forbindelse med sin egen bruk av rusmidler, kan forvente hjelp og støtte fra bedriften for å komme seg ut av problemene. Slik hjelp og støtte formidles gjennom bedriftshelsetjenesten og gjennom bedriftens politikk for bedriftsintern attføring.

Brudd på bestemmelsene i denne politikken kan medføre oppsigelse. Slike brudd vil bli behandlet i samsvar med innarbeidede rutiner for slike saker i norsk arbeidsliv (jfr. retningslinjer anbefalt av AKAN).