

Våga prata om drickande

RISKBRUK. Efter semestern tvingas många arbetsgivare ta itu med anställdas alkoholproblem. Experter uppmanar chefer att ingripa i tid.

■ Det räcker att gå till oss själva, konstaterar Charlotte Mårtensson, konsult i alkohol- och drogfrågor på organisationen Alna.

– De flesta dricker mer under sin semester. Nu är det många arbetsgivare som hör av sig och vill ha stöd och råd. Kanske har de också laddat under sommaren för att ta itu med problem.

Att ta upp missbruk med en anställd är inte enkelt, men man ska ändå inte göra det svårare än vad det faktiskt är, tycker Charlotte Mårtensson.

– Det finns en konstig föreställning om att chefen måste ställa diagnos, få fram ett erkännande. Men det viktiga är att vara tydlig med vad arbetsplatsen kräver, säger hon.

Det är lättare att ta ett samtal och agera i tid om det finns en drogpolicy. Men den måste vara känd av dem som jobbar ute

■ RISKABELT DRICKANDE

► I den förvärvsarbetande befolkningen har ungefär 15 procent ett riskbruk.

► Störst är riskbruket bland 18–30-åringar.

► En problematisk konsumtion handlar inte bara om hur mycket man dricker. Att dricka i syfte att bli påverkad ses också som riskbruk.

Källa: FHI, Ulric Hermansson

i verksamheterna eftersom de upptäcker problemen först.

Står det i policyn att det inte är okej att vara bakfull på jobbet ska chefen poängtera att det är allvarlig misskötsamhet om det inträffar, anser Charlotte Mårtensson.

Händer det igen är det dags att fundera på varning och ganska omgående ta kontakt med facket. Berätta för den an-

53

centiliter sprit i veckan är gränsen för riskbruk för män. Det motsvarar 8,5 starköl eller 2 flaskor vin.



34

centiliter sprit i veckan är gränsen för riskbruk för kvinnor. Det motsvarar 5,5 starköl eller knappt 1,5 flaskor vin.



stälde att om han eller hon går med på en utredning och får en sjukdomsdiagnos ger det ett starkt anställningsskydd.

– Många gånger fokuserar vi på missbruk, men de stora kostnaderna på en arbetsplats står högkonsumenterna för, säger Charlotte Mårtensson på Alna.

Hon menar att frågan blir mycket intressantare och berör många fler om vi i stället pratar om dem som dricker mycket alkohol. De får en sämre hälsa generellt, är trötta och slitna med högre sjukfrånvaro.

Ulric Hermansson är projektledare just för ett riskbruksprojekt som drivs av Statens folkhälsoinstitut (FHI).

– Alkohol är en del av vår kultur. Men om vi reagerar först när en person är onykter på jobbet, då kommer vi in för sent, säger han.

Att bara informera har dålig effekt på vårt beteende. Om vi låter alkohol bli en livsstilsfråga på samma sätt som stress, kost och motion går det lättare. Då kan det bli en diskussion på företagshälsovården i samband med hälsotest till exempel.

– Då handlar det om mig och min hälsa. Om det inte blir moraliserande har det goda effekter, säger Ulric Hermansson.

Målet är att var och en själv ska reflektera över sina alkoholvanor.

– Chips är ju jättegott, precis som alkohol. Att chips är onyttigt, det kan vi prata om. Det

"På sommaren tar vi gärna ett glas vin på eftermiddagen för att diskutera om vi ska grilla. Sedan blir det ett halvt glas till själva grillandet och ett glas till maten, sammanlagt två och ett halvt glas. Om det blir likadant sju dagar i veckan så är det sammanlagt 70 cl sprit."

Ulric Hermansson om riskbruk



FOTO: LISBETH HEDBERG



här är en pedagogisk utmaning precis som det tidigare var att prata om rökning, anser Ulric Hermansson.

För den chef som har en känsla av att någon dricker för mycket är det oklokt att vänta. Bättre då att säga som det är: Jag har ju ingen aning, men jag fick



Västra Götaland fick mer medvetna chefer

I Västra Götaland vill man fånga upp riskbruk i tid. Tillammans kan företagshälsovården och cheferna upptäcka och motivera dem som dricker för mycket.

■ Företagshälsovården möter personalen vid lagstadgade hälsoundersökningar, hälsoprofiler, om det blir aktuellt med rehabilitering och vid medicinska konsultationer. Allt detta är bra tillfällen att ta upp alkohol som en del i en helhet.

Hur ska vi förebygga och fånga upp i tid? Det var innehållet i fem seminarier för arbetsledare och fack när Västra Götalandsregionens riskbruksprojekt startade för tre år sedan. Arbetsplatser som skulle göra hälsoundersökningar fick höra om en självundersökning som har tio frågor om alkohol och kollar det senaste årets vanor. En komplettering är att ta ett blodprov som mäter alkoholhalten de tre-fyra sista veckorna. För att det ska ge utslag ska man ha druckit ganska mycket.

- Det har funnits en osäkerhet bland arbetsledarna om blodprovet. Det är nytt att arbeta med alkohol på det här sättet. Om man inte tar några andra prover känns det som att det blir för stort fokus på alkoholen, säger Sara Alfredsson som varit projektledare i Västra Götaland.

Så det har blivit självundersökningsformuläret Audit som används. Alla som enligt det har en förhöjd konsumtion får en individuell uppföljning. Fjorton företagssköterskor har lärt sig att hålla motiverande samtal. Få den anställde att själv reflektera, skriva upp det han eller hon dricker under en tvåveckorsperiod.

Stora arbetsplatser har också fått återkoppling på grupp-

■ SJÄLVUNDERSÖKNING

En självundersökning kan ta fem minuter att göra med ett frågeformulär.

För frågor om alkohol rekommenderas Audit (Alcohol use disorders identification test) av Socialstyrelsen. Den har utvecklats av Världshälsoorganisationen, består av tio frågor och finns på www.beroendecentrum.com.

Audit kan kompletteras med blodprovet CDT (kolhydratsföttigt transferrin).



- Om man inte tar några andra prover än blodprovet CDT känns det som för stort fokus på alkoholen, säger Sara Alfredsson, projektledare i Västra Götaland.

FOTO: LISBETH HEDBERG

nivå och en föreläsning om vad som är förhöjd konsumtion.

- Nu tar cheferna alltid med Audit som en del av hälsoundersökningarna. De har blivit mer medvetna, konstaterar Sara Alfredsson.

2 700 anställda har gått på föreläsning om alkohol och riskbruk och även företagsdoktorerna har fått utbildning.

Nästa steg för Västra Götaland är ett forskningsprojekt för personalen inom tandvården.

- Vi ska använda Audit vid hälsoprofiler under tre år och Folkhälsoinstitutet ska se vad det ger för spår, säger Eva Andegren, handläggare för arbetsmiljödelegationen.

Anna Fredriksson 08-452 73 13
af@dagenssamhalle.se

■ ALNA OCH FHI TIPSAR

5 RÅD

1 Chefen behöver inte ställa diagnos - men vara tydlig med att det inte är okej att missköta jobbet.

2 Var inte rädd att fråga, men anklaga eller moralisera inte.

3 Dokumentera samtal och överenskommelser.

4 Se över riskfaktorer i arbetsmiljön som representation, fredagspub och stress.

5 Erbjud självundersökning i samband med hälsotest, eller när det behövs.

"Om vi reagerar först när en person är onykter på jobbet, då kommer vi in för sent."

Ulric Hermansson

Personalchefernas erfarenheter

Jan Ericsson i Avesta med 1 800 anställda vet flera fall i kommunen där man misstänker missbruk men där den närmaste omgivningen inte törs ta tag i frågan.



- Det är inte acceptabelt. Ofta möts man av förnekelse i början, men efter att ha pratat några gånger så går det att komma någonstans.

- Eftersom behandling är ganska dyrt gör vi alltid en ansökan till AFA Försäkring. Då kan vi få 25 procent av kostnaden från dem.

Anne Redin har varit personalchef i Kalmar ett år och har under den tiden inte varit involverad i något rehabiliterande med missbruk.



- Tanken är att linjecheferna själva sköter det här med sin personalhandläggare och med hjälp av företagshälsovården. Vi har en duktig och aktiv företagshälsovård.

En ny drog-alkoholpolicy för Kalmars 5 000 anställda är snart klar.

- Vi har velat samordna den med vårt drogpolitiska program som riktar sig till medborgarna. Vi försöker vara tydliga utan att mästra.

- I ett av mina tidigare jobb hade vi en person som låg riktigt risigt till. Vi satte i gång med rehabilitering och han insåg att han måste skärpa sig om han inte skulle bli av med körkortet och sitt viktigaste fritidsintresse. Han var motorintresserad och hade en riktig 50-talsparla, en cab. Den dagen jag frågade honom om han ville ställa upp som studentchaufför med sin bil, sade han var den lyckligaste i hans liv. Att få det förtroendet och erkännandet att vi litade på honom.

Anna Fredriksson

en fundering på kick-offen utifrån det jag såg.

Tack jag har inga problem, blir kanske svaret, men individen börjar tänka själv.

Ulric Hermanssons råd är att chefer inte ska anklaga eller moralisera, men vara mindre försiktiga med att fråga.

Anna Fredriksson

FOTO: FREDRIK SANDBERG