



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

**Hildegunn Sagvaag og Jorunn-Elise T. Skaftun**  
**Rusmiddelbruk blant ansatte i rusvernet.**  
**”Kollektivet”**

Delrapport 3

Rapport RF – 2000/293

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

ISBN: 82-490-0098-6  
Gradering: Åpen

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

## **Forord**

### **Resymé.**

Stiftelsen inngår i et utvalg på foreløpig 3 rusvern avdelinger/institusjoner 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 av tre samlinger med ansatte på kollektivet.

Stavanger, 07.02.2001

Jorunn-Elise T. Skaftun,  
prosjektleder

## INNHold

1	INNLEDNING .....	1
2	METODIKKEN.....	1
3	UTVALGSKRITERIER.....	2
3.1	Utvalg av virksomheter .....	3
3.2	Arbeidsgruppe .....	3
4	KOLLEKTIVET.....	4
4.1	Formaliserte ordninger for håndtering av rusmidler .....	4
4.2	Arbeidsgruppa og gjennomføring av samlingene .....	5
5	FØRSTE SAMLING .....	6
5.1	Situasjonene .....	7
5.2	Oppsummering første samling .....	8
6	ANDRE SAMLING .....	9
6.1	Vurderingskriteriene.....	10
6.2	Fordeling av situasjonene for grundigere vurdering. ....	10
6.3	Gjennomgang av situasjonene i plenum.....	11
6.4	Tilbakemeldinger på vurderingsskjemaet .....	11
7	TREDJE SAMLING.....	12
7.1	Vurderingene av situasjonene .....	12
7.2	Videreføring .....	14
8	OPPSUMMERING .....	15

## 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. Felles for disse situasjonene er at skillet mellom 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

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

Målet med metodeutviklingen i dette prosjektet, 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. Bevisstgjøringsprosessene har sitt utgangspunkt i folks opplevde relasjon til rusmidler; altså noe som både kan oppleves som positivt og negativt.

Metodikken 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 arbeidsgruppa 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 "Kollektivet" følger under beskrivelsene av den samlingen vi har hatt med arbeidsgruppa på institusjonen.

### 3 Utvalgskriterier

Metoden skal utvikles gjennom utprøving på ulike arbeidsplasser i rusvernet. I denne utprøvingsprosessen ser vi det ikke som noe poeng å skape et representativt utvalg av virksomheter. Vi ønsker 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:

*Type institusjon eller etat.*

Døgninstitusjon.

Kollektiv.

Poliklinikk.

Kommunale sosialtjenester.

*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.

---

<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).

### 3.1 Utvalg av virksomheter

Etter en diskusjon med referansegruppa vår og noen omjusteringer underveis, endte vi opp med følgende utvalg av virksomheter innen rusvernet:

- **En sosialavdeling.**
- **Et kollektiv.**
- **En klinikk/kompetansesenter.**

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

**Kollektivet<sup>2</sup>:** En stiftelse for rehabilitering av unge rusmisbrukere. Stiftelsen har sine egne vedtekter og har sitt sete i en mindre kommune. Arbeidet er fordelt på ulike enheter i kommunen og nærmeste by.

**Klinikk og kompetansesenter:** Klinikken gir tilbud til rusmiddelmissbrukere og familiene deres. Behandlingsoppleggene differensieres etter spesifikke behov (kvinnespesifikke tilbud, dobbeldiagnostisering, frivillighet 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 i regionen.

Totalt sett, for alle tre virksomhetene, finner vi store variasjoner med hensyn til: Hvilken behandlingsideologi virksomheten benytter, hvilken type klienter/målgruppe virksomheten har, hvilke typer ansatte som arbeider der, hvordan arbeidet organiseres og hvor i landet virksomheten befinner seg.

### 3.2 Arbeidsgruppe

Arbeidsplassene ble bedt om å finne frem til en representativ arbeidsgruppe som skulle delta på alle samlingene. De bestemte dermed selv hvem som skulle, burde eller kunne være med. Grappa burde ha både horisontal og vertikal legitimitet, i og med at beslutninger en dag skal tas, og rusmiddelpolitikken som skal utvikles er ment å gjelde for alle ansatte. Et passende antall medlemmer til en slik arbeidsgruppe vil avhenge av størrelsen på virksomheten. Grappa burde imidlertid ikke omfatte mindre enn 5 ansatte eller mer enn 15.

---

2 Denne informasjonen er hentet fra stiftelsens virksomhetsrapport 1998.

## 4 Kollektivet

Kollektivets aktiviteter er geografisk fordelt mellom en landkommune og en bykommune. Det er underskrevet en avtale med fylkeskommunen som regulerer forholdet til stiftelsen. Avtalen gjelder kjøp av enkeltplasser for ungdom, plassert etter b.vl. §§ 4-24 og 4-26, eventuelt i kombinasjon med vedtak etter § 4-12.

Stiftelsen er organisert som et kollektiv med levefellesskap. Kollektivet representerer et minisamfunn med mange læringsarenaer, der elevene skal kunne utvikle både sin menneskelige og sosiale kompetanse (Virksomhetsrapporten).

'Levefellesskap' innebærer at kollektivet er ledernes primære hjem. De deler arbeid og fritid med elevene, og det kreves at de må være i stand til å være gode forbilder for ungdommene, både i sin arbeidstid og i sin fritid. Når det gjelder fritiden betyr dette først og fremst den tiden de oppholder seg på kollektivet. Virksomheten bestreber seg på en stor variasjonsbredde i sammensetningen av rollemodeller gjennom ansettelse av personer med ulik livserfaring, utdanning og bakgrunn. Det er også ansatt en lærer fra kommunen som er tilknyttet "Kollektivet".

Stiftelsen benytter sosialpedagogiske tenkemåter som hovedtilnærming i arbeidet med ungdommene. Dette inkluderer det de benevner som 'humanistiske forståelsesmåter, pedagogisk tenkning og pedagogiske metoder i det daglige elevarbeidet'. Rehabiliteringsarbeidet med ungdommene skjer altså gjennom pedagogisk endringsarbeid og nye læringsprosesser.

De ansatte er også åpne for å forstå enkelte av ungdommenes problemer som mer patologiske. Terapeutisk tenkning benyttes da som en tilleggstilnærming til den sosialpedagogiske. Man etablerer da behandlingstilbud utenfor institusjonen og justerer det pedagogiske tilbudet for den aktuelle eleven. Tilnærmingene kan være av forskjellig art; fra psykoterapi eller familieterapi (hos spesialist) til terapiformer fra alternativ medisin. Terapeutiske teknikker benyttes til å knytte opp indre knuter slik at elevene kan nyttiggjøre seg det pedagogiske opplegget på kollektivet.

### 4.1 Formaliserte ordninger for håndtering av rusmidler

Stiftelsen har ikke fra før noe opplegg for bevisstgjøring av de ansatte på egen håndtering av rusmidler. De har heller ikke utviklet noen felles uttalt eller skriftlig bedriftskultur for hvordan de håndterer eller ønsker å håndtere dette. I stiftelsen er det heller ikke etablert noe AKAN-utvalg for håndtering av misbruk.

Temaet rusbruk blir imidlertid tatt opp ved alle nyansettelser og følgende legges inn i alle nye avtaler/personell kontrakter:

- Det kreves respekt for stiftelsens målsetning om rehabilitering av unge rusmisbrukere.
- Det blir krevd måtehold i forhold til bruk av alkohol, også på fritiden.
- Bruk av illegale rusmidler er forbudt. Misbruk fører til oppsigelse og avskjed.

Etter et par episoder med bruk av illegale rusmidler, politikontakt og oppsigelser, fant stiftelsen det viktig og riktig å legge dette inn i kontraktene ved ansettelse. Opplegget er utarbeidet av advokat og godkjent av Arbeidstilsynet. Ellers blir også de eventuelt nyansattes holdninger til andres og egen bruk av rusmidler diskutert under intervju ved nyansettelser.

## 4.2 Arbeidsgruppa og gjennomføring av samlingene

Stiftelsen ble forut for samlingene bedt om å sette ned en arbeidsgruppe. Planen var å gjøre unna alle samlingene før sommeren. Gruppa skulle helst ikke ha mindre enn 5 medlemmer og ikke mer enn 15. Vi ønsket også å ha med representanter fra stiftelsens enheter både i byen og i landkommunen. Samlingene skulle vi gjennomføre på kollektivet.

I utgangspunktet ble det satt av en gruppe på mellom 8 og 10 personer, men planen ble noen forrykket, grunnet en langvarig FO-streik. Samlingene ble derfor utsatt til høsten.

Det viste seg også vanskelig å få satt ned en så stor gruppe som vi ønsket - noe som nok henger sammen med kollektivets turnusordninger, kollisjoner med andre viktige aktiviteter (felles gruppeveiledning) og den forholdsvis store geografiske spredningen når det gjelder de ansattes arbeidssted. Vi ble til slutt sittende igjen med en gruppe på totalt seks personer. Disse seks personene overlappet hverandre med deltakelse på samlingene. Vi har derfor gjort noe oppsøkende virksomhet i tiden mellom samlingene, slik at de som eventuelt ikke kunne møte på en av de to første samlingene ble fulgt opp av oss fra RF.

Nedenfor følger en gjennomgang av deltakerne i arbeidsgruppa, hvilken bakgrunn de har og hva de jobber med på kollektivet:

- Kvinne, avdeling i landkommunen. Agronom. Har vært ansatt siden 1986. Deltatt på tre samlinger.
- Kvinne, avdeling i landkommunen. Barnevernspedagog og medlever. Har vært ansatt i to år. Deltatt på tre samlinger.
- Kvinne, avdeling i landkommunen. Husmor. Ansvar for kjøkkenet. 9 år på avdelingen. Deltatt på tre samlinger.
- Mann, avdeling i byen. Miljøarbeider. 4 år i avdelingen. Deltatt på to samlinger.
- Mann, avdeling i landkommunen. Adjunkt. Miljø- og prosjektarbeider. Ansatt i 2 år. Deltatt på en samling.
- Kvinne, avdeling i byen. Barnevernspedagog, Leder for stiftelsen. Ansvar for den totale drift. 12 år i avdelingen (byttet litt bofellesskap). Deltatt på to samlinger.

Tanken var også at man gjennom en variert og bred sammensetning av arbeidsgruppa, 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.



Samlingene var organisert på følgende måte: De to første samlingene var på 4,5 timer hver. Den siste var på 2 timer. Oppfølging mellom og i etterkant av samlingene har dermed vært nødvendig. I evalueringen av eget arbeid, tar vi med oss erfaringer på å gjennomføre IGOR også med såpass pressede tidsrammer.

## 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. (Vedlegg 1). Deretter fulgte en innledning fra RF, hvor bakgrunn for og mål med prosjektet ble presentert. Prosjektet er et utviklingsprosjekt hvor verktøyet/metodikken (IGOR) skal 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 den enkeltes arbeid på kollektivet. 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 20. Disse ble så fordelt blant gruppens medlemmer og grundigere beskrevet på egne skjema (vedlegg 2). 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 blir trukket fram, har 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.

Stiftelsen kommer ulikt ut når det gjelder anledninger med representasjon; de situasjonene berører et fåtall av de ansatte og svært få anledninger totalt sett. Vi finner også noen spesielle koblinger opp mot det vi benevner rusbruk **under** arbeid, og det er vanskeligere her enn i ordinært arbeidsliv - om ikke umulig - å skille mellom hva som er arbeidstid og fritid. Å skille disse sfærene blir faktisk poengtert som irrelevant. For de fleste går dette helt over i hverandre, når de også bor på institusjonen(e) når de har fri. Den kollektive boformen er deres primære hjem, og man opererer med spesielle turnusordninger hvor man er på jobb hele døgnet i lengre perioder. Dette fører nødvendigvis med seg at man trekker langt innover seg stiftelsens renommé i sitt privatliv.

De fleste ansatte på "Kollektivet" er "medlevere" – dvs. at de både arbeider og bor på institusjonen eller institusjonens område. Det er tydelige krav om totalavhold på institusjonens område og måtehold når man oppholder seg i bygda eller på byen. Selv om man har fri og privat. De ansatte befinner seg aldri i "dekning", kan man si. Der eksisterer alltid en overhengende fare for å treffe nåværende eller tidligere ungdommer/elever når man er ute på byen eller andre steder. Deltakerne i arbeidsgruppa framhever i denne sammenheng hvor sterkt deres eget forhold til rusmidler blir preget av at de faktisk jobber med dette til daglig og på denne måten, og de ønsker selvfølgelig å bli forstått på dette grunnlag.

*De valgte og fordelte situasjonene utgjør følgende:*

1. Ferie sammen.
2. Stikke innom kollega
3. Ferie i utlandet I
4. Ferie til utlandet II
5. Tur i Norge
6. Byen. På fri.
7. Treff på jernbanestasjon
8. Fest hos kollega

9. Kafe
10. Middag i byen
11. Årsseminar
12. Fagseminar i byen
13. Drikking på arbeidsplass (i hjemmet).
14. I prinsippet ”alltid på jobb”.
15. Sammensveisingskurs.
16. Kvinnegruppe.
17. Guttetur til utlandet.
18. Kvinnetur til utlandet.
19. Seminar - årsavslutning.
20. Representasjon til annen by.

## 5.2 Oppsummering første samling

Det virker som om kollegiale bånd i sterk grad er drivkraften bak venneetablering i privatlivet; mange har vært på tur sammen, man treffes utenom arbeid, har jente- og guttegrupper utenom jobb etc. Den spesielle arbeidsformen med å være ”på vakt” hele døgnet i 6 uker, hvor bevisstheten om andres rusproblemer er høy, ser også ut til å henge igjen/prege hvordan en forholder seg til alkohol på sin fritid. Alle var enige om at man som ansatt ved ”Kollektivet” representerer virksomheten hele døgnet.

Situasjon nr 7 ”Treff på jernbanestasjon’ er i så måte meget illustrerende. Formålet med situasjonen er ’å slappe av’:

Jeg har fri. Jeg er alene i byen. Går inn på en pub og tar meg en øl. Jeg tror mitt reiseselskap (en ungdom/elev) har reist videre!

[Han er imidlertid ikke alene. Reiseselskapet dukker nemlig opp]

Jeg forsøker å svelge hele ølen og opplever det som svært pinlig da ungdommen sier at ”du får gjerne drikke for meg!”

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

I de situasjoner hvor slike møter har oppstått, føler man seg på en eller annen måte avslørt. Det er pinlig, man har vanskeligheter med å ta seg inn igjen etc. Koblingen mellom profesjon og privatperson blir dermed sterk og lar seg vanskelig skille. I bunn

for denne koblingen ligger (påstår vi!) en antakelse om at ens eget forhold til håndtering av rusmidler, får konsekvenser for ens håndtering av elever/ungdommer med rusproblemer - selv om en ikke selv har noe problematisk forhold til rusmidler. Å bli observert som bruker av alkohol privat, kan det se ut som man tenker vil "besudle" ens profesjonelle rolle i arbeidet med å rehabilitere unge rusmisbrukere.

Strategien for å ivareta *privat og opplevd positiv rusbruk* blir dermed å "skjerme" seg for de man har som mål å rehabilitere – ungdommene/elevene. Man reiser ut av kommunen, går på utesteder man sannsynligvis ikke vil treffe tidligere eller nåværende ungdommer/elever, setter seg bakerst eller innerst i lokalet, har fester privat etc. Man kan også ha positive følelser knyttet til alkoholbruken i forkant av arrangementet, mens man i etterkant kanskje må jobbe mer med negative tanker enn andre steder. Bruk av alkohol følges gjerne av dårlig samvittighet – enten den har vært opplevd som "sømmelig" eller ikke.

Andre diskusjonstemaer fra første samling:

- Formaliserte ordninger for ansattes håndtering av rusmidler (ved ansettelse, oppsigelsesgrunn etc.).
- Forholdet mellom "Kollektivet" og lokalmiljøet.
- "Kollektivets" ansikt utad. Det er viktig for stiftelsens renommé at de ansatte har et måteholdent forhold til alkohol når man beveger seg i det "offentlige rom." Dette gjelder spesielt i kommunen og i byen hvor man oftest ferdes, men vil også gjelde andre steder man befinner seg i kraft av å være ansatt eller forbundet med stiftelsen.
- Forholdet mellom privatliv og arbeidsliv. I utgangspunktet har man utviklet en fungerende praksis på dette området. "Kjøreregler" som gjelder både når man er i turnus og når man er "på fri". Dette handler om hvordan man forholder seg til stiftelsen som sitt primære hjem. I utgangspunktet skal der ikke forekomme bruk av alkohol/festing i stiftelsens bofellesskap/tiltak. Imidlertid har man opplevd episoder hvor disse kjørereglene har blitt brutt.
- Ansatte har ulike forventninger til fellessamlinger hvor det blir benyttet alkohol. Eksempel "Årsseminar" – et seminar der alle ansatte er samlet utenfor kollektivet. Det benyttes i varierende grad alkohol om kveldene og ikke alle kommer presis til neste dags samling. Dette gjelder spesielt siste dagen, når man har hatt festmiddag (julebord) kvelden før. Noen av deltakerene synes dette er i orden, mens andre oppfatter det som upassende at ikke alle møter opp. Å bli tatt ut av den daglige driften for å kunne være samlet omkring et felles tema, opplever man derfor at prioriteres på forskjellig vis.

## 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, eventuelt konkretisere hvor det var 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. Dette var i varierende grad gjort. Vi startet ut med kommentarer fra deltakerne, både i forhold til rapporten, situasjonsbeskrivelsene (om de stemte), men og reaksjoner på opplegget mer generelt. Vi viste også hvordan oppsummeringsskjemaet tok seg ut sett i forhold til den måten situasjonene var beskrevet på sist gang. Vi forklarte forholdet mellom de gjennomsnittvurderingene som ble gjort, og hvordan dette kom til syne i skjemaet fordelt på de ansattes ulike posisjoner i virksomheten. All beskrevet bruk fremkom i denne sammenhengen som grønn. Det vil si risikofri sett i forhold til WHO's standardisering av dette.

## 6.1 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 introdusert. Kriteriene var plassert i skjemaet "for å beskrive opplevelse av situasjoner" og var inndelt på følgende måte:

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

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 (situasjonen) seg i den grønne "OK" sonen, i den gule vurderingssonen eller i den røde forbudssonen. Sluttvurderingen skulle også gis en skriftlig begrunnelse.

## 6.2 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. Noen av situasjonene ble vurdert som for private eller for spesielle og ble tatt ut. Dette gjelder situasjon 1, 11, 17 og 18.

### **6.3 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. Deltakerne hadde generelt sett mange situasjoner hver å vurdere, og brukte dermed forholdsvis lang tid på dette.

Gjennomgangen i plenum ble derfor noe summarisk, men dreide seg i hovedsak rundt disse hovedtemaene:

- Forholdet mellom privatliv og arbeidsliv. Ikke mulig eller ønskelig å skille. Snakker om arbeidet ved virksomheten som en livsstil.
- Tilgjengelighet. I forbindelse med bakvakter, telefonvakter etc. Innføring av kontaktordninger uten at man helt har tenkt gjennom konsekvensene av dem - hverken for de ansatte eller virksomheten.
- Streng selvsensurering i forhold til potensielle eller reelle møter med klienter. Rasjonelt sett kan man ha god samvittighet i forhold til egen håndtering av alkohol – trekker dette inn i sine vurderinger av hvilke bevegelser de gjør på sin fritid – men man opplever allikevel en stor redsel for å møte klienten/eleven eller ungdommen i beruset tilstand. Disse vurderingene trekker man med seg i alle møter med ungdommene – også (lenge) etter at de er ”utskrevet” fra institusjonen.
- Fellesarrangementer. Håndtering av de ansattes ulike forventninger til disse.
- Fellesturer. Gutte- og jenteturer.
- Hva er man når man drikker sammen?

### **6.4 Tilbakemeldinger på vurderingsskjemaet**

De ulike kriteriene ble ikke oppfattet å passe helt på ansatte i rusvernet. Både med tanke på inndelingen i skjemaet og i forhold til presentasjonen som ble gjort i foredraget – da spesielt med tanke på bildene. Tilbakemeldingene gikk i hovedsak på at klientvurderinger må være mulig å trekke inn i vurderingene av hver enkelt situasjon og at presentasjonen av ulykkesrisiko-kriteriet virket litt ”søkt” for deres virksomhet.

Vi har derfor valgt å fremover dele opp det juridiske vurderingskriteriet opp i to: Etske vurderinger og juridiske vurderinger, noe som vil bli lagt inn til samlingene for neste virksomhet.

I forhold til ulykkesrisiko vil vi tilpasse bildene, kriteriene og måten vi snakker om dem på bedre til målgruppen: Hvilke typer situasjoner kan man tenke seg utgjør en ulykkesrisiko relatert til alkoholbruk for ansatte i rusvernet, og hvordan kan de illustreres? Eksempler de ga oss kan være i forbindelse med bilkjøring, brann (bygninger), i forbindelse med avrusing, fall på turer, skader etc.

Disse kommentarene er svært verdifulle for den videre utviklingen og tilpassingen av verktøyet for ulike grupper av ansatte i rusvernet. Verktøyet må tilpasses på en slik måte at problemstillingene oppleves som relevante.

## 7 Tredje samling

Under tredje samling skal arbeidsgruppen, på bakgrunn av de foregående samlingene, definere noen områder hvor man mener å ha behov for endringer. 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 også hatt et lite oppfølgingsmøte med noen av deltakerne fra de to tidligere samlingene - for å fange opp noen manglende eller mangelfulle situasjonsbeskrivelser/vurderinger. Vurderingene og beskrivelsene herfra var sammen med de vurderingene som ble gjort under andre samling av arbeidsgruppa, lagt inn i den rapporten arbeidsgruppa nå fikk presentert til denne samlingen.

Deltakernes vurderinger av hver enkelt situasjon ble gjennomgått i plenum. Hver deltaker fikk ett skriftlig eksemplar hvor alle situasjonene var nedskrevet, og ble bedt om å lese gjennom disse. Var man enig i de vurderingene som ble gjort, kjente man seg igjen eller ikke? Var der behov for å gjøre noen endringer? Vi fikk noen få kommentarer på vurderingene, og det ble gjort korrigeringer deretter.

Etterpå gikk vi gjennom oppsummeringsskjemaet. Vi problematiserte også her om de individuelle vurderingene som ble gjort ble oppfattet på samme måte av de andre. Her blir vurderingene grundigere illustrert i og med at de fremkommer i farger. Ytterligere korrigeringer ble gjort i denne sammenheng. Endringene er lagt inn i skjemaene.

Resten av tiden vi hadde til rådighet ble brukt til å dukke grundigere ned i noen problemstillinger, peke ut noen områder som spesielt interessante for prioritering og diskutere hvordan virksomheten kan gjøre en videreføring i egne rekker av fase 5 til 7.

### 7.1 Vurderingene av situasjonene

Til sammen gikk vi gjennom 18 situasjoner. Av disse ble 6 av situasjonene vurdert som helt OK (grønne) etter alle kriterier. Dette gjelder følgende situasjoner (se oppsummeringsskjema):

#### OK – GRØNNE ETTER ALLE KRITERIER

Ferietur utlandet I

Ferietur utlandet II

Tur i Norge

Middag i byen

Årsseminar

Jentetur til utlandet

## OK – GRØNN PÅ SAMLET VURDERING

4 av situasjonene ble – til tross for noen grensevurderinger på enkeltkriterier – vurdert til samlet sett havne i OK-sonen (grønne). Dette gjelder situasjonene:

Besøk, stikke innom.

Oslo jernbanestasjon

Fest hos kollega

Fagkonferanse

Sammensveisingsfest

Guttetur til utlandet

## GRENSESITUASJONENE – GUL/GRØNNE, GULE, RØD/GULE

6 av situasjonene ble samlet vurdert som i grenseland/problematiske og 4 av disse beveget seg innom rødsonene (uakseptabelt/forbud). Dette gjelder situasjonene:

Kafè

30-årsdag (vurdert som rød etter 2 kriterier)

Seminar (vurdert som rød etter 1 kriterium)

Fagseminar i byen (vurdert som rød etter 2 kriterier)

Driking på arbeidsplass alene hjemme (vurdert som rød etter 2 kriterier)

Bakvakt. I prinsippet ”alltid på jobb”

I løpet av vurderingsrunden var vi innom flere og viktige temaer som virksomheten kan og kanskje bør arbeide mer bevisst med. Diskusjonen gikk blant annet rundt fellesarrangementene. Hvor klare eller eksplisitte skal man være rundt rammene for alkoholbruk i forkant av disse? Gjelder samme regler for alle? Hvilke forventninger og behov har de fleste? Er forventningene like eller spriker de? Hvordan legge man til rette for at *alle* skal oppleve disse samlingene som konstruktive.

Å kombinere fest og arbeid ble også fremhevet som både konstruktivt og negativt. Man blir bedre kjent, knytter sterke relasjoner til sine arbeidskollegaer, men på den andre siden kan det fort også bli *for tett*. Eller som en av deltakerne uttrykte det:

Det er ikke *alt* jeg har lyst til å vite om kollegaen min. Det kan rett og slett bli for mye!

Med tanke på det nesten symbiotiske forholdet mange ansatte i stiftelsen har til sitt arbeid, kan det nok virke klargjørende og bevisstgjørende å gjøre noen refleksjoner rundt denne problematikken i forkant av situasjonene. Og refleksjonene bør kanskje komme før det eventuelt kan ha oppstått negative konsekvenser av en slik rusmiddelbruk – med tanke på ivaretagelse av fremtidige arbeidsrelasjoner. Med symbiotisk tenker vi her på den nære koblingen de fleste ansatte på stiftelsen har til sitt arbeid – en relasjon som på grunn av arbeidets art på mange måter er nødvendig. Relasjonen kan allikevel ha sine positive og negative sider, men analogien befinner seg



på et noe sviktende grunnlag når vi her forholder oss til ”symbiosen” som selvvalgt. Ansettelsesforholdet ved kollektivet er tross alt en frivillig sak, noe den tradisjonelle symbiosen ikke kan sies å være.

Reelle eller potensielle møter med tidligere eller nåværende elever ble under alle samlingene et yndet diskusjonstema. Det engasjerte, de fleste hadde historier å fortelle om dette og enkelte av historiene hadde nesten fått en ”mytisk” status. Det kunne være lenge siden de hadde skjedd, men man kunne gjerne ta dem frem igjen for å holde dem opp for seg selv, se litt på dem, le litt av dem eller rett og slett ”skjemmes” av dem. Diskusjonene rundt dette viste også hvor nær eller oppknyttet mange oppfatter relasjonen til egen rusbruk og det rehabiliteringsarbeidet man bedriver sammen med ungdommene. Hvordan man lever sitt privatliv (i den grad man har det), burde være i overensstemmelse med den ideologi man forfektet i sitt arbeid med ungdommene. Det betydde ikke at man skulle være avholden til alkohol, selv om man kunne fremholde det som et mål overfor ungdommene, men man må fremstå som en sterk og bevisst voksen på dette området. Det hele ble imidlertid innfløkt når vi beveget oss inn på hvordan forstå disse rollemønstrene: Deltakerne mente at ungdommene hadde forventninger til hvordan de som ansatte skulle opptre og de diskuterte i hvor stor grad dette påvirket egne forventninger og krav til yrkesutøvelsen. Videre tok de opp om det er ønskelig med overensstemmelse mellom ungdommenes forventninger til personalet og personalets egne forventninger og krav til seg selv som profesjonelle. Videre var vi innom temaet forholdet mellom arbeidstid og fritid. Deltakerne diskuterte hvilke grenser de skulle sette for seg selv, hva stiftelsen burde regulere og hvilke konsekvenser bakvaksordningen skulle få for grensen mellom arbeidstid og fritid. Det ble også nevnt som påtakelig at man som arbeidende i rusvernet alltid hadde dårlig samvittighet for å ha tatt seg en fest, selv om man både i forkant av og under festen opplevde det hele som positivt. I ettertid satt man gjerne igjen med vrengebilder. Man rasjonaliserer altså omkring alkoholbruk forskjellig i forkant og etterkant. Nå er det heller ikke så sikkert at dette er så spesielt for ansatte i rusvernet.

Som en slags tidlig introduksjon til temaet bevisstgjøring omkring egen håndtering av rusmidler, ble intervju ved nyansettelser nevnt som et godt tidspunkt å introdusere tanker om de bevisstgjøringsprosessene arbeidsgruppa har gjennomgått på.

## 7.2 Videreføring

I det videre arbeidet med IGOR's 7 faser, gjenstår det nå å bestemme hvilke områder stiftelsen bør arbeide videre med, hvordan man skal gjøre det for at alle ansatte skal bli inkludert, og å formulere en rusmiddelpolitikk som gjelder for alle ansatte i hele virksomheten. I diskusjonen under samlingene ble temaene ovenfor fremhevet som de viktigste.

Målet er at disse bevisstgjøringsprosessene skal holdes levende og ikke legges vekk i en mappe i et arkiv et eller annet sted. Prosessene holdes kun levende gjennom kritisk refleksjon rundt de utfordringer man måter i sitt hverdagslige arbeidsliv, og må tas kontinuerlig. En skriftliggjøring av en rusmiddelpolitikk for virksomheten sikrer på ingen måte at bevissthetsnivået hele tiden er høyt omkring disse problemstillingene.

I verktøyet er fasene 5 til 7 beskrevet på følgende vis:

### **Fase 5 lage ny politikk**

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

### **Fase 6 videre arbeid**

Gjennomføre videre bevisstgjøringsarbeid og konkrete tiltak.

### **Fase 7 evaluering**

Oppfølging og evaluering av den nye rusmiddelpolitikken.

## **8 Oppsummering**

Å gjennomføre samlingene med arbeidsgruppa på ”Kollektivet”, har vi i etterkant vurdert som noe ugunstig. Deltakerne ble lettere distraheret vekk fra bevisstgjøringsprosessen når ordinær jobbsituasjon kom så nær. Deltakerne ble gjort tilgjengelige for annet enn samlingene, noe som ga samlingene en totalt sett dårligere kvalitet.

At man ikke hadde en fast gruppe som fulgte hele opplegget, skapte også en del brudd, og det ble brukt en del tid på å sette folk inn i det som hadde vært gjennomgått eller vi måtte gjøre oppfølginger i etterkant - for å sikre at kartleggingene og vurderingene ble så gode som mulig.

Hvis vi skal ta for oss arbeidsgruppens representativitet, er det ikke sikkert at alle virksomhetens enheter eller typer ansatte blir representert i beskrivelsene. Det kan derfor være at kartleggingen, beskrivelsene og vurderingene av dem kunne ha blitt noe annerledes med en større og annerledes utvalgt gruppe. Det var viktig for oss på RF-Rogalandforskning å få gjennomført samlingene til tross for at representativiteten kanskje ikke var helt perfekt. Vi var nødt til å forholde oss til de deltakerne vi fikk. Ikke at det var lite, men gruppens sammensetning kunne nok ha vært bedre eller annerledes. Dette gir oss for øvrig en pekepinn på at gjennomføring av denne og liknende gruppeprosesser må forankres bedre i forkant. Dette tar vi til ettertanke på evalueringssiden med tanke på fremtidige gjennomføringer.

Tidsskjemaet var knapt ved gjennomføring av samlingene. I tillegg ble det brukt en del tid på å sette de av deltakerne som gikk til og fra, eller som kom senere inn i prosessen, inn i hva vi holdt på med. Dette gikk dermed på bekostning av tiden vi fikk til det ordinære opplegget.

Imidlertid må det bemerkes positivt at deltakerne i gruppa representerte svært ulike deler av virksomheten, deltakerne hadde ulike posisjoner og bakgrunn (utdanning og erfaring) og vi fikk ansatte med både kort og lang fartstid ved stiftelsen (fra 2 til 14 år). Vi opplevde også samlingene som svært gode - i den forstand at gruppa representerte en lydhør og diskusjonsvillig forsamling.

Det blir viktig – særlig for leder – for stiftelsen å ha tanke for disse problemstillingene i den videre implementeringen av IGOR (Fase 5-7). Spesielt med tanke på hvordan man bør forankre og utforme en velfungerende og bevisstgjørende rusmiddelpolitikk for hele virksomheten med alle dens ansatte.

Arbeidet med økt bevisstgjøring av alkoholbruk i tilknytning til arbeid retter fokus på de sosiale rammene alkoholbruken foregår i. Hovedmålet med IGOR er en bevisstgjøringsprosess både for den enkelte og for virksomheten som helhet – vurderingene som gjøres er både individuelle og fellesskapsorienterte. Dette forutsetter at man i videreføringen av IGOR (fase 5-7) inkluderer denne bevisstgjøringen til å omfatte alle ansatte. Bakgrunnen for vår innfallsvinkel er en sterk framheving av den sosiale konteksten (kulturen) alkoholbruken foregår i, og hvordan denne sosiale konteksten preger og preges av de personene som befinner seg der.

Alkoholbruken har en funksjon og brukes i ulike forbindelse: For å takle utfordringer bedre, som et middel for å uttrykke og dyrke ”sosalitet” og god eller dårlig smak, alkoholen benyttes og som strategi i den hensikt å fremme lagånd på ulike arbeidsplasser, og den benyttes ofte i den hensikt å mestre negative emosjoner.

Vårt arbeidsliv utgjør en viktig bestanddel i de mer overgripende samfunnsmessige og institusjonelle forhold som er med på å påvirke våre tanker om og bruk av alkohol. ”Kollektivet” kan innenfor denne rammen aktivt søke å påvirke og forme de bruksmåter og tradisjoner de selv utvikler på egen arbeidsplass relatert til alkoholbruk – bruksmåter og tradisjoner som kan være på kant med eller i tråd med de mer konvensjonelle måter å håndtere dette på.

I samlingene vi gjennomførte, tok deltakerne opp sine egne erfaringer med alkoholbruk og i hvilke situasjoner den forekom. Arbeidsgruppa ble en arena der de både kunne reflektere over og påvirke hverandre i forhold til dette. Bevisstgjøringsprosessen satte i gang tanker om personlige motivasjoner for rusmiddelbruk, men også mer generelle forventninger til rusbruk i ulike arbeidsrelaterte situasjoner. Arbeidsgruppa prøvde i fellesskap å komme frem til vurderinger om hvilken bruk de mente var akseptabel eller ikke og hvorfor. De prøvde å sette ord på hvordan de ville ha det og hva man kan gjøre for at ulike grupper av ansatte skal oppleve arbeidsfellesskapet som en god arena å ferdes på. Virksomheten må derfor nå på egen hånd stake kursen ut videre for hvordan man kan tenke seg å formulere og håndtere en egen rusmiddelpolitikk som skal kunne føre til høy bevissthet omkring disse problemstillingene for alle grupper av ansatte.

Si	Situasjonskategori (Fyll ut med X)							Posisjon (Fyll ut med 1'ere)					Enheter		Sum enheter
	Nr	Privat utenom arbeid	Kollegialt	Bedriftsinternt sos.arr.	Reise, kurs, møte	Representasjon	Under arbeid	Annet	Ledelse	Adm	Miljøarbeider	Dagansatte	Vikar	Antall glass	
2	x								1		1		3	0,42	1,26
3	x									1			5	3	15
4	x									1			5	3	15
5			x								1		7	1	7
6	x									1			2	9	18
7	x									1			1	1	1
8	x									1			8	1	8
9	x											1	8	1	8
11			x					1	1	1	1		5	1	5
12			x					1	1	1	1		10	1	10
13				x				1	1	1	1		1	1	1
14						x				1			3	1	3
15						x			1				1	104	104
16						x		1	1				5	1	5
18						x				1			15	1	15
19						x		1	1				2	1	2
20				x				1	1	1			5	2	10
21	x									1			15	1	15
22					x			1					2	1	2
<b>Menn arbeid</b>								<b>45</b>	<b>176</b>	<b>148</b>	<b>31</b>	<b>10</b>			
<b>Kvinner arbeid</b>								<b>25</b>	<b>101</b>	<b>84</b>	<b>18</b>	<b>6</b>			
<b>Menn totalt</b>								<b>134</b>	<b>528</b>	<b>443</b>	<b>93</b>	<b>31</b>			
<b>Kvinner totalt</b>								<b>76</b>	<b>302</b>	<b>253</b>	<b>53</b>	<b>17</b>			

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