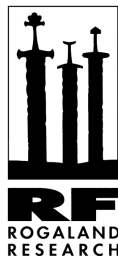


RF – Rogalandforskning. <http://www.rf.no>

## **Rusmiddelbruk blant ansatte i rusvernet. Delrapport 2**

RF-2000/229



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

Vår referanse: <b>712/824625</b>	Forfatter: <b>Hildegunn Sagvaag og Jorunn-Elise T. Skaftun</b>	Versjonsnr. / dato: <b>Vers. 2 / 07.02.2001</b>
Ant. sider: <b>18</b>	Faglig kvalitetssikrer: <b>Tor Claussen</b>	Gradering: <b>Åpen</b>
ISBN:	Oppdragsgiver(e): <b>Sosial- og helsedepartementet</b>	Åpen fra (dato): <b>07.02.01</b>
Forskningsprogram:	Prosjektittel: <b>Rusmiddelbruk blant ansatte i rusvernet</b>	

Emne:

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

Bakgrunn og formål:

Rogalandforskning har gjennom et 3-årig NHO-finansiert prosjekt utviklet en metode (IGOR) for å øke bevisstheten hos ansatte om bruk av rusmidler i jobbsammenheng. Målet med dette prosjektet er å se på om det er relevant å jobbe med dette temaet overfor ansatte i russektoren. Vi vil i så fall tilpasse metoden og verktøyet slik at det kan bli anvendbart og nyttig i rusvernet.

Rapporten representerer en gjennomgang av de tre samlingene vi hadde på virksomheten.

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

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

---

Prosjektleder  
Jorunn-Elise T. Skaftun

---

for RF – Rogalandforskning  
Tor Tønnessen

## INNHOOLD

1	INNLEDNING .....	2
2	MÅL OG METODIKK .....	2
3	UTVALGSKRITERIER.....	3
3.1	Virksomhetene.....	3
3.2	Arbeidsgruppene .....	4
4	BEHANDLINGSINSTITUSJON OG KOMPETANSESENTER .....	4
4.1	Formaliserte ordninger for håndtering av rusmidler .....	5
4.2	Arbeidsgruppen .....	5
5	FØRSTE SAMLING .....	6
5.1	Situasjonene .....	7
5.2	Diskusjonstemaer .....	8
5.3	Oppsummering fra første samling.....	9
6	ANDRE SAMLING .....	10
6.1	Gjennomgang av situasjonsvurderingskriteriene .....	10
6.2	Vurdering.....	11
7	TREDJE SAMLING.....	13
7.1	Oppsummeringsskjemaet .....	13
7.2	Situasjoner for videre diskusjon.....	13
7.3	Prioritering.....	14
8	SAMMENFATNING .....	15
8.1	Forankring .....	15
8.2	Praktisk tilrettelegging .....	16
8.3	Økt bevisstgjøring .....	16
9	REFERANSER.....	17

## 1 Innledning

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

På den annen side opplever man at dagens arbeidsliv går gjennom store forandringer. Anledningene for bruk av rusmidler knyttet til arbeidet, arbeidsstedet, kollegaene osv., øker. Felles for disse situasjonene er at skillet for hva som er arbeid og/eller fritid 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 Tunglund 1999).

RF har på bakgrunn av dette og andre forskningsprosjekt en målsetting om å øke den ansattes og bedriftens bevissthet om alkoholbruk i tilknytning til arbeidet. 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 videreutdanningssammenheng. 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 Mål og metodikk

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 på en behandlingsinstitusjon/kompetansesenter, følger under beskrivelsene av første samling.

### 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. Vi ønsker heller å ivareta en variasjon og bredde i det utvalget vi gjør. I vårt første møte med prosjektets referansegruppe<sup>1</sup> 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 en diskusjon med referansegruppa vår og noen omjusteringer underveis, har vi endt opp med følgende utvalg av virksomheter innen rusvernet:

- **En sosialavdeling.**
- **Et kollektiv.**
- **En behandlingsinstitusjon - kompetansesenter.**

**Sosialavdelingen:** Representerer førstelinjen - en kommunal sosialtjeneste. Kommunen har en spesialisert rusvernseksjon, samtidig som vi får kontakt med ansatte som ikke primært jobber med rusvern, men som blir berørt av problematikken.

---

<sup>1</sup> 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 Hildegunn Sagvaag (HIS/RF).

**Kollektivet:** En stiftelse for rehabilitering av unge rusmisbrukere. Stiftelsen har sine egne vedtekter og har sitt sete i en landkommune. Arbeidet er fordelt på ulike enheter i landkommunen og en større kommune.

**Behandlingsinstitusjonen - kompetansesenteret<sup>2</sup>:** Institusjonen gir tilbud til rusmiddelmissbrukere og familiene deres. Behandlingsoppleggene kan differensieres for å kunne ta hensyn til spesifikke behov (f.eks. kvinnespesifikke tilbud og tilbud til personer med dobbeldiagnose, frivillig og tvang). Personalet jobber både dagtid og turnus. Kompetansesenteret er basert på en samarbeidsavtale med flere fylker og har ansvar for å bidra til systematisk utvikling, formidling og anvendelse av kompetanse.

Totalt sett, for alle tre virksomhetene, har vi funnet store variasjoner med hensyn til: Behandlingsideologi, klienter/målgrupper, ulike yrkeskategorier, og organisering av virksomhet og drift.

### 3.2 Arbeidsgruppene

Ved etablering av kontakt med de ulike arbeidsplassene, presenterte vi prosjektet både på telefon og skriftlig. Virksomhetene som ble invitert med, var alle interesserte i å delta. De ble bedt om å finne frem til en representativ arbeidsgruppe som skulle delta på alle samlingene. Virksomhetene bestemte dermed selv hvem som skulle eller burde være med. Vi presiserte likevel at gruppen burde 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. Gruppene burde imidlertid ikke omfatte mindre enn 5 ansatte eller mer enn 15.

## 4 Behandlingsinstitusjon og kompetansesenter

Dette er en behandlingsinstitusjon som gir tilbud til rusmiddelmissbrukere og familiene deres. De forstår rusmiddelproblematikk ut fra en kombinasjon av biologiske, psykiske og sosiale forutsetninger, noe som også er i samsvar med synspunktene til WHO. Behandlingsmodellen retter seg mot 1., 2. og 3. linjetjenesten og målet er å gi differensiert behandling innenfor en helhetlig ramme. Behandlingsoppleggene differensieres for å ta hensyn til spesifikke behov.

På individnivå er tilbudet kartlegging og vurdering, motivasjonsbehandling og et rent omsorgstilbud. Ved arbeid på gruppenivå legger de vekt på den enkeltes ressurser og erfaringer med utgangspunkt i en her-og-nå situasjon. Enten klientene profitterer best på konfrontasjon og høye forventninger eller de trenger støtte og omsorg, legger behandlingsideologien vekt på den enkeltes eget ansvar og egne valg. Personalet består av behandlingsteam, administrasjon, kjøkken, renhold, vaktmesterjobber,

---

2 Informasjon hentet fra presentasjon av behandlingsinstitusjonen og kompetansesenteret på nettet.

miljøarbeidere, medisinske tjenester, fagsjef og øverste leder. Personalet jobber enten dagtid eller i turnus.

Kompetansesenteret er drevet ut fra en samarbeidsavtale med flere fylkeskommuner og er et kompetansesenter for en helseregion. De driver med systematisk utvikling, formidling og bruk av kompetanse på de ulike forvaltningsnivå i form av prosjekter, utredninger og utviklingsarbeid.

Kompetansesenteret har flere stillinger: Alle jobber dagtid og en del har utstrakt reisevirksomhet.

#### 4.1 Formaliserte ordninger for håndtering av rusmidler

Behandlingsinstitusjonen/kompetansesenteret har rusmiddelbruk blant egne ansatte som et punkt i de etiske retningslinjene. Det er vanlig prosedyre at man under intervju ved nyttilsetninger tar opp forholdet til rusmidler, selv om det ikke alltid blir gjennomført. Ledelsen opplyser at de har rutiner for håndtering av misbruk blant ansatte, noe som i konkrete tilfeller kan føre til oppsigelser.

Virksomheten har ikke etablert noe AKAN-utvalg, men arbeidsgruppen viste et høyt refleksjonsnivå over eget forhold til rusmidler. Det er imidlertid ikke vanlig å snakke om hvordan man skal håndtere dette. Heller ikke om hvor grensen går mellom rusmiddelbruk som er helt grei, i grenseland og absolutt ikke grei.

#### 4.2 Arbeidsgruppen

Medlemmene ble forsøkt variert sammensatt og bestod av følgende:

- **Mann**, fagsjef og faglig leder. Arbeidsoppgaver består av å ha faglig ansvar, utviklingsarbeid, veiledning, personalansvar, eksternt utvikling etc.
- **Kvinne**, informasjonskonsulent. Arbeidsoppgaver består av internt og eksternt informasjonsarbeid, f.eks. Ukentlig informasjon til alle ansatte, skrive pressemeldinger o.l. Hun har vært ansatt ved avdelingen i 5 år og i bransjen like lenge. Hun er også hovedverneombud.
- **Kvinne** arbeider i resepsjonene som sekretær. Arbeidsoppgavene består i å ta telefoner, formidle beskjeder, e-post, post, telefaks, skrive legejournaler og forefallende kontorarbeid. Hun har vært ansatt i avdelingen i 2 ½ år og like lenge i bransjen.
- **Kvinne** jobber som renholder. Arbeidsoppgavene består av periodisk og daglig renhold på klinikken og kontroll og ettersyn av klientrom. Hun har vært ansatt i denne stillingen 1 år og ca. 5 år i bransjen. Hun har erfaring fra avdelingsarbeid og fungerer som tillitsvalgt for NKF.
- **Mann** er øverste leder, del av ledelsen og hans arbeidsoppgaver er å være faglig og administrativt overordnet for klinikken sin samlede virksomhet.

Orientering om prosjektet og invitasjon til å delta, ble tatt opp i arbeidsmiljø- og institusjonsutvalget. De stilte seg positive til prosjektet, og det ble bestemt at institusjonen skulle delta.

Medlemmene i den utvalgte arbeidsgruppa er hentet fra ulike deler av virksomheten, faglig- og administrativ ledelse, renhold, administrasjon og kompetansesenteret. De er sammensatt ut fra hensyn til at de skulle representere ulike deler av virksomheten. Medlemmene har ulike verv og har fra 2 ½ til 20 års erfaring i bransjen. Behandlingspersonellet var representert ved fagsjef. Miljøterapeutene og medisinske tjenester hadde ingen egen representasjon. Selv om det er ønskelig med et større antall deltakere, lot dette seg ikke gjennomføre pga. den øvrige drift og sykemeldinger.

Tanken bak å ha en så variert og bred sammensetning av gruppen som mulig, er at en da vil stå bedre rustet til å spre erfaringer fra samlingen. Dessuten vil det i etterkant kunne bidra til å lette en eventuell implementering/formulering av en rusmiddelpolitikk for hele avdelingen.

Vi gjorde først en avtale om å gjennomføre prosjektet med 1-dags samlinger, men da dette av ulike grunner måtte flyttes i tid, ble vi enige om å gjennomføre alle samlingene i løpet av 3 påfølgende dager.

## **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 lagt vekt på at dette dreier seg om et utviklingsprosjekt der de både er med som deltakere og som rådgivere for tilpassing av verktøyet til rusmiddelsektoren. 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 institusjonen. 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 1 luket ut som mindre relevant/for privat. Noen situasjoner var så like at de ble slått sammen og vi stod da igjen med 21 situasjoner som ble fordelt blant gruppens medlemmer og grundigere beskrevet på egne skjema. Før den enkelte deltaker ble bedt om å beskrive situasjonene individuelt, gjorde vi en gjennomgang av et situasjonsbeskrivelsesskjema. 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 p.r. år

Hvem bruker rusmiddel

Hvordan opptrer de fleste (stemning, væremåte, stil)

Hva ville vært upassende opptreden

Andre kommentarer (formål med alkoholbruken)

Alle deltakerne fikk beskrive "sine" situasjoner nærmere. Alle situasjonene som flere hadde erfaring med, ble gjennomgått i plenum for korrigerende av de andre slik at alle kunne kjenne seg igjen i det som ble beskrevet.

## 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.

*De valgte og fordelte situasjonene utgjør følgende:*

Middag i august

Årsfest

Blåtur

Arbeidsseminar

Kurs i annen by

Nasjonale fagsamling

Seminar

Tillitsvalgtsamling

Tjenestereise til nabofylket

”Øl på rommet”

Utenlandsreise – aug. 99

Jenteløp

Spisested

Feiring av nyetablering

Privat julebord

Ute med kompetansesenteret

Middag med kollegaer

”Roa ned”

”Endelig fredag”

Gammel kollega – treff

Jobbavslutning

## **5.2 Diskusjonstemaer**

### *Private situasjoner*

Det ble diskutert hva som var rent private situasjoner og hva som kunne defineres som arbeidsrelatert rusmiddelbruk. En av situasjonene ble tatt ut fordi den helt åpenbart var for privat. Alkoholbruk hjemme ”på privaten” mente man angikk jobben dersom det påvirket arbeidsinnsatsen neste dag.

Noen ansatte, spesielt de i ledende stillinger, kan bli oppringt på sin fritid, når det er krise på jobben. Dersom de da har drukket alkohol, må de vurdere når de kan møte på jobben eller hvorvidt de kan gjøre vurderingene p.r. telefon. I utgangspunktet befinner man seg i en privat situasjon, men den blir transformert til å bli arbeidsrelatert ved at de blir tatt kontakt med ansatt som har fri.

### *Medikamentbruk*

Et tema gruppa også syntes var relevant, var medikamentbruk blant ansatte. Det kan gjelde både smertestillende og nevroleptika, illegalt og legalt bruk. Er dette noe som angår arbeidsplassen uansett, den ansatte og hans/hennes klienter, eller er det et rent privat foreliggende? Gruppa mente generelt sett det er høy bevissthet blant ansatte i rusfeltet om seg selv som normbærere i forhold til alkoholbruk, men det fokuseres lite på medikamentbruk. Når det da blir et tema på jobben, er dette noe som håndteres der og da, og som man ikke samler erfaring med eller diskuterer prinsipielt. Det var enighet om at dette også er noe som angår arbeidsplassen ettersom klientene som oftest vil kunne se om ansatte bruker medikamenter og dermed fremstå som påvirket.

Et annet forhold som gjør medikamentbruk til et tema innenfor rusmiddelfeltet er at en del institusjoner bruker medikamenter og da har ansatte ansvar for medisinsk og

håndtering av medikamenter. Dette gjør både rusvernet og helsevesenet spesielt forhold til andre virksomheter.

### ***Etiske retningslinjer***

Institusjonen har utarbeidet etiske retningslinjer der alkoholbruk også er nevnt. Ved ansettelse blir det orientert om eller henvist til disse, men det er ikke innarbeidet noen systematisk oppfølging av temaet. Det kan kanskje være aktuelt å få etablert i faste rutiner.

### ***Renommé***

Et annet diskusjonstema som opptok deltakerne, var virksomhetens renommé.

Når de som ansatte i rusvernet møtes ute på byen på sin fritid, opplever de dette litt vanskelig i forhold til alkoholbruk. De mener selv at de blir vurdert i forhold til arbeidsplassen også når de har fri. Både på byen og i butikken, blir det lagt merke til dersom de bruker eller kjøper alkohol, og de føler gjerne at de må forklare dette for folk – at de har fri for eksempel. De er bevisste på at de ikke viser seg synlig beruset ute i lokalmiljøet. Skal de ha fest, arrangerer de som oftest ”lukkede lag”, slik at de slipper å risikere noe i forhold til virksomhetens renommé. På vei hjem fra et arrangement må de oftest innom det offentlige rommet igjen, og føler seg observert. Bare det at man ler og har det gøy, blir ofte oppfattet som om man har drukket.

En av deltakerne som hadde erfaring fra annen virksomhet, ble overrasket over alkoholbruken innenfor rusfeltet. ”*Både med tanke på mengde og hvor tidlig på kvelden man begynte å drikke*”. Hun hadde ikke trodd dette var så utbredt innenfor rusvernet, men at man heller hadde hatt et mer restriktivt forhold til alkohol.

Tjenestereiser ble tatt opp som situasjoner der man er ute av den ordinære arbeidsdagen og man får ofte et både hektisk og stramt program. Behovet for å ”roe ned” raskt og effektivt er til tider påtrengende, og alkohol er et erfart godt middel til å slappe av ved hjelp av.

## **5.3 Oppsummering fra første samling**

Første samling var på selve institusjonen, og varte i 6 timer med 3/4t. lunch. Telefonen til møterommet var praktisk talt avstengt og vi jobbet uten avbrytelser. Alle 5 deltakerne var tilstede hele dagen.

Deltakerne hentet frem situasjoner med rusmiddelbruk i tilknytning til arbeid og det ble en del diskusjon om grensene mellom det som hadde noe med arbeid å gjøre og det som var rent privat. Retningsgivende var om deltakerne ville ha vært i situasjonen dersom det ikke var for jobben. Med et slikt utgangspunkt ble situasjoner der kollegaer var sammen privat på sin fritid tatt med fordi utgangspunktet for relasjonene var arbeidsfellesskapet.

Gjennom første samling ble det tydelig for deltakerne at de var i langt flere alkoholrelaterte situasjoner i tilknytning til jobb, enn de hadde forestilt seg. De fikk fokusert på virksomhetens rutiner, og det kom frem at det kan være ulik praksis for om

ansattes forhold til rusmidler blir tatt opp ved for eksempel jobbintervju og nyttilsetninger. Virksomheten har heller ingen systemer for å holde levende noen debatt eller oppfølging av holdninger til ansattes egen rusmiddelbruk.

## 6 Andre samling

Målet med andre samling var å vurdere om den rusmiddelbruken som blir beskrevet under første samling var som man ønsker å ha den, og eventuelt konkretisere hvor det er behov for endringer.

Deltakerne fikk en skriftlig gjennomgang av alle situasjonene slik de ble beskrevet av hver enkelt deltaker under forrige samling. De fikk en time til å lese gjennom rapporten og å gi kommentarer. Situasjonsbeskrivelsene ble korrigert slik at alle kunne stå inne for fremstillingene.

### 6.1 Gjennomgang av situasjonsvurderingskriteriene

Neste steg i prosessen, var å vurdere situasjonene ut fra de foreliggende beskrivelsene. Som bakgrunn for dette, presenterte RF situasjonsvurderingsskjemaet der deltakerne ble bedt om å vurdere alle situasjonen med henblikk på ulike kriterier:

Fysisk helse (langs aksene 'konstruktivt – grenseland - destruktivt')

Ulykkesrisiko (langs aksene 'konstruktivt – grenseland - destruktivt')

Etisk (langs aksene 'konstruktivt – grenseland - destruktivt')

Juridisk (langs aksene 'konstruktivt – grenseland - destruktivt')

Kvalitet på arbeid (langs aksene 'konstruktivt – grenseland - destruktivt')

Mental helse (langs aksene 'konstruktivt – grenseland - destruktivt')

Sosialt miljø (langs aksene 'konstruktivt – grenseland - destruktivt')

Virksomhetens renommé (langs aksene 'konstruktivt – grenseland - destruktivt')

Ved introduksjon til kriteriene ble det mye diskusjon om hvorvidt det er av interesse at deltakerne vurderer fysisk helse. Det å orientere om anbefalte grenser for alkoholbruk ut fra fysisk helse, er et forsøk på å få inn objektive vurderinger. Et alternativ er derfor at verdiene for antall alkoholenheter (AE) automatisk blir lastet inn i vurderingsskjemaet. Ved egenvurdering av dette kriteriet ble grunnlaget for vurdering oppfattet ulikt. Noen viser til de anbefalte grensene, mens andre tenker på hva som oppleves fysisk ubehagelig neste dag.

Resten av kriteriene er rene subjektive vurderinger og gir seg ikke ut for å rapportere noe annet. Det er deltakerne sine oppfatninger som danner bakgrunn for hvordan de handler og nettopp derfor det som gir mening i denne sammenheng.

## 6.2 Vurdering

Deltakerne tok deretter for seg hver enkelt situasjon de selv hadde beskrevet og gikk igjennom hvordan de vurderte denne i forhold til de ulike kriteriene, i tillegg til en samlet vurdering for hver situasjon. Vi plukket så ut en type situasjon – konferanse - og gikk igjennom den i plenum for å samles om en felles vurdering. Det viste seg at ved å gi god tid til en situasjon som alle kunne ha meninger om og/eller erfaringer med, fikk vi tatt viktige diskusjoner som også kunne gjelde for andre situasjoner.

### ***Må det alltid serveres alkohol på kurs og konferanser?***

Deltakerne sin erfaring var at det på kurs og konferanser *alltid* serveres alkohol. De var enige om at det ikke er aktuelt med noe alkoholforbud, men ettersom ”... *mange drikker for mye...*” og alkoholen lett blir det sentrale, er det grunn til å reflektere over alkoholbruken på tjenestereiser, kurs og konferanser generelt.

Inntrykket er at de som drikker for mye, kan deles inn i to kategorier: ”ringrever” og ”rekrutter”. Ansatte i rusvernet oppfatter seg som oftest som modeller for sine klienter og ledere kan fort bli oppfattet som modeller for de ansatte. Lederne har igjen sine overordnede på ulike administrative nivå og systemet utgjør dermed et ”modellhierarki” med forventninger om hvordan man skal fremstå – alt etter hvilket ansvar man har eller blir tillagt i situasjonen. Disse forventningene er ikke uttalte og man fører heller ingen debatt om dette. Temaet kommer bare på banen når ubehagelige situasjoner oppstår og det blir synlig. Gjennom ”modellhierarkiet” opplever deltakerne det som viktigere at egen overordnet ikke drikker for mye, enn hva side- eller underordnede gjør. Dette kan overføres videre til overordnede på alle nivå.

Hvordan blir så reaksjonen når man opplever seg sviktet i forhold til egne forventninger om overordnede? De overordnede som ”...*drikker for mye...*” risikerer å bli diskvalifisert, gjort ubetydelige og om mulig ”avsatt”, i betydningen at man søker å løse arbeidsoppgavene uten å involvere dem. En i gruppen illustrerte denne tankegangen på en nokså tydelig måte med følgende eksempel:

Sosialsjefen i en kommune har ansvar for å sette skjenkepolitikken ut i livet. Det innebærer bla. å se til at skjenkebestemmelsene blir overholdt. Et utested fikk klager på sin praksis og sosialsjefen gav ordre om å stoppe bevilgningen i flere perioder. Samtidig ble vedkommende nektet adgang til det samme skjenkestedet fordi han hadde opptrådt overstadig beruset. Det ble vanskelig for sosialsjefen å bli tatt på alvor i håndtering av kommunens skjenkepolitikk, når han selv var blitt nektet adgang pga. av eget rusmiddelbruk. Han mistet respekt både som person og som representant for en faglig instans.

Det synes også viktigere for virksomheten at den nærmeste overordnede opptrer i samsvar med forventningene, enn de på et fjernere administrativt nivå.

Deltakerne mente at rusvernet ikke må bli ”*svart – hvitt*” i sitt syn og kreve at ansatte ikke skal kunne bruke alkohol i det hele tatt. Ved å ha et for restriktivt syn på egen alkoholbruk, kan man være med på å etablere et forventningssystem overfor klientene, som antakelig vil produsere tapere. Dette vil også kunne svekke troverdigheten til

rusvernet. Derfor er det nødvendig at ansatte i rusvernet utvikler både en individuell og en felles bevissthet om sitt forhold til rusmidler.

### **Situasjoner i rød og gul sone**

Andre situasjoner vi tok opp i plenum, var de deltakerne hadde vurdert i rød og gul sone. Av hensyn til tiden, ble denne gjennomgangen av mer summarisk karakter. Flere av situasjonene gjenstår å ta opp i samlet gruppe, noe som er en forutsetning dersom de skal danne grunnlag for et videre felles arbeid med en rusmiddelpolitikk for hele virksomheten.

En av situasjonen på rød/gul sone var et tillitsvalgtkurs der forbundet dekker opphold og utgifter. Mange av deltakerne har erfart at det blir drukket så mye at det går ut over det arbeidet som skal gjøres dagen etterpå. Noen hadde også reagert på fagforeningens bruk av medlemmenes kontingent når den blir brukt til å dekke tillitsvalgtkurs med dertilhørende "fyllefest".

"Blåturer" har i utgangspunktet et konsept som legger til rette for en grenseoverskridende alkoholbruk. Ved denne institusjonen har slike arrangement en periode vært avlyst pga. av tidligere erfaringer med for mye alkoholbruk. De ønsker nå en bevisst gjennomgang av hva som er akseptabel/grei rusbruk - før de gjenopptar denne tradisjonen.

### **Utfordringer og tilbakemeldinger**

I arbeidet med å definere og vurdere situasjoner der rusmiddelbruk og arbeid ble sett i en sammenheng, fant deltakerne flere tema å jobbe videre med. Dessuten erfarte de at det å jobbe så intenst over to dager med et kritisk lys på egen og andres rusbruk, hadde sin effekt. Noen fra arbeidsgruppen hadde sovet dårlig om natten og hadde opplevd det som "sterk" kost å jobbe med disse problemstillingene. Mange av situasjonene de tok opp, hadde de egne, aktive erfaringer med, mens andre kjenner de til fra kollegaer eller tidligere drift. Ved avslutning av andre dag, var deltakerne opptatt av å få de andre kollegaene med på en bevisstgjøringsprosess i forhold til egen og felles alkoholbruk.

### **Andres forventninger om alkoholbruk – bordet fanger?**

Som berørt under dag 2, er man opptatt av virksomhetens renommé når man planlegger fester eller feiringer som innbefatter det offentlige rom. "*Folk gjør seg sine tanker og man blir lagt merke til...vi har logoen trykket i panna...*". Noen ganger kan det være vanskelig å skille på om man er glad eller påvirket av alkohol og for utenforstående, vil det fort bli oppfattet som om man har drukket. Dette var det en felles oppfatning om i arbeidsgruppen, og det ble framholdt som plagsomt. Alkoholens forventes brukt i situasjonen, og spiller altså en rolle enten den blir benyttet eller ikke. Hvordan skal en ta vare på virksomhetens renommé uten å la seg avgrense av andres forestillinger om at man har drukket?

## 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”*.

### 7.1 Oppsummeringsskjemaet

Oppsummeringsskjemaet, der alle situasjonene fra første samling var plottet inn, ble presentert, og vi gikk igjennom hvordan dette kunne tolkes. Summeringen av antall enheter og utregning etter forholdstallene (ulikt kjønn og forholdet mellom arbeid og fritid), var vanskelig å forstå. Vi eksperimenterte med skjemaet ved å plote inn ulike betingelser for å se konsekvensene i oppsummeringen. Korrigeringene fra arbeidsgruppen tar vi med oss i vår egen videreutvikling av verktøyet og i vår evaluering av gjennomføringen av samlingene.

Skjemaet gir heller ikke godt nok rom for at arbeidstakere av samme kategori har ulik arbeidssituasjon. Dette ble spesielt tydelig i kompetanseavdelingen der noen ansatte har ca. 10 reisedager p.r. år, mens andre kan ha opptil 90 – 100. En mulig justering for å fange opp dette på, er å lage flere felt for samme del av virksomheten eller å lage flere typer tjenestereiser. Vi laget et testskjema hvor tre ulike typer tjenestereiser ble lagt inn. I denne oppsummeringen mangler imidlertid beskrivelse og vurdering av slike reiser – da de kun opererer som tenkte eksempler.

Deltakerne skulle også ønske at man i oppsummeringsskjemaet hadde kunnet lese ut de ”faktiske” beskrivelser av alkoholbruk som ble gjort for de ulike grupper tilsatte ved virksomheten, og ikke bare gjennomsnittsbeskrivelsene som er tilfellet slik skjemaet er bygget opp i dag. Videre ville de gjerne ha skjemaet tilgjengelig for å kunne eksperimentere med ulike typer forutsetninger som måtte vise seg å være aktuelle for deres virksomhet. De fikk derfor skjemaet på en diskett for videre arbeid internt på institusjonen.

### 7.2 Situasjoner for videre diskusjon

Deltakerne i arbeidsgruppen var enige om at det viktigste med vurderingsskjemaet var de subjektive vurderingene og debattene i plenum. Det er prosessen, overveielsen og ikke konklusjonen som vil kunne påvirke både en individuell og en felles bevissthet om ens forhold til rusmidler. Det er mange måter man i den ordinære driften kan ta opp ansattes eget forhold til rusmidler. Man kan få temaet inn som del av interne rutiner, eller man kan etablere egne ekstraordinære samlinger.

### 7.3 Prioritering

Ved slutten av tredje samling diskuterte vi hvordan arbeidsgruppen kunne tenke en videre implementering av det man hadde kommet fram til gjennom IGOR, for resten av virksomheten. Vi hevdet viktigheten av å lage en prioriteringsliste, for å synliggjøre for seg selv hva som ville være viktigst å gripe fatt i. Prioriteringene er listet opp og gjennomgått i rekkefølge nedenfor.

#### *Kontinuerlig bevissthetsnivå*

Arbeidet med IGOR ble oppfattet som en grundig bevisstgjøringsprosess om eget forhold til alkohol, og opplevelsen av å befinne seg i en spesiell situasjon som ansatte i rusvernet ble poengtert. De satte søkelyset på deler av virksomheten og på sin egen rolle som arbeidstakere innen dette feltet, noe som medførte at de ønsket å justere egne rutiner. Den største utfordringen vil dreie seg om å få sikret et kontinuerlig bevissthetsnivå ved institusjonen, for alle ansatte. I denne omgang er det bare deltakerne av arbeidsgruppen som har vært med i bevisstgjøringsprosessen og i neste omgang må alle ansatte involveres. Eget forhold til rusmidler er ikke bare en privat sak, men vil også gjelde for store deler av det liv en lever gjennom sitt arbeid på behandlingsinstitusjonen/kompetansesenteret.

I tillegg til bevisstgjøring av hver enkelt ansatt, mente arbeidsgruppen at de måtte jobbe for en felles bevissthet. I denne sammenhengen så de det som nødvendig at institusjonen bygger opp troverdighet omkring et nyansert forhold til rusmidler. Det er derfor ikke ønskelig å innta en restriktiv holdning som kan føre til urealistiske mål for behandlingen. Det vil i sin tur kunne skape avstand til klientene. Troverdigheten bygger på at de ansatte må være autentiske og ikke formidle andre holdninger eller meninger enn de faktisk har.

De framholdt også visse situasjoner som høyere prioriterte enn andre. Situasjoner som er unike for virksomheten, og som utsetter enkelte ansatte for hyppig eksponering av situasjoner hvor alkoholbruk ofte forekommer brukt.

#### *Tjenestereiser*

Alkoholbruk i forbindelse med tjenestereiser ble aktualisert under alle tre samlingene. Virksomheten har ikke utarbeidet noen felles strategi eller føringer fra institusjonens side, og ønsker nå å utarbeide en felles politikk på dette området. Mange ansatte har få reisedøgn i året, mens andre har opptil 100 reisedøgn og blir dermed ofte eksponert for alkoholbruk i forbindelse med arbeid. De ser både nødvendigheten og verdien av å ta opp temaet, slik at det ikke blir den enkelte ansatte sitt individuelle prosjekt hvordan de forholder seg til rusmidler, men noe som angår arbeidsplassen.

Arbeidsgruppen ville også gjerne gå videre med å diskutere hvordan de skulle forholde seg til alkohol på utenlandsreiser spesielt. De ville gjøre en gjennomgang av hva som defineres som arbeidstid og i hvor stor grad de skal følge drikkekulturen man møter i det landet eller den situasjonen man befinner seg i. I denne sammenheng mente de at IGOR kan virke som en ”disiplinering av tanken”.



## **Representasjon**

Representasjon er en del av institusjonens ansikt utad og derfor noe som blir sett av samarbeidspartnere og overordnede. Ved disse samlingene ble det tydelig at de som "...drikker for mye..." blir diskvalifisert og ikke regnet med. Det kom også frem at troverdigheten til ansatte, samarbeidspartnere og overordnede er avhengig av at de er autentiske og at det er samsvar mellom det de sier og det de gjør.

Når institusjonen har besøk fra andre, opplever man "kjempeforventninger" om at alkohol hører til, og at institusjonen betaler. De har tradisjon på å være gode nettverksbyggere og gjestfrie. Relasjoner de etablerer er av stor verdi for gjennomføring av arbeidet og ved etablering av nye prosjekt og virksomheter. Dessuten er dette en del av "gjestfriheten" og man vil ikke bli definert som "moralist". Videre må man diskutere hva som må til for å oppfylle ens forpliktelser på en god måte, og definere hvordan alkohol skal eller kan inngå for å dekke de behov institusjonen har eller som situasjonen krever.

## **Ansettelse**

Ved jobbintervju er det vanlig prosedyre at man går gjennom de etiske reglene ved institusjonen og spør hvilket forhold søkeren selv har til bruk av rusmidler. Dette blir imidlertid ulikt praktisert, og det kan derfor være grunn til å lage rutiner som sikrer at dette blir tatt opp i intervjusituasjonen.

# **8 Sammenfatning**

## **8.1 Forankring**

Ved behandlingsinstitusjonen/kompetansesenteret ble deltakelse i dette utviklingsprosjektet tatt opp i og behandlet av arbeidsmiljø- og institusjonsutvalget for virksomheten. I dette utvalget er både ledelse og ansatte representert. Denne prosessen opplevde vi som en forutsetning for at prosjektet fikk en god forankring i ulike deler av organisasjonen og for at deltakelsen kan ikke oppfattes som "pålagt" fra overordnede. Dette så deltakerne som en styrke for gjennomføringen av programmet. Både det å ha et personlig eiendomsforhold til prosessen og et vedtak i et formelt organ, mente de gav prosjektet legitimitet i egen organisasjon. De vil derfor tilbakeføre sine erfaringer og anbefalinger til utvalget slik at de får ta stilling til om det er ønskelig med en implementeringsprosess.

Fra RF vurderer vi også dette som helt avgjørende og det er noe vi må ta hensyn til ved innarbeiding av et slikt prosjekt i nye virksomheter. Selv om arbeidet med IGOR er forankret i de ulike nivåer i virksomheten, og ikke noe som bare er styrt ovenifra, hindrer det ikke at de som var med i arbeidsgruppen på eget initiativ kan videreføre arbeid med rusrelaterte tema innefor sine respektive ansvarsområder.

Arbeidsgruppens sammensetning hadde etter RF sin vurdering vært bedre dersom alle virksomhetens posisjoner hadde deltatt på samlingene. Av behandlerne var lederen med, men dessverre ingen av de øvrige behandlerne. Miljøterapeutene var heller ikke representert. Etter planen skulle da også flere deltatt, men pga. sykemeldinger og arbeidspress var det ikke mulig.

Engasjementet i arbeidsgruppen var høyt. De var villige til å tenke gjennom, diskutere og reflektere omkring egen praksis og erfaring. Videre kunne de se sin arbeidssituasjon som ansatte i rusvernet som spesiell i forhold til andre virksomheter, og at temaet derfor er nødvendig å jobbe videre med.

Fra RF sin side fikk vi verdifulle tilbakemeldinger på IGOR som vertøy, gjennom deltakernes aktivitet og grundige refleksjoner.

## **8.2 Praktisk tilrettelegging**

IGOR ble gjennomført på arbeidsplassen, godt skjermet fra resten av driften. Det ble avsatt 6 timer de 2 første dagene og 2 timer den tredje dagen. Deltakerne vurderte denne intensive arbeidsformen som positiv fordi de fikk være i en sammenhengende prosess og opplevde det som ”... sterkt ... jeg drømte om det i natt ...”. De ville ikke foretrekke å ha tid mellom de ulike samlingene, selv om dette innebar at vi måtte avsette tid til lesing av rapporter som deltakerne fikk samme dag.

Fra RF sin side mener vi det vil være en fordel å ha samlingene utenfor arbeidsplassen fordi det krever mye disiplin å kunne gjennomføre det på arbeidsplassen uten avbrytelser.

## **8.3 Økt bevisstgjøring**

Arbeide med økt bevisstgjøring av alkoholbruk i tilknytting til arbeid, retter fokus på de spesielle sosiale kontekstene arbeidslivet skaper og representerer. Et slikt perspektiv flytter teamet fra et individnivå til et fellesskapsnivå – arbeidsfellesskapet. Hovedmålet – en bevisstgjøringprosess – forutsetter at man inkluderer alle ansatte isteden for å rette oppmerksomheten mot de få som får store problem knyttet til sitt rusmiddelbruk. Bakgrunnen for en slik innfallsvinkel er at vi mener at den sosiale konteksten der alkoholbruk foregår, er påvirket både av personlige forhold og av kontekstuelle/sosiale forhold.

Alkohol blir brukt fordi man opplever og erfarer det som funksjonelt i forhold til takling av utfordringer, følelse av sosial kompetanse, ”teambuilding” og mestring av negative emosjoner. Dessuten blir det mediert av samfunnsmessige og institusjonelle forhold. Arbeidslivet generelt er en del av disse samfunnsmessige og institusjonelle forhold og denne institusjonen som arbeidsplass, kan aktivt påvirke og forme sine rammer og tradisjoner.

I samlingene vi gjennomførte med IGOR, tok deltakerne opp sine egne erfaringer med alkoholbruk og i hvilke situasjoner det forekom. Fellesskapet som arbeidsgruppen

utgjorde, ble arenaen der de både kunne reflektere og påvirke hverandre. Dermed fikk bevisstgjøringsprosessen satt i gang tanker om personlige motivasjoner for rusmiddelbruk og mer generelle forventninger til bruk i spesielle arbeidsrelaterte situasjoner. Arbeidsgruppen kom i fellesskap frem til vurderinger om hva de mente var greit, ikke helt greit og absolutt ikke greit. De kom frem til hvordan de ville ha det og definerte gjennom dette normer for situasjoner institusjonen som arbeidsplass representerer. Dermed brukte de fellesskapsnivået for å påvirke samfunnsmessige og institusjonelle forhold ved sin arbeidsplass i forhold til alkoholbruk. De innså også at dette er en prosess som må inkludere de andre ansatte og ikke noe ferdig de kan overlevere til sine kollegaer.

## 9 Referanser

Nesvåg Sverre, Ramvi Ellen, Tunglund Else (1999): "Arbeidslivet i forandring: Nye rammer for alkoholbruk." NAT nr 3/99. Artikkelen er en omarbeidet versjon av et paper presentert på NADs Rusmiddelforskermøte i Finland, august 1998. Grunnlaget for artikkelen er resultater fra to pågående prosjekt om rusmiddelbruk og arbeidsliv ved Rogalandforskning.

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