



Evaluering av alor- nettverkene i Norge

Rapport 2017 - 09

Proba-rapport nr. 2017-09, Prosjekt nr. 15091

ISSN: 1891-8093

PDS, RB / HB, oktober 2017

--

Offentlig

--

Evaluering av alor (arbeidsliv og rus) nettverkene i Norge

Utarbeidet for Kompetansesenter rus, region Vest Stavanger/Rogaland A-senter

Forord

Evalueringen er gjennomført på oppdrag for KoRus Vest, Stavanger i 2016-2017. Pia Dybvik Staalesen har vært prosjektleder, Rune Busch har vært prosjektmedarbeider. Helene Berg har vært kvalitetssikrer. Med på prosjektteamet har også Kjetil Frøyland, Arbeidsforskningsinstituttet, vært. Vi vil takke for et svært godt samarbeid!

Vi vil også takke alle informanter og respondenter som har tatt seg tid til å svare på spørsmål i evalueringen!

Oslo, oktober 2017

Pia Dybvik Staalesen

Innhold:

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER	1
1 INNLEDNING	5
1.1 Kort om alor	5
1.2 Problemstillinger	7
1.3 Metode	8
2 DELTAKERNE I NETTVERKENE	14
2.1 Rekruttering til nettverkene	14
2.2 Hvem er deltakerne?	15
2.3 Hvilke virksomheter deltar?	18
2.4 Oppsummering og diskusjon	21
3 GJENNOMFØRING AV NETTVERKSSAMLINGENE	23
3.1 Temaer	23
3.2 Medvirkningsmetodikk	25
3.3 Synspunkter på metodikken på samlingene	27
3.4 Synspunkter på gjennomføring av samlingene	30
3.5 Oppsummering og diskusjon	32
4 ALOR-NETTVERKETS BETYDNING FOR DELTAKERNE OG VIRKSOMHETENE	34
4.1 Deltakernes utbytte av samlingene	34
4.2 Utbytte for bedriftene	42
4.3 Nytt for representanter fra BHT	45
4.4 Mulige forbedringspunkter	47
4.5 Oppsummering og diskusjon	48
5 ORGANISERING AV ALOR-NETTVERKENE	50
5.1 Alor-modellen	50
5.2 Arbeidet i alor Norge og ressursgruppa	53
5.3 Forankring – betydningen av de «tre beina»	56
5.4 Samarbeid med andre aktører	58
5.5 Nettverksorganiseringen	58
5.6 Oppsummering	59
6 FUNN SETT I LYS AV LITTERATUREN	61
6.1 Treffer alor-nettverket utfordringene knyttet til arbeidsliv og rus? ..	61
6.2 Bidrar alor-nettverkene til spredning av tiltak som bygger på god rusmiddelforebygging?	65
6.3 Særlige utfordringer knyttet til forebygging på arbeidsplassen	71
7 KONKLUSJON	74
7.1 Organisering	74
7.2 Nettverkets betydning for deltakerne og virksomhetene	77
REFERANSER	81

VEDLEGG	84
---------------	----

Sammendrag og konklusjoner

Alor-nettverkene er samlinger for personer som gjennom sitt arbeid er i kontakt med problemstillinger knyttet til rus og arbeidsliv. Vi finner at deltakerne vurderer nettverkssamlingene som nyttige, og at deltakelse har betydning for at det settes i gang ulike rusmiddelforebyggende tiltak i bedriften. Enkelte bransjer og deler av arbeidslivet deltar i liten grad på samlingene. Vi mener at nettverkene kan ha enda større betydning ved å treffe bredere og mer i tråd med hvor forskning dokumenterer at behovene er størst. I evalueringen peker vi også på enkelte andre utviklingsområder når det gjelder gjennomføring av nettverkssamlingene, og den nasjonale organiseringen av alor.

Innledning og problemstillinger

På oppdrag for Kompetansesenter rus vest, Stavanger/Rogaland A-senter, har vi evaluert alor-nettverkene i Norge. Alor-nettverkene er regionale samlinger for personer som gjennom sin jobb er i kontakt med problemstillinger knyttet til rus og arbeidsliv. På nettverkssamlingene kan deltakerne få ny kunnskap, dele erfaringer og diskutere relevante problemstillinger – på tvers av bransjer og roller. Metodikken som brukes legger opp til aktiv deltakelse. Det er to samlinger i året i hvert av de regionale nettverkene. De regionale kompetansesenter rus (KoRus), Akan kompetansesenter og regionale behandlingsmiljøer samarbeider om å drifte nettverkene. Samarbeidet blir betegnet som ”de tre beina”.

I evalueringen har vi vurdert modell og organisering av alor-nettverkene, regionalt og nasjonalt, herunder forankringen i ”de tre beina” og samarbeid med andre aktører. Vi har også sett på hvilket utbytte deltakerne får av nettverkssamlingene, og vi har drøftet utviklingsmuligheter for alor-nettverkene. Vi har gjennomført intervjuer med representanter for alle de regionale driftergruppene, intervjuer og casebesøk hos virksomheter som deltar i nettverket, samt en spørreundersøkelse til deltakere i alor-nettverkene. Vi har også observert tre av nettverkssamlingene.

Hvem deltar i alor-nettverkene?

Ulike bransjer er representert på nettverkssamlingene, men flertallet av deltakerne er ifølge spørreundersøkelsen fra offentlig administrasjon, industri og helse- og sosialsektoren. En høy andel av deltakerne er fra store virksomheter. Kun 12 prosent av dem er fra virksomheter med færre enn 50 ansatte.

Deltakerne i nettverkene representerer ulike roller i virksomheten, og det er god spredning mellom HR-funksjoner, ledere, tillitsvalgte og vanlig ansatte. Det er også en god del deltakere fra bedriftshelsetjenesten.

Nettverkets betydning for deltakerne og virksomhetene

I all hovedsak tegner informantene et svært positivt bilde av alor-nettverkene, måten de fungerer på og hva de får igjen for å delta. Informantene forteller at det er få møteplasser for personer som jobber med rusforebygging, og at alor-samlingene i så måte fyller et behov. Mange opplever at det er behov for jevnlig faglig påfyll, ideer og inspirasjon for å jobbe med arbeidsliv og rus på en god måte.

Det å høre om andres erfaringer fra ulike situasjoner og oppgaver knyttet til arbeidsliv og rus, oppgis å være den viktigste grunnen til å delta på samlinger. Både spørreundersøkelsen og intervjuene viser at alor-nettverket gir et miljø hvor deltakerne kan diskutere og lære. Nettverket bidrar også til inspirasjon og til å holde "liv i" det rusforebyggende arbeidet i virksomhetene.

Samlingene bidrar til ny læring og til vedlikehold av kunnskap og kompetanse. Vi finner at deltakerne i all hovedsak synes temaene på samlingene er interessante, spennende og relevante. Spørreundersøkelsen tyder også på at det er viktig for deltakerne å selv kunne foreslå temaer som skal tas opp på neste samling.

Spørreundersøkelsen viser videre at en stor overvekt av respondentene vurderer kunnskapen som de har fått på samlingene som nyttig. Vi finner at kunnskap og kompetanse som deltakerne får gjennom nettverket, også er relevant for håndtering av rusrelaterte individualsaker. Dette gjelder for alle deltakerne, men særlig for respondenter fra bedriftshelsetjenesten.

Alor-nettverkene har en vid målgruppe, og ferske og mer erfarne deltakere er sammen på nettverkssamlingene. En utfordring med dette er den heterogene sammensetningen av deltakere med ulik kompetanse og ulike behov. Spørreundersøkelsen tyder på at de ulike behovene til deltakermassen slik den er i dag, balanseres på en god måte.

Vi finner at deltakerne i størst grad har behov for konkret kunnskap og praktisk tilnærming til temaene, og at dette bør vektlegges på samlingene. Det fremstår videre som viktig at deltakerne selv får være aktive i samlingene og påvirke innholdet.

Selv om informantene mener at det er vanskelig å vurdere om alor har bidratt direkte til endringer i det rusforebyggende arbeidet i virksomheten, er det mange som svarer at de har gjennomført tiltak som følge av deltakelsen. Hele 70 prosent sier for eksempel at de har utarbeidet eller revidert ruspolicy som følge av at de har deltatt på nettverkssamlinger. Over halvparten svarer at de har gjennomført andre tiltak. Om ikke samlingene *alene* har ført til tiltakene, så har de i alle fall tydelig bidratt.

Deltakerne opplever i all hovedsak at metodikken som legger opp til aktiv deltakelse, diskusjon og erfaringsdeling er positivt, og en god måte å lære på og trene seg på. Kombinasjonen av ulike former for læring er antakelig noe av suksessen til alor-nettverkene. Metodikken og temavalg legger opp til at deltakerne får konkret kunnskap, erfaringer fra situasjoner som har oppstått i andre virksomheter og trening i hvordan de kan håndtere utfordringer knyttet til rus. Samtidig finner vi at formen på samlingene kan virke fremmed for noen. De

som svarer at de ikke ønsker å delta på samlingene fremover, trekker frem at samlingene og formen kan virke ekskluderende, og at samlingene ikke er relevant nok for ledere. Det er en større andel ledere som svarer at de ikke ønsker å delta fremover, sammenliknet med de øvrige respondentene.

Utviklingsmuligheter for alor-nettverkene

Funnene våre tyder på at det er enkelte områder hvor det er rom for forbedring. Oppsummert finner vi størst utviklingspotensial knyttet til følgende områder:

Utbredelse og rekruttering: Nettverkene har få deltakere fra mindre virksomheter, og de treffer i liten grad de mest risikofylte bransjene når det gjelder tilgang til og bruk av rusmidler. Dersom man legger til grunn et folkehelseperspektiv og en ambisjon om å bidra i størst mulig grad til bedre folkehelse blant ansatte i arbeidslivet, kan dette sees som et område med forbedringsmuligheter. Rekruttering er også et tema som drifterne av nettverkene er opptatt av. Vi mener at nettverkene kan ha enda større betydning ved å treffe bredere og mer i tråd med hvor forskning dokumenterer at behovene er størst.

Metodikk og form på samlingene: Det er viktig at metodikken og formen ikke virker ekskluderende, men tar høyde for at deltakerne kommer fra ulike bransjer, har ulike erfaringer og kompetanse.

Temaer og organisering av samlingene: Selv om det er mange ledere som faktisk deltar på samlingene, er det flere av lederne enn av de andre deltakerne som sier at de ikke vil fortsette å delta på nettverkssamlinger. Våre funn tyder på at kortere samlinger, eventuelt med vekt på problemstillinger som er spesielt viktige for ledere kan gjøre alor mer relevant for denne gruppen.

Organisering av alor

Drifterne i de regionale nettverkene er organisert i et nasjonalt nettverk, alor Norge. Nettverket møtes en gang i året for erfaringsutveksling og inspirasjon. Videre er det en nasjonal ressursgruppe i regi av KoRus vest Stavanger som utarbeider materiell og dokumenter, er kontaktpunkt og følger opp andre saker mellom alor Norge-samlingene.

Vi finner at drifterne synes alor Norge-samlingene er en viktig møteplass og et sted drifterne kan få inspirasjon. Drifterne har stort utbytte av å møtes, utveksle erfaringer og ideer. Det er samtidig enkelte som synes det er utfordrende å få til endringer slik det nasjonale leddet fungerer i dag.

Intervjuene med drifterne viser videre at de har litt ulike oppfatninger om alor og hva nettverkene skal være på enkelte punkter, eller de er usikre. Dette gjelder hvordan alor skal fungere som nettverk, graden av lokal frihet i organisering og gjennomføring, og videreutvikling av nettverkene.

Tilbakemeldingene når det gjelder ressursgruppa er positive – det er behov for en arbeidsgruppe som følger opp saker mellom alor Norge-samlingene, slik

ressursgruppa gjør. Det er viktig at noen har et "ekstra ansvar", sørger for å holde i trådene og er kontaktpunkt for driftere og andre som henvender seg til alor nasjonalt. Det kan imidlertid oppstå et behov for å justere sammensetningen av ressursgruppa hvis nye nettverk kommer til.

Når det gjelder "de tre beina", er inntrykket vårt at KoRus, Akan og behandlingsmiljøer utgjør en konstruktiv base og at forankringen hos de tre miljøene er av stor betydning på flere måter. Miljøene blir bedre kjent og drar nytte av hverandre i driften av nettverkene. De tre aktørenes ulike roller og kompetansebakgrunn bidrar, slik vi ser det, til å skape bredde i tilbudet til bedriftene. Noen av informantene blant driftene uttrykker bekymring knyttet til at behandlingsmiljøene har fått strammere økonomi, og det varierer fra sted til sted hvor mye arbeidstid representantene fra behandlingsmiljøene kan bruke på alor.

Ett av nettverkene har inkludert NAV arbeidslivssenter i driftergruppa. Flere av driftene fra de andre nettverkene er positive til et slikt samarbeid.

Utviklingsmuligheter for alor Norge

Vi anbefaler alor Norge å diskutere spørsmål og veivalg som i dag fremstår som uklare for driftene. På bakgrunn av en slik diskusjon, kan det formuleres noen mål for alor-nettverkene som kan gi retning til det videre arbeidet, som for eksempel hvorfra og hvordan man skal rekruttere, og hvordan samlingene skal gjennomføres. Videre mener vi det er behov for å tydeliggjøre forholdet mellom alor Norge og ressursgruppa og hvor beslutninger om videreutvikling av alor Norge skal tas.

Vi mener at det kan være et behov for å koordinere aktivitetene til alor Norge og arbeidslivssentrene, og at et samarbeid er fornuftig. De to instansene har også ulik kompetanse og erfaringer som er nyttig for begge parter. Fordelen med en kobling til NAV arbeidslivssenter er at arbeidslivssentrene følger opp bedrifter innenfor flere områder som er relatert til rus og avhengighet – som sykefravær, inkludering og andre IA-spørsmål. Gjennom et samarbeid kan man se disse utfordringene nærmere i sammenheng. Samarbeidet kan ha ulike former, dersom det ikke er aktuelt for arbeidslivssenteret å være med i driftergruppa, kan en likevel samarbeide om innhold og rekruttering, samt koordinering av tilbudene som alor og arbeidslivssentrene har til virksomhetene.

1 Innledning

Det første arbeidsliv- og rus-nettverket, heretter kalt alor, ble utviklet og etablert ved Kompetansesenter rus (KoRus) vest/Rogaland A-senter i Stavanger i 2006. Formålet med nettverket var å legge til rette for møteplasser mellom ressurspersoner med ansvar for håndtering av rusrelaterte spørsmål i arbeidslivet. Nettverket skal være et sted hvor bedrifter kan få kunnskap om, og diskutere, problemstillinger og erfaringer knyttet til arbeidsliv og rus. Målgruppen er bred, og inkluderer alle som gjennom sin jobb er i kontakt med problemstillinger knyttet til arbeidsliv og rus.

Nettverkene driftes av de regionale Kompetansesenter rus (KoRus), i samarbeid med Akan og representanter fra behandlingsmiljøer i nærområdet. Samarbeidet mellom de tre aktørene, som bidrar med sine respektive erfaringer og perspektiver, er sentralt i modellen.

Modellen består av nettverkssamlinger basert på prinsipper fra dialog- og medvirkningsmetodikk. Etter hvert har KoRus Vest bistått flere regioner med å starte alor-nettverk. Akan ble inkludert som samarbeidspart da modellen skulle etableres i flere regioner. Siden 2006 har det blitt etablert alor-nettverk i Sør-Trøndelag (2009), Oslo/Akershus (2012), Møre og Romsdal (2013/2014), Nord-Trøndelag (2013), Vestfold, Buskerud og Telemark (2013) og Agder (2015). I 2017 er det også startet nettverk i Bergen, men dette nettverket har ikke vært del av evalueringen. Drifterne av de ulike nettverkene samarbeider om videreutvikling av modellen i alor Norge.

KoRus vest/Rogaland A-senter har i lys av det økende antall nettverk tatt initiativ til å evaluere alor-nettverkene i Norge.

1.1 Kort om alor

Alor-nettverket er ett av flere tiltak som de regionale KoRusene har rettet mot tidlig intervensjon på rusfeltet. I perioden da nettverket ble opprettet (og frem til 2014), hadde av KoRus vest i Stavanger arbeidsliv og rus som spisskompeanseområde, definert gjennom tilskuddsbrevet fra Helsedirektoratet. En del virksomheter meldte til KoRus vest at det var behov for en møteplass for å diskutere problemstillinger og erfaringer knyttet til arbeidsliv og rus. Dette var hovedgrunnen til at nettverket ble etablert. Tiltaket er altså vokst frem på bakgrunn av hva man oppfattet at virksomhetene hadde behov for. Fra 2014 har alor vært med i tilskuddsbrevet til samtlige KoRus. I tilskuddsbrevet fra 2017 heter det at KoRusene skal

Bidra til økt kunnskap om, og forankring av, rusmiddelforebyggende arbeid i bedrifter, blant annet gjennom alor-nettverkene.

Alor-nettverkene er regionale samlinger/møteplasser for personer som gjennom sin jobb kommer i kontakt med problemstillinger knyttet til arbeidsliv og rus. På

nettverkssamlingene skal deltakerne få ny kunnskap, dele erfaringer og diskutere relevante problemstillinger – på tvers av bransje og rolle.

Alor-nettverket representerer en arena hvor deltakerne kan lære av hverandre, vedlikeholde ervervete ferdigheter og kunnskap, og også få ny kompetanse og kunnskap om hvordan de kan håndtere og forebygge rusrelaterte vansker både på individuelt nivå, overfor grupper av ansatte med høy risiko, og i virksomhetene generelt. Lie (2010) gjennomførte en evaluering av alor-nettverket i Stavanger-regionen i 2010. Den indikerer at deltakerne i stor grad opplever nettverket som en møteplass for kunnskap og erfaringsutveksling.

Målgruppen for nettverket er vid: alle som gjennom sin jobb er i kontakt med problemstillinger knyttet til rusmiddelbruk og arbeidsliv kan delta. Nettverkssamlingene finner sted to ganger i året.

KoRusene samarbeider med Akan og behandlingstilbud om å drifte de ulike regionale nettverkene. Det er også et nasjonalt ledd av alor, "alor Norge", som er et nettverk hvor alle de regionale drifterne møtes årlig for inspirasjon og diskusjon, samt Ressursgruppa som er en nasjonal arbeidsgruppe for alor-nettverkene.

Formålet med nettverkene i et samfunnsperspektiv

Et av formålene med alor-nettverkene må kunne knyttes til de samlede kostnadene og utfordringene som knytter seg til problematisk bruk av rusmidler og ulike spill i samfunnet generelt med fokus spesielt på arbeidsplassenes bidrag til dette og arbeidsplassen som potensiell arena for å komme tidlig i inngrep med utfordringene. Kostnadene og de negative konsekvensene for enkeltpersoner og samfunnet som helhet knyttet til misbruk av alkohol og andre rusmidler er vanskelig å fastslå, men de som har forsøkt mener kostnadene er betydelige (Gjelsvik, 2004).¹ Også arbeidslivet rammes av avhengighetsrelaterte problemer, for eksempel i form av sykefravær blant ansatte, ulykker og arbeidsmiljøutfordringer som følger av bruk av ulike rusmidler – og også ulike former for spill. – I sum innebærer disse problemene betydelige økonomiske kostnader for virksomhetene (Buvik, 2009; Dahlgren, 2012; Sagvaag & Sikveland, 2014).

Mens helsesektoren har utfordringer med å komme tidlig nok inn i problemutviklingsforløp vurderes arbeidslivet som en egnet arena for å forebygge rusrelaterte problemer. På denne arenaen er det mulig å nå fram til personer med risikofylte rusvaner før de har utviklet et helseproblem og før de oppsøker hjelp. Imidlertid har forskning vist at det er vanskelig å lykkes med tidlig intervensjon også i arbeidslivet (Frøyland, Grimsmo, & Sørensen, 2005). Avhengighetstemaet er tabubelagt og vanskelig å komme i inngrep med. Ledere og andre ressurspersoner som har ansvar for å håndtere bekymring for uheldig rusbruk eller pengespill blant ansatte og kolleger, kvier seg for å ta opp temaene. Samtidig søker ansatte med begynnende utfordringer å holde dem skjult så lenge som mulig (Frøyland & Grimsmo, 2006).

¹ http://www.who.int/topics/global_burden_of_disease/en/

Både ledere, ansatte i bedriftshelsetjenester og personer i virksomhetene som har et ansvar for å håndtere rusrelaterte vansker blant kolleger, er sentrale aktører for å kunne intervensjonere tidlig. Men oppgavene de står ovenfor er vanskelige. Omfanget av problemsaker i den enkelte virksomhet er som regel begrenset, men dette medfører også at det kan være vanskelig for ledere og ressurspersoner å bygge og vedlikeholde god kompetanse på håndtering av rusrelaterte utfordringer, fordi man får lite trening i det. Frøyland m.fl. (2005) fant et behov for et tettere miljø og kollegafelleskap rundt Akan-kontakter, personkontakter og andre som har ansvar for rusrelatert oppfølging i virksomhetene.

Bedriftsovergrepene nettverk, slik alor-nettverkene er et eksempel på, kan tenkes å representere en arena som kan avhjelpe noen av disse utfordringene.

1.2 Problemstillinger

Evalueringen omfatter både en **prosessevaluering** og en **resultatevaluering**. Vi tolker den overordnede problemstillingen som *hva som er utviklingsmuligheter og forbedringspotensiale for alor-nettverkene i Norge*.

Prosessevalueringen er en beskrivelse og vurdering av alor-nettverkens organisatoriske og innholdsmessige utvikling siden oppstarten. I denne delen vurderer vi hvilke erfaringer personene som har deltatt har hatt i oppstart og drift av de ulike nettverkene.

Vurderingen av prosessen tar utgangspunkt i følgende problemstillinger:

- Hva er de viktigste elementene i modellen?
- Hvilken betydning har alor-nettverkens forankring i KoRus, Akan og behandlingsmiljøer («de tre beina»)?
- Hvilken betydning har samarbeidet med andre aktører?
- Hvordan fungerer organiseringen og driften av nettverkene nasjonalt gjennom alor Norge?
- Hva er utviklingsmulighetene og forbedringspotensialet?

Evalueringen omfatter også en **resultatevaluering**. Denne delen av prosjektet er sentrert rundt følgende problemstillinger:

- Hva får deltakerne igjen for å delta?
- Har samlingene bidratt til ny læring? Hvordan?
- Har samlingene medført endret/forbedret praksis? Hvordan?
 - Hvilket «avtrykk» er satt i bedriften i tilknytning til deltakelse i alor-nettverk?
 - Har modellen bidratt til etablering av ruspolicy i bedriftene?

- Har modellen bidratt til tidligere oppdagelse og intervensjon?
- Har modellen bidratt til at det er gjennomført flere «vanskelige samtaler»?
- Har modellen bidratt til flere henvisninger til eller samarbeid med behandling?
- Har modellen bidratt til økt samhandling mellom bedrifter på området arbeidsliv og rus?

I den prosessorienterte delen av evalueringen beskriver vi de ulike elementene i modellen og synspunkter på organisering og prosess. Den resultatorienterte delen gir kunnskap om hvilke resultater modellen har bidratt til, både for deltakerne og for virksomhetene, samt hvordan deltakerne vurderer nettverkene. Vi skisserer også noen veivalg knyttet til den videre utviklingen av nettverkene.

1.3 Metode

Vi har samlet inn data fra ulike kilder, som har gitt informasjon til både den prosessorienterte og den resultatorienterte delen av evalueringen.

For prosessevalueringen har det primære fokuset vært å fremskaffe data om organiseringen, samarbeidet, erfaringene og vurderingene som er gjort i forbindelse med etablering og drift av de ulike alor-nettverkene. Vi har også sett på hvordan samlingene gjennomføres i ulike regioner. De sentrale datainnsamlingsmetodene for prosessevalueringen har vært kvalitative intervjuer og dokumentanalyse, i tillegg til observasjon på alor-nettverkssamlinger i tre regioner.

For resultatevalueringen har det primære målet vært å fremskaffe data som måler betydning av deltakelsen for enkeltpersoner og for virksomhetene de representerer. Her har vi benyttet oss av en kombinasjon av spørreundersøkelse til alle deltakerne i alor-nettverkene og case-studier, dvs. intervjuer av deltakere og andre nøkkelaktører fra ulike virksomheter, samt observasjoner på noen samlinger. På én av samlingene gjennomførte vi også et gruppeintervju med noen av deltakerne.

Samlet sett har vi data om tre hovedtemaer:

- 1) Organisering, innhold i og utvikling av nettverkssamlingene
- 2) Betydningen av nettverket for deltakerne
- 3) I hvilken grad kunnskap og erfaringer fra samlingene bidrar til endring i virksomhetene

Litteraturstudie og dokumentanalyse

Som del av evalueringen har vi gjennomgått relevant forskning på området. Vi har sett på forskning som omhandler arbeidsliv og rus-/spillproblemer, samt forskning på forebyggende tiltak på dette området.

Vi har også sett på sentrale dokumenter som beskriver bakgrunnen for etableringen av alor-nettverkene og hvilke prinsipper og retningslinjer som ble lagt til grunn. Andre relevante kilder har vært tildelingsbrev til KoRusene, møtereferater og handlingsplaner, samt artikler på nett som omtaler nettverkene.

Intervjuer med driftere av alor-nettverk og ressursgruppe

Innledningsvis gjennomførte vi intervjuer med et utvalg sentrale aktører, deriblant:

- KoRus vest Stavanger/Rogaland A-senter
- Akan kompetansesenter
- Driftere fra KoRus
- Driftere fra behandlingsmiljøer

Samtalene dekket blant annet temaene:

- Erfaringer omkring etablering og drift av alor-nettverkene
- Innhold og form på samlingene
- Forskjeller og likheter mellom de ulike nettverkene
- Hvilke erfaringer har man knyttet til overføring av det som skjer på samlingene til forebyggende arbeid i den enkelte virksomhet som deltar? Gode eksempler, dårlige eksempler?
- Hvordan jobber de ulike regionale nettverkene?
 - Metodikk, rekruttering av virksomheter, fastsettelse av tema, valg av foredragsholder etc.
 - Har drifterne sett behov for å gjøre noen lokale justeringer, og hvordan vurderer de eventuelt betydningen av dette?
 - Hvilke elementer ønsker de å videreføre og hvilke justeringer ser de eventuelt behov for å gjøre?
- Hvilke fordeler og ulemper er det med:
 - Nettverksorganiseringen?
 - Måten samlingene gjennomføres på
 - Forankringen i KoRus, Akan og behandlingsmiljøene
 - Koordineringen gjennom alor Norge

Totalt har vi gjennomført 14 intervjuer med informanter i denne gruppen. Dette inkluderer også enkelte oppfølgingsintervjuer med hoveddrifterne mot slutten av evalueringen. Ett av intervjuene ble gjennomført som gruppeintervju. I tillegg har vi observert på én alor Norge-samling hvor alle drifterne møtes.

Observasjon på alor-samlinger

For å få førstehåndskunnskap om alor-samlingene har vi deltatt på tre nettverkssamlinger. Formålet med deltakelsen har vært å få kunnskap om hvordan en samling organiseres og gjennomføres, hva deltakerne er interesserte i og stiller spørsmål om, på hvilken måte deltakerne bidrar på samlingene, m.v. Videre har vi gjennom samtaler med deltakerne og i gruppeintervju med deltakere fått innsikt i hvordan deltakerne vurderer samlingene og bruker disse.

Casestudie

Noen av problemstillingene knyttet til resultatmålene, krever en forståelse av årsakssammenhenger og kontekst. En casetilnærming er særlig egnet i tilfeller hvor det er komplekse sammenhenger, mange involverte aktører og når det er viktig å få kunnskap om konteksten for studieobjektet. For å kunne si noe om resultatene av deltakelse i alor-nettverket er det viktig å få kunnskap om hvilke mekanismer som bidrar til å fremme og hva som eventuelt hindrer virksomhetens arbeid med forebygging og tidlig innsats.

Når man gjennomfører studier av flere case med ulike kjennetegn får man belyst variasjoner i det aktuelle fenomenet. Metoden egner seg til å identifisere eksempler på hvordan virksomheter arbeider på, hvilke erfaringer de har gjort seg, og hvilke vurderinger som ligger bak måten de arbeider på. Funnene fra casestudien er brukt både som beskrivelser av hvordan enkeltvirksomheter har opplevd deltakelsen i nettverket og som grunnlag for spørsmål i spørreundersøkelsen. Selv om vi ikke kan si så mye om effekten for den enkelte virksomhet av deltakelse i alor-nettverk isolert sett, altså nettverkets betydning uavhengig av andre forhold, kan vi finne faktorer som deltakerne opplever har betydning, og beskrive hvilke mekanismer som leder til læring og forbedringer i virksomhetens rusforebyggende arbeid.

Vi har hatt dialog med de ulike regionale nettverkene om hvilke virksomheter som har vært aktuelle å besøke, og først og fremst valgt virksomheter som har arbeidet aktivt med rus- eller spillforebyggende arbeid. For at casebesøkene skulle være nyttige, har det vært nødvendig å besøke virksomheter som har erfaringer på området, som har deltatt relativt aktivt på samlinger og som har forutsetninger for å reflektere om problemstillingene. Risikoen ved å besøke virksomheter som ikke har et aktivt forhold til rus- og spillforebyggende arbeid er at man lærer lite. Virksomhetene som inngår i casestudien representerer ulike geografi, størrelse, næring og sektor.

Vi har gjennomført casestudier i fire virksomheter. Vi har tilbrakt en dag ved hver virksomhet og intervjuet følgende roller:

- Den/de som har deltatt i alor nettverket
- Leder
- Representanter fra personalavdeling/HR
- Verneombud og tillitsvalgte
- Akan-kontakt/medlemmer av Akan-utvalget

Temaer for intervjuene har vært:

- Ruskultur i virksomheten og hvordan denne har endret seg over tid
- Forebyggende tiltak på ulike nivåer og hvordan disse har endret seg over tid
- Hvilken betydning har deltakelsen i alor-nettverket? Hva får deltakerne ut av å være med, og hvilke avtrykk har deltakelsen i virksomheten? Hvilke endringer har det vært i virksomheten – har det vært endringer som følge av deltakelsen?

Vi har stort sett intervjuet informanter som har arbeidet i den respektive virksomhet over noe tid, slik at de har et bilde av utviklingen knyttet til alkoholkultur på arbeidsplassen og innhold og kvalitet på det rusmiddelforebyggende arbeidet i virksomheten.

Spørreundersøkelse

Vi har gjennomført en spørreundersøkelse blant deltakere fra nettverkssamlingene for å kartlegge oppfatninger og erfaringer fra de som deltar i alor-nettverket. Invitasjonen til undersøkelsen er sendt ut med e-post og gjennomført som en webundersøkelse. Koordinatorer fra de ulike alor-nettverkene har bidratt med e-postadresser til deltakerne. Utvalget består av alle som har deltatt på minst én nettverkssamling og som har gitt sin e-postadresse til drifter av nettverket.

Spørsmålene i undersøkelsen er utformet ut fra et mål om å belyse problemstillingene knyttet til resultatmålene i evalueringen. Vi har tatt i bruk kunnskapen fra casestudiene i utformingen av de enkelte spørsmålene.

Spørreskjemaet inneholder både spørsmål med faste svaralternativer og spørsmål med åpne svarmuligheter. Vi stilte spørsmål om kjennetegn ved deltakelsen i alor-nettverket (som hvor lenge respondenten har deltatt og hvor hyppig respondenten deltar), hvilket utbytte deltakerne har hatt av samlingene, hvilken kunnskap de har fått og hvilken betydning det har for dem selv og for virksomheten. Vi spurte også om virksomheten har satt i gang tiltak som følge av deltakelsen. Vi stilte bakgrunnsspørsmål om respondentens rolle i virksomheten og i det rusforebyggende arbeidet, samt om bransje, bedriftsstørrelse og bedriftens rusforebyggende arbeid. Respondentene som jobber i bedriftshelsetjeneste fikk et eget sett med spørsmål om hvordan de opplever relevans og nytte i sitt arbeid overfor virksomheter de er BHT for.

Vi har systematisert svarene på de åpne spørsmålene i kategorier, og presenterer både variasjon og mønstre i kommentarene. Enkelte åpne spørsmål har vi også sortert etter bakgrunnsvariabler, for å se etter mønstre. Der hvor vi har funnet slike, er dette presentert i rapporten.

Vi valgte å sende ut spørreundersøkelsen til samtlige som har deltatt på nettverkssamlinger i alle de årene det finnes oversikt over e-postadresser – totalt

1164 adresser. Vi sendte ut påminnelse om undersøkelsen to ganger. Vi kjenner ikke til hvor mange som per i dag anser seg selv som deltaker i nettverket. En del av adressatene deltar ikke lenger i nettverket, fordi de har byttet jobb eller av andre årsaker. Vi fikk rundt hundre feilmeldinger/meldinger om at mottaker ikke var relevant for undersøkelsen.

Totalt har 370 personer svart på hele eller deler av undersøkelsen. Respondentene representerer rundt 215 ulike virksomheter. Ifølge drifterne av nettverkene varierer deltakelsen i samlingene fra 20-30 til 60-70 i de ulike nettverkene. Gitt antall deltakere som vanligvis deltar på samlingene, er vi godt fornøyd med antall svar, selv om de utgjør en relativt lav andel av de vi sendte ut til. Vi har ikke informasjon som gjør det mulig å analysere frafallet, men representantene i referansegruppen oppfatter også at respondentene i stor grad gjenspeiler deltakermassen på alor-nettverkene når det gjelder bransje og rolle.

86 prosent av respondentene oppgir at de har deltatt på nettverkssamlinger de siste to årene. Vi har også fått god spredning av respondenter mellom nettverkene, som tabellen under viser.

Tabell 1.1 Antall respondenter fra alor-nettverkene

Nettverk	Antall respondenter
alor Rogaland	65
alor Oslo/Akershus	78
alor Sunnmøre	43
alor Nord-Trøndelag	36
alor Sør-Trøndelag	39
alor Agder	38
alor Vestfold, Telemark og Buskerud	41
alor Nordmøre/Romsdal	36
I alt	370

Vi har brukt bakgrunnsvariablene bransje, bedriftsstørrelse og rolle til å analysere betydning av alor for ulike grupper respondenter. Ikke alle har svart på bakgrunnsspørsmålene, N er derfor noe lavere i krysstabeller.

Både i intervjuer med virksomheter og spørreundersøkelse til deltakere har vi i all hovedsak møtt personer som er positive til alor-nettverket. De fleste har deltatt flere ganger på samlinger, noe som tyder på at de ser nytte av å delta. I rapporten

presenterer vi resultater fra de ulike delene av datainnsamlingen. I og med at vi også har hatt som oppgave å identifisere forbedringspunkter, har de kritiske synspunktene fått relativt stor plass i rapporten sett i forhold til antallet respondenter som har slike synspunkter. Tilbakemeldinger og forslag fra respondentene som ikke er så fornøyde, eller som ikke ønsker å fortsette å delta, kan si noe om hvordan alor bør innrette seg for å treffe flere deltakere.

Referansegruppe

Det ble tidlig etablert en referansegruppe i prosjektet, som vi har diskutert intervjuguider, spørreskjema og rapportutkast med. Oppdragsgiver satte sammen og inviterte deltakere til referansegruppe. Referansegruppen har bestått av Ingunn K. Svendsen (KoRus vest), Anne Schanche Selbekk (KoRus vest), Ida Djuv (International SOS, bedriftshelsetjeneste), Hasle Løchen (Akan kompetansesenter), Hildegunn Sagvaag (Universitetet i Stavanger), Ingunn Flakne Solberg (KoRus midt) og Mari Bull Jynge Teig (Lade behandlingssenter). Det er gjennomført tre referansegruppemøter.

2 Deltakerne i nettverkene

I dette kapitlet ser vi på hvordan deltakerne rekrutteres til nettverkene, samt kjennetegn ved de som deltar. Hvilke bransjer er med og hva er kjennetegn ved de virksomhetene som er representert? Hvilken rolle har den enkelte i virksomheten, deltar de alene fra virksomheten, eller sammen med kolleger? Dataene er i hovedsak hentet fra spørreundersøkelsen til deltakere og intervjuer med driftere.

2.1 Rekruttering til nettverkene

Det er opp til drifterne av det enkelte nettverk å rekruttere virksomheter til samlingene. Akan kompetansesenter bidrar mye til rekrutteringen, blant annet ved å formidle informasjon om nettverket via sine nettsider, i tillegg til at det sendes ut invitasjoner til alle bedriftene som Akan har kontakt med i den aktuelle regionen. Akans rådgivere forteller om nettverket når de er på bedriftsbesøk eller får henvendelser på veiledningstelefonen fra bedrifter i områder hvor det er alor-nettverk. I tillegg forteller mange av drifterne om nettverket til kontakter, på seminarer og andre anledninger hvor det er relevant. Noen har kontakt med blant annet NHO og LO regionalt, som bidrar til å informere om nettverket overfor medlemmene. Det er også informasjon om nettverket på alor-nettverkene egne sider www.alor.no, forebygging.no, KoRusene og Akan sine hjemmesider.

De nettverkene som har vært etablert en god stund, opplever at ”ryktet sprer seg”, og at en del nye bedrifter melder seg på uten at drifterne aktivt har drevet rekruttering. Andre driftere, som driver noen av de nyeste nettverkene, oppfatter at det er vanskelig å rekruttere. Én sier:

Vi har god kontakt med Nav, de har kontakt med IA-bedriftene, men vi får ikke adresselister fra dem. Har også hatt kontakt med BHT, men får ikke noen av deres lister heller. Vi har forsøkt å finne frem til næringslag og andre som for eksempel opplæringskontoret og interessekontor for ulike bransjer. Det er en av tingene vi ser på, hvordan vi kan rekruttere flere.

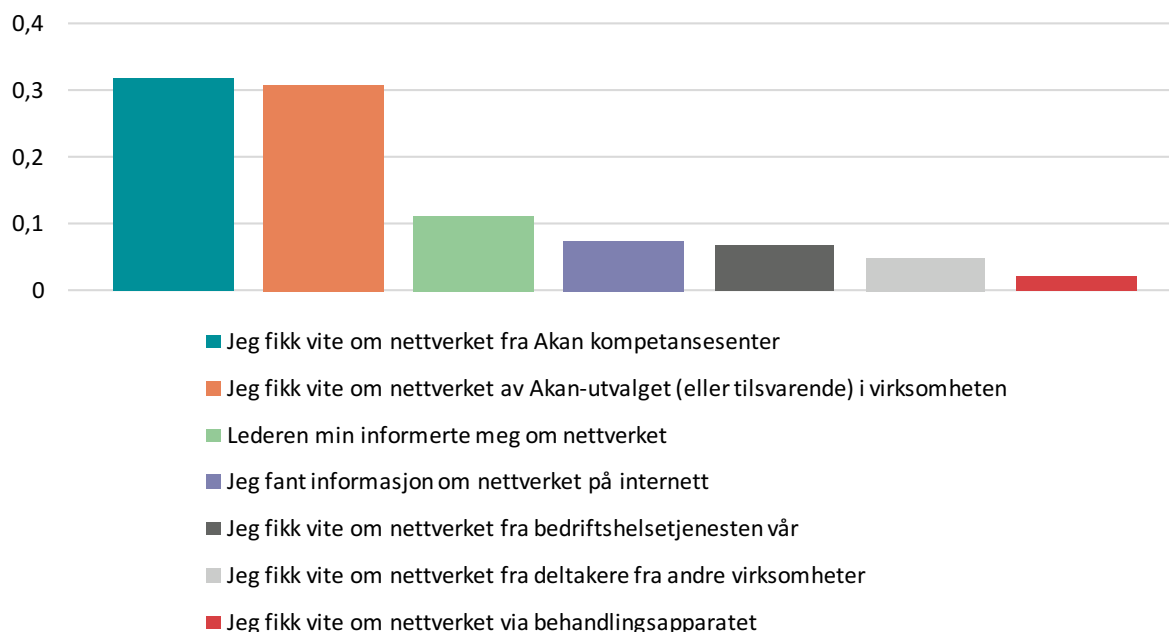
Noen av drifterne trekker frem at Facebook kan være en kanal for å profilere nettverkene og rekruttere flere bedrifter inn. Ressursgruppen har etter det vi forstår denne saken til vurdering.

Generelt gir informantene uttrykk for at oppmøtet er stabilt på tross av at rekrutteringen ikke har vært svært systematisk. Det har skjedd at nettverk har opplevd så stor pågang til en samling at rammene for hva som er mulig å gjennomføre har blitt utfordret, for eksempel når så mange som 60-80 personer ønsker å delta. De nyeste nettverkene forteller derimot at de kunne ønske seg flere deltakere.

Figur 2.1 viser hvordan respondentene i spørreundersøkelsen fikk vite om nettverket. Det vanligste er at respondentene fikk vite om alor-nettverket gjennom Akan-utvalget i virksomheten eller fra Akan kompetansesenter. Disse alternativene utgjør tilsammen 62 prosent av svarene. Dette bekrefter inntrykket

fra intervjuene, om at Akan spiller en viktig rolle i rekruttering av virksomhetene. Svært få svarer at de har fått vite om nettverket via behandlingsapparatet.

Figur 2.1 Hvordan fikk du vite om alor-nettverket?



Note: N= 362

Rekruttering er et tema som opptar drifterne, og har vært tema på alor Norge-samlingene. Noen av informantene formidlet at de er usikre på begrunnelsen for å markedsføre nettverket og rekruttere bredest mulig, og savnet en diskusjon om hvem som er relevante deltakere. Er det et mål å ha flere deltakere på samlingene, eller rekrutterer man fordi det er ønskelig med flere nettverk?

Vi har diskutert markedsføring. Men hvorfor skal vi markedsføre oss? Mener vi at det er for få i det enkelte nettverk, mener vi bare at virksomhetene skal kjenne til nettverket, eller vil vi ha flere nettverk? Jeg vet ikke, det blir ikke diskutert.

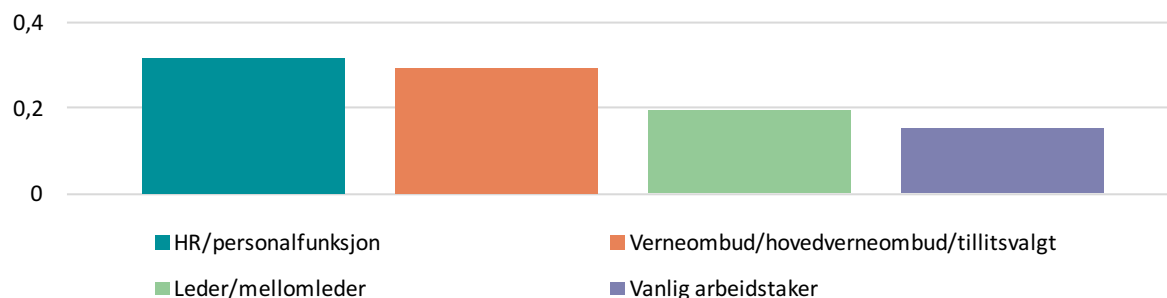
Noen nevnte at metodikken, hvor man legger opp til at deltakerne aktivt er med for å diskutere, komme med synspunkter og dele erfaringer, legger begrensninger på hvor mange som kan delta hver gang. Et par andre mente at man fint kan gjennomføre med mange flere deltakere, fordi de kan fordeles på mange grupper.

2.2 Hvem er deltakerne?

Nettverkene retter seg mot alle typer roller i virksomhetene, ledere og ansatte som i sitt arbeid kommer i kontakt med problemstillinger knyttet til rus og avhengighet. Figur 2.2 viser hvilken rolle respondentene har i virksomheten. HR/personalfunksjon utgjør 32 prosent av respondentene, ledere eller

mellomledere utgjør 19 prosent, verneombud/hovedverneombud/tillitsvalgt er 30 prosent og vanlige arbeidstakere er 15 prosent.

Figur 2.2 Hvilken type stilling/rolle har du i virksomheten din?



Note: N=295

48 prosent av respondentene oppgir at de selv er Akan-kontakter, og nær 60 prosent er medlem av Akan-utvalg eller andre utvalg som arbeider med rusforebygging i virksomheten.

På spørsmål om hvor lenge respondentene har deltatt i virksomhetens forebyggende arbeid innen rus og avhengighet, svarer 47 prosent at de har deltatt i seks år eller mer. 19 prosent har deltatt i fire-fem år, 27 prosent i ett-tre år og sju prosent i mindre enn ett år. Majoriteten av respondentene har altså flere års erfaring fra virksomhetens rusforebyggende arbeid.

Deltakere fra bedriftshelsetjenesten

Totalt er det 20 prosent av respondentene som jobber i bedriftshelsetjenester, enten internt for en virksomhet eller som ekstern tjeneste for flere virksomheter. Av disse svarer rundt halvparten at de er bedriftssykepleiere, litt over 20 prosent er HMS-rådgivere og rundt 15 prosent er bedriftsleger.

Blant dem som jobber som BHT internt i en virksomhet, jobber de fleste av BHT-respondentene innen helse- og sosial og industri. Petroleum, bygg og anlegg, undervisning og offentlig administrasjon er også representert i undersøkelsen. Nettverkene i Rogaland og Sør-Trøndelag skiller seg særlig ut ved at mange bedriftshelsetjenester deltar: henholdsvis 32 og 45 prosent av respondentene kommer fra bedriftshelsetjenester i disse nettverkene. Et klart flertall av respondentene fra BHT, 77 prosent, svarer at de som regel eller av og til deltar sammen med virksomheten/virksomheter de er BHT for.

Deltar ledere i alor?

I kapittel 2 så vi at lederne har en sentral rolle i det rusforebyggende arbeidet i virksomheten. Det er også en hypotese blant drifterne at det som skjer i nettverket vil få større ringvirkninger og bidra til mer endring på arbeidsplassene dersom det er ledere som deltar. Lederne har kraft til å sette problemstillingene på dagsorden. I tillegg vil det ofte være de som skal håndtere saker av rusrelatert art som oppstår i bedriften. Flere av drifterne ønsker seg flere ledere på samlingene:

Jeg vet ikke hvor lederne er. De glimrer med sitt fravær!

Spørreundersøkelsen tyder på at det er flere ledere som deltar enn hva drifterne har inntrykk av. Rundt halvparten av respondentene har en leder- eller mellomleder-funksjon. Det er flest respondenter fra alor-nettverket i Agder som oppgir at de har en HR-funksjon eller er leder/mellomleder (til sammen 62 prosent svarer at de har en av disse rollene).

Totalt har 33 prosent av respondentene personalansvar. Spørreundersøkelsen viser at det sjeldnere er deltakere med personalansvar fra de største virksomhetene (over 49 ansatte). I større virksomheter er det oftere ansatte med dedikerte oppgaver innenfor rusforebyggende arbeid som deltar.

Spørreundersøkelsen viser imidlertid også at det er en litt større andel av lederne som *ikke* har deltatt på samlinger de siste to årene, sammenlignet med de andre respondentene. Det er også en litt større andel av de med lederroller som svarer nei på spørsmål om de vil fortsette å delta i nettverket fremover, enn de øvrige deltakerne.

Kjennetegn ved deltakelsen

Slik vi forstår informantene, varierer det fra sted til sted og fra gang til gang hvor mange som deltar på samlingene. Det kan være rundt 20 deltakere eller opp mot 80. Drifterne har ikke nøyaktig oversikt over hvor mange som er "faste" deltakere og hvor mange som er nye fra gang til gang, men opplever at det er en del deltakere/virksomheter som stort sett kommer hver gang. Ifølge Svendsen (2015) er 40 prosent av deltakerne en stabil gruppe som deltar ved de fleste samlingene.

Spørreundersøkelsen viser at 29 prosent av respondentene har deltatt kun én gang, 27 prosent har deltatt to eller tre ganger og 34 prosent har deltatt på flere enn tre samlinger.

Totalt 86 prosent av respondentene oppgir at de har deltatt på samlinger de to siste årene. Blant respondentene fra de største virksomhetene svarer 79 prosent av respondentene at de som regel deltar én eller to ganger i året. Blant virksomheter med færre enn 50 ansatte, svarer 53 prosent at de som regel deltar én eller to ganger i året.

32 prosent av respondentene sier at de pleier å delta alene på nettverkssamlingene, 45 prosent svarer at det som regel er flere som deltar, mens 24 prosent svarer at det varierer hvor mange som deltar fra deres virksomhet. Blant deltakere fra store bedrifter er det mer vanlig å delta sammen med kolleger enn blant deltakere fra små bedrifter.

På spørsmål om hvorfor respondentene har valgt å ikke delta på enkelte samlinger er den vanligste årsaken at *de ikke har hatt tid*.² 52 prosent av respondentene svarer dette. 9 prosent svarer at temaene ikke har vært relevante. Kun 4 prosent svarer at *Lederen min har ikke ønsket at jeg skulle bruke tid på det*. 6 prosent oppgir at lang reisevei er en årsak til at de ikke har deltatt. En del

² Respondentene kunne krysse av flere alternativer.

kommenterer også at andre fra bedriften har deltatt, derfor har de ikke selv deltatt hver gang.

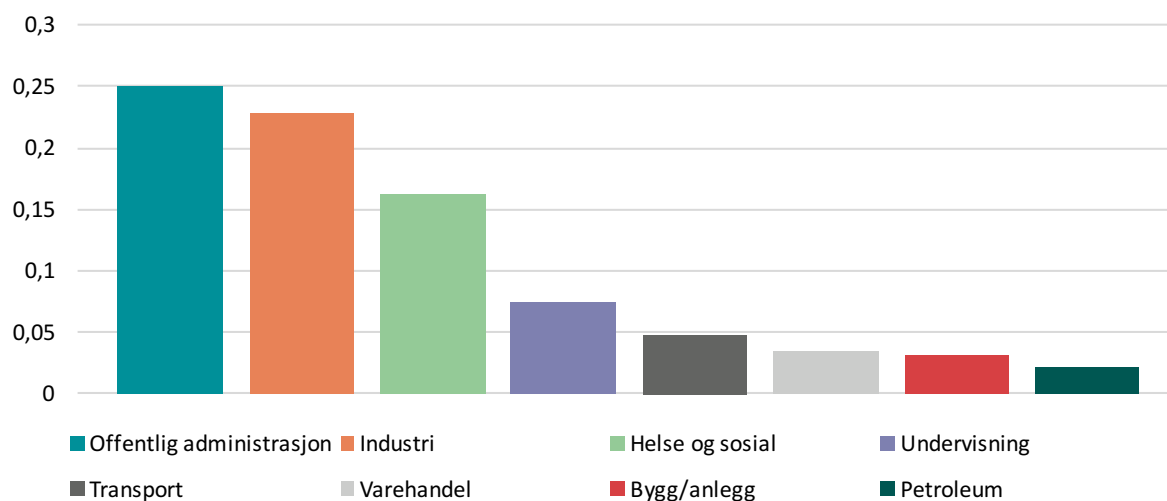
2.3 Hvilke virksomheter deltar?

Deltakerne representerer ulike bransjer. Figur 2.3 viser fordelingen av respondenter mellom ulike bransjer. Det er flest representanter fra offentlig administrasjon, industri og helse og sosial, som tilsammen utgjør 73 prosent av respondentene. 61 prosent av respondentene jobber i offentlig sektor og 39 prosent i privat.

Dette er bransjer som typisk har høy organisasjonsgrad,³ og hvor det har vært vanligere med rusforebygging enn i andre bransjer (se AFI 2005: 50). I undersøkelsen har vi ingen respondenter fra hotell- og restaurantbransjen, kun én respondent fra bank og finans og to som jobber med informasjon og kommunikasjon.

Spørreundersøkelsen tyder på at alor-nettverkene har rekruttert flest nye deltakere fra industrien, hvor det er den høyeste andelen nye deltakere, altså de som har deltatt mindre enn et år. Også undervisningssektoren har økt i antall nye deltakere.

Figur 2.3 Respondenter fra ulike bransjer



Note: N=193

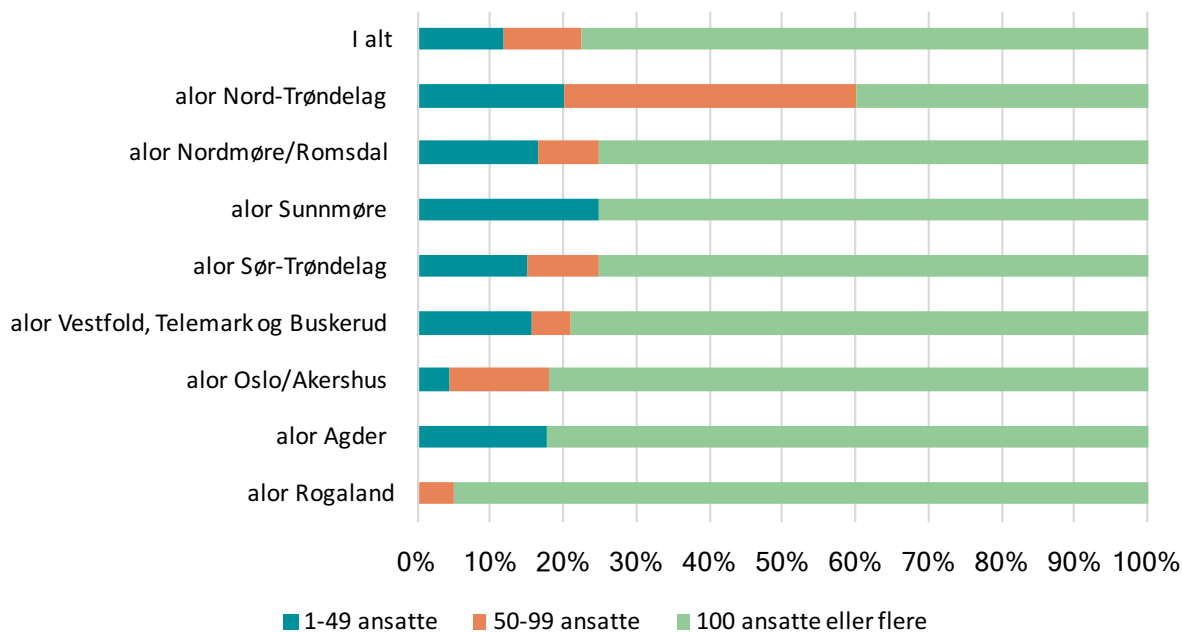
Figur 3.3 viser fordelingen av respondenter etter ulike bedriftsstørrelser i hvert av nettverkene. Totalt er 12 prosent av respondentene fra bedrifter med 1-49 ansatte, 11 prosent fra bedrifter med 50-99 ansatte og 78 prosent fra bedrifter med flere enn 100 ansatte. Dette stemmer godt overens med tidligere kunnskap

³ Fafo-notat (2014) Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter.

om at det typisk er store virksomheter som driver rusforebyggende arbeid og har funksjoner som har spesielt ansvar for dette og annet forebyggende arbeid.⁴

Nettverket i Nord-Trøndelag skiller seg tydelig ut som det nettverket som har flest respondenter fra bedrifter med under 100 ansatte. I motsatt enda av skalaen er alor Rogaland, som ikke har noen respondenter fra virksomheter med færre enn 50 ansatte, og kun 5 prosent av respondentene er fra virksomheter med færre enn 100 ansatte.

Figur 4 Fordeling på antall ansatte i de ulike nettverkene



Note: N=264

Det er også noe ulikt hvilke bransjer som deltar mest i de ulike regionene. Sammenligner man med gjennomsnittet, har Rogaland, Sunnmøre, Nordmøre/Romsdal og Vestfold/Telemark/Buskerud en større andel respondenter fra industribedrifter. Sør-Trøndelag har flere fra varehandel, Oslo/Akershus har en større andel fra transport, samt en bredere dekning av ulike bransjer, og i Nord-Trøndelag, Vestfold/Telemark/Buskerud og Agder er en større andel respondenter fra offentlig administrasjon.

Vi kjenner ikke til om fordelingen av virksomheter gjenspeiler fordelingen av virksomheter i de ulike nettverkene eller det regionale næringslivet, om ulikhetene skyldes ulike rekrutteringsstrategier eller om det er tilfeldig. Fordelingen i Nord-

⁴ AFI 2005 Evaluering av Akan. Til sammenligning har mer enn 99 prosent av alle virksomhetene i Norge mindre enn 100 ansatte. SSB 2017: <https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/statistikker/bedrifter/aar/2017-01-20>

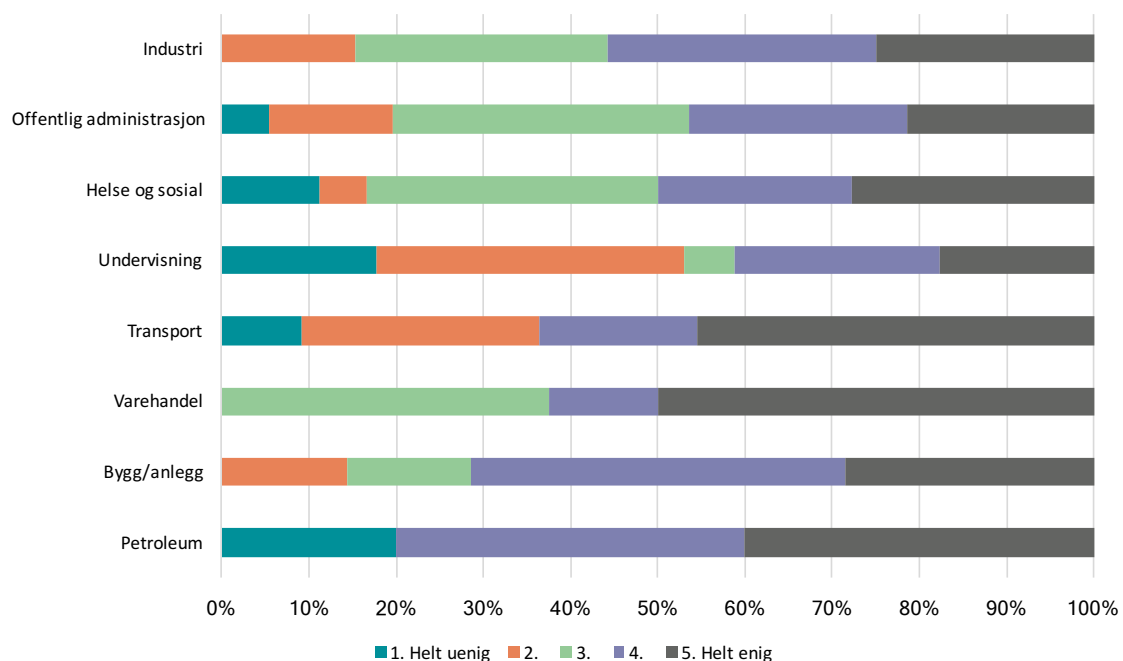
Trøndelag kan ha en sammenheng med at alor-nettverket der har samarbeid med NAV arbeidslivssenter.

Rusforbyggende arbeid blant virksomhetene

Vi så i tidligere avsnitt at et flertall av respondentene i spørreundersøkelsen, har forholdsvis lang erfaring med rusforebyggende arbeid. Også virksomhetene de representerer jobber i stor grad rusforebyggende. Hele 86 prosent av respondentene oppgir at virksomheten de jobber i har en ruspolicy, og den samme andelen sier at de har et Akan-utvalg eller tilsvarende i virksomheten. Det er altså i stor grad virksomheter som allerede driver med rusforebyggende arbeid som deltar i nettverket (eller de kan ha igangsatt arbeidet mens de har deltatt i nettverket. Dette ser vi nærmere på i kapittel 5). Omtrent halvparten av respondentene sier seg enig i påstanden "Vi jobber aktivt med rus- og avhengighetsforebyggende tiltak i virksomheten." Rundt 15 prosent oppgir at det ikke har vært oppmerksomhet om rusforebyggende arbeid, men at de ønsker å starte opp et slikt arbeid.

Figur 2.5 viser deltakernes vurdering av påstanden om at *Vi jobber aktivt med rus- og avhengighetsforebyggende tiltak i virksomheten min* avhengig av hvilken bransje de er fra. Det er størst andel respondenter fra transport, varehandel, bygg/anlegg og petroleum som svarer at de jobber aktivt med rusforebyggende tiltak i virksomheten. Dette er bransjer hvor det er store kostnader og risiko forbundet med bruk eller misbruk av rusmidler i jobbsammenheng.

Figur 2.5 Vurder påstandene.. - Vi jobber aktivt med rus- og avhengighetsforebyggende tiltak i virksomheten min



Note: N=218

2.4 Oppsummering og diskusjon

Nettverkssamlingene er i det store og det hele godt besøkt, selv om det er noen variasjoner mellom dem. Enkelte steder har drifterne erfart at i overkant mange ønsker å delta, andre steder har man stabile deltakertall. Noen av nettverkene ønsker flere deltakere. Variasjonen i deltakerantall ser ut til å være knyttet til hvor lenge nettverkene har eksistert.

Det store flertallet av deltakere er rekruttert via Akans kanaler. Mange har nok vært i kontakt med Akan tidligere, eller hatt interesse for temaet på forhånd. En stor andel av virksomhetene har etablert rusmiddelforebyggende arbeid, og mange av personene som deltar på samlingene har flere års erfaring med rusforebyggende arbeid i bedriften.

Både resultatene fra spørreundersøkelsen og intervjuene med drifterne tegner et bilde av at en høy andel av deltakerne er fra store virksomheter. Kun 12 prosent av respondentene er fra virksomheter med færre enn 50 ansatte. Ulike bransjer er representert, men flertallet av deltakerne er ifølge spørreundersøkelsen fra offentlig administrasjon, industri og helse og sosial.

Deltakerne i nettverkene representerer ulike roller i virksomheten, og det er god spredning mellom HR-funksjoner, ledere, tillitsvalgte og vanlig ansatte. Bedriftshelsetjenestene er også godt representert i flere av nettverkene.

Selv om drifterne jevnlig diskuterer rekruttering og hvordan nettverket skal gjøres mer kjent, for eksempel under alor-Norge-samlinger, oppfatter vi at diskusjonen om "hvorforskal vi rekruttere?" i liten grad er berørt. Informantene oppfatter at det er enighet om at nettverkene bør gjøres mer kjent, men vet ikke om man skal rekruttere for å få flere med på nettverkene som eksisterer eller om det er for å danne grunnlag for nye nettverk. Et par av informantene stiller seg spørsmålet om kvantitet egentlig bør være et mål. Et annet spørsmål er om man ønsker å nå noen spesielle roller eller (utsatte) bransjer. Slik det er i dag, er det enkelte bransjer som ikke er representert i det hele tatt.

Små og mellomstore bedrifter er underrepresentert i nettverkene, i forhold til store bedrifter. Det er et spørsmål hvor mange små virksomheter man kan forvente at skal delta jevnlig på alor-samlinger. Også Akans erfaring er at små virksomheter i mindre grad jobber forebyggende, og at de i stedet oppsøker bistand når en utfordring oppstår. Alor representerer imidlertid et regionalt tilbud, som ikke krever mye av bedriftene, og som dermed kan være et relevant tilbud også for mindre virksomheter.

Vi oppfatter at det er uklarhet rundt hva man ønsker å oppnå med rekrutterings- og markedsføringsaktiviteter, og anbefaler at alor-Norge gjør noen veivalg knyttet til hvem og hvor mange man ønsker å inkludere. Dette vil kunne danne grunnlaget for en tydeligere rekrutteringsstrategi (gjennom hvilke kanaler bør man rekruttere, i samarbeid med hvem og med hvilket budskap?), og en mer forent målsetning mellom drifterne. Selv om man fastholder at målgruppen skal

være åpen, kan nettverkene sammen avgjøre om de ett år ønsker å gjøre fremstøt for å nå for eksempel ledere eller et annet år ønsker å nå spesielle bransjer. Eventuelt kan nettverkene gjøre det hver for seg. Vi er kjent med at i alle fall ett av nettverkene ønsker å rekruttere spesielt fra enkelte utsatte bransjer, blant annet gjennom arbeidslivsorganisasjoner. Vi mener at bør være et mål å nå ut best mulig og til flest mulig, ikke minst til bransjer eller grupper som er spesielt utsatt for rusproblematikk.

Et verktøy i rekrutteringsarbeidet kan være en mal for deltakerlistene, hvor man registrerer enkelte kjennetegn som for eksempel bransje og rolle i virksomheten. På den måten kan drifterne ha oversikt over deltakelsen i det enkelte nettverk. Vi vet at noen nettverk gjør dette allerede i dag, og det fremstår som en god metode for å få innsikt i hvem man når ut til og for å gjøre eventuelle justeringer.

3 Gjennomføring av nettverkssamlingene

De regionale alor-samlingene arrangeres to ganger i året. Samlingene går over én dag. Noen av nettverkene alternerer mellom to steder i fylket. I Rogaland holdes for eksempel annenhver samling sør i fylket og annenhver samling nord i fylket. Nettverkssamlingene drives til selvkost. Avgift for å delta i 2017 var på 6-800 kroner.

Programmet for samlingene bestemmes i stor grad av deltakerne selv, i og med at de selv melder inn hvilke temaer de ønsker seg. Det er lagt opp til at deltakerne skal bidra aktivt på samlingene, gjennom diskusjon og erfaringsdeling. Metodene som velges, skal legge til rette for dette. I dette kapitlet ser vi nærmere på hvordan samlingene gjennomføres, samt synspunkter på temaer og metodikk. Informasjonen er hentet fra spørreundersøkelsen og intervjuer med driftere og deltakere.

3.1 Temaer

Drifterne i de ulike regionale nettverkene legger opp programmet for hver samling basert på deltakernes ønsker. Drifterne kommer også selv med forslag til temaer, for eksempel hvis det foreligger ny forskning, eller hvis de selv har erfaringer eller annet de mener kan være nyttig for deltakerne.

Noen eksempler på temaer som har blitt behandlet de siste par årene, er:

- Individuelle Akan-avtaler – samhandling og brukermedvirkning i praksis
- Et godt arbeidsmiljø handler om å bry seg
- ”Hvis bare...” - fra bekymring til handling. Ulike roller og perspektiver ved håndtering av rusrelaterte utfordringer ved arbeidsplassen
- Rusmiddelforebygging i arbeidslivet – arbeid i motbakke? Hva skal til for å lykkes?
- Hvordan ha en spenstig bedriftskultur med måtehold?
- Påvirka på jobben? Av hva, og hva gjør vi med det?
- Medikamentbruk og konsekvenser for arbeidslivet. Den nødvendige samtalen.
- Rusmiddelpolicy i praksis – fra ord til handling
- Kost-nytte. Perspektiv inn i arbeidsliv og rusarbeid
- Rus og psykisk helse
- Nye utfordringer med penge- og dataspill

De som er med i driftergruppene bidrar ofte selv med innlegg, forbereder rollespill eller andre former for presentasjoner og opplegg til temaene som velges. Noen ganger inviteres andre bidragsyttere, for eksempel leger, forskere eller andre. Samtidig er det et mål at virksomhetene selv skal bidra så mye som mulig med egne erfaringer og tanker. I tillegg inviteres bedriftene til å holde presentasjoner av for eksempel hvordan de jobber rusforebyggende og erfaringer med dette, eller erfaringer fra å følge opp ansatte med rusutfordringer. Noen ganger melder

bedriftene seg selv som bidragsytere, andre ganger spør drifterne enkeltbedrifter direkte.

Av og til er det også lagt opp til at enkeltpersoner deler sine personlige historier, som for eksempel erfaringer og opplevelser med å være på Akan-kontrakt.

Selv om deltakerne selv kan melde inn temaer for neste samling, erfarer drifterne at samlingene blir ganske like tematisk sett når man sammenlikner de regionale nettverkene. De av drifterne som er involvert i flere nettverk, opplever at deltakere i ulike nettverk ofte melder inn de samme temaene. Det er også slik at de samme temaene meldes inn på nytt for eksempel av nye virksomheter. Drifterne forsøker å imøtekomme ønskene til både nye og mer erfarne deltakere, og løser det med å for eksempel ha en annen vinkling eller tilnærming til temaet. I intervjuene reflekterte drifterne over hvordan de legger opp programmet, om de i stor nok grad tar hensyn til deltakernes ønsker, også de ønskene som er i mindretall. Noen sitater illustrerer:

Hva med de temaene som er i mindretall, men som hele tiden kommer igjen og igjen?

Vi skal fokusere på deltakernes ønsker om tema. Det er ikke alltid like heldig. Deltakerne byttes ut, bedriftene byttes ut. Men hvem kommer tilbake og hvem byttes ut? Når det kommer nye så kan de komme med forslag som var for to år siden. Er det noen som hopper av fordi det er gjentakelser? Det er uansett mye av det samme som går igjen...

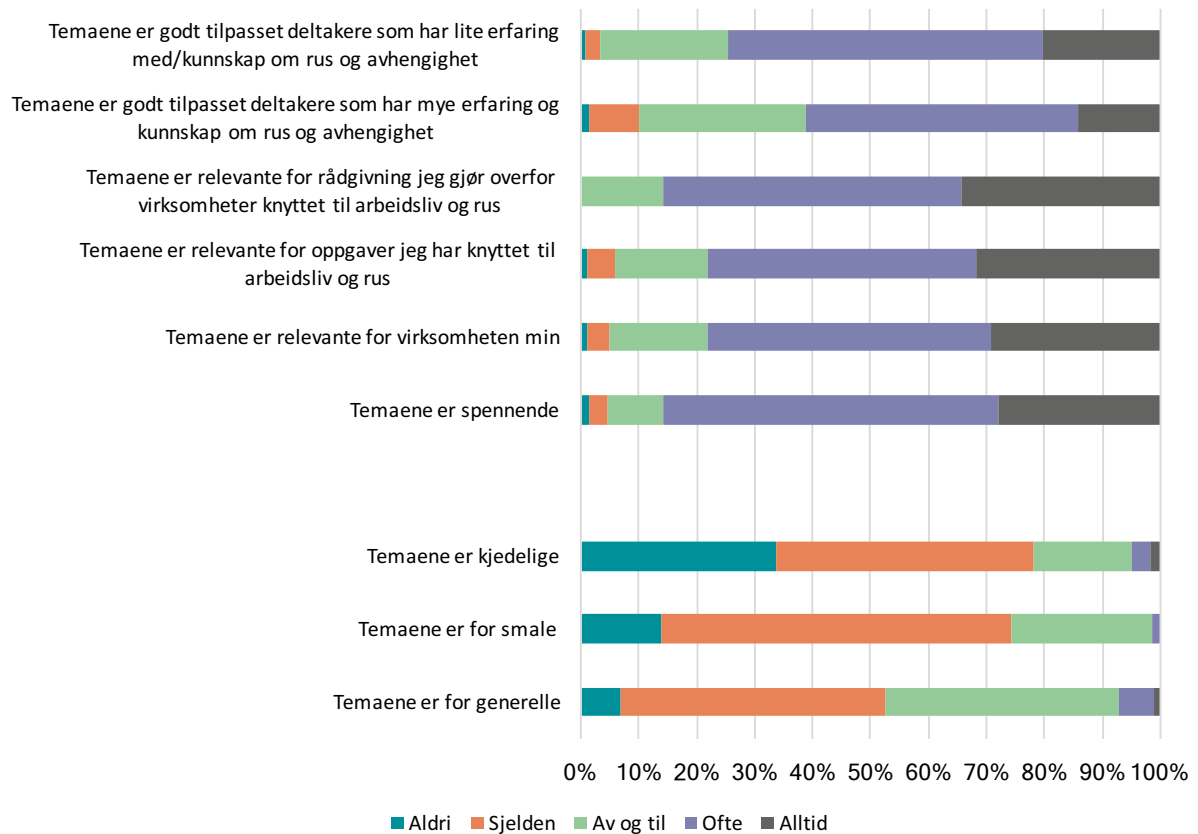
Vi spør jo deltakerne etter hver samling om hva de ønsker for neste samling, så forsøker vi å gripe fatt i det som foreslås. Det kommer mange forslag om de samme temaene fordi de nye som kommer inn ikke har vært gjennom det. Vi navigerer etter det som foreslås, samtidig kan vi i tilretteleggergruppa foreslå nye temaer.

I spørreundersøkelsen ba vi respondentene ta stilling til en del påstander om temaene på samlingene. Figur 6 viser respondentenes synspunkter.

En klar overvekt av respondentene synes temaene er spennende og relevante for deres jobb og virksomhet. Dette gjelder også for ansatte i BHT. Kun fem prosent svarer at temaene ofte eller alltid er kjedelige.

Nesten 50 prosent svarer at temaene *av og til, ofte eller alltid* er for generelle, mens rundt 75 prosent svarer at de *aldri* eller *sjelden* opplever temaene som for smale. Totalt sett er det flere som svarer at temaene er for generelle, enn at de er for smale. Det er en svak tendens til at de som har deltatt mange ganger på samlinger, i større grad enn de ferske deltakerne, synes at temaene kan være for generelle. På spørsmål om temaene er godt tilpasset deltakere med mye erfaring svarer 10 prosent at de sjelden eller aldri er det, mens under fem prosent opplever at temaene ikke er tilpasset deltakere som har lite erfaring.

Figur 6 Synspunkter på temaer i samlingene



Note: N=267-340

3.2 Medvirkningsmetodikk

Det er meningen at alor-nettverkene skal ha en flat struktur, og drifterne av nettverkene ser på seg selv som tilretteleggere – ikke arrangører. Fra observasjon på nettverkssamling så vi at drifterne fordelte de seg i gruppene og prøver å ”gli inn” blant de øvrige deltakerne.

Et av de sentrale elementene i alor-nettverkene er at deltakerne aktivt skal være med på å skape læringsinnholdet og -utbyttet. Samlingene baserer seg på ulike former for medvirkningsmetodikk og tar i bruk en rekke interaktive pedagogiske metoder og teknikker. Det er ønskelig at deltakerne selv skal bidra til innhold og form på møtet.

KoRus vest Stavanger har utviklet modell og arbeidsform for samlingene og tatt i bruk det de kaller dialogmetodikk i nettverksmøter de arrangerer for arbeidslivet. Metoden bygger på antakelsen om at deltakelse og eierskap er viktige forutsetninger for å tilegne seg ny kunnskap. Hensikten er å gi deltakerne større mulighet til aktiv deltakelse slik at de kan hente ut informasjon som er det viktigste for dem, men også for at de skal kunne dele kunnskap med andre. Formålet med

samlingene er at deltakerne skal få ny kunnskap som de kan ta med seg tilbake til egen virksomhet. KoRus vest Stavanger har gode erfaringer med å bruke dialogmetodikk på nettverkssamlingene (Vasshus, 2010). Andre metoder som inngår i dialogmetodikk er «reflekterende team og prosesser», «Open space», ”Dypdykk”, «Høring», «Hjørnepresentasjon», samt ulike former for rollespill (Vasshus 2010). Eksempler på rollespill kan være en leder som skal gjennomføre den nødvendige samtalen, eller møte mellom BHT/behandler og pasient. Rollespillene er noen ganger planlagte og gjennomføres av drifterne, og noen ganger får deltakerne prøve seg i de ulike rollene.

Mange av samlingene legger til rette for at det skal kunne foregå flere parallelle diskusjoner, hvor deltakerne selv kan velge hvor de vil delta. Flere av metodene tar i bruk symboler, for eksempel for å vise hvilket tema som skal diskuteres eller hvilken rolle de ulike deltakerne har i gruppediskusjonen.

Samtidig er det også en del innlegg i form av ”forelesninger” på programmet. En variant er at hovedtemaene presenteres av én eller noen innledere i plenum, deretter kan deltakerne diskutere spørsmål innenfor temaet i grupper. Gruppediskusjonen kan organiseres ved hjelp av metodene nevnt ovenfor, eller ved at deltakerne sitter ved runde bord på samlingen og diskuterer spørsmålene med andre på bordet.

Vi beskriver ikke hver av metodene i detalj her, men har tatt med en beskrivelse av Open Space siden dette er metoden som danner utgangspunkt for oppstart av nettverkene og benyttes på alor Norge-samlingene.

Open Space

Harrison Owen har med utgangspunkt i den kunnskapsoverføringen og kunnskapsutviklingen som ofte skjer i kaffepausene, utarbeidet en møte- og konferansemetode kalt Open Space (Svendsen, Ingunn K. m.fl. 2012). Beskrivelsen av metodikken slik den fremstår her er basert på observasjon på samling hvor metodikken ble brukt og dokumentasjon som vi har fått. Open Space er en konferanseform der deltakerne selv skal ta del i og snakke om temaer som interesserer dem. Arrangørene tilbyr en struktur, og deltakerne utformer innholdet. Formen skal etterligne pausene i ordinære konferanser hvor deltakerne står i mindre grupper og snakker om det de har lyst til. Dette skal innby til at deltakerne på en mer uformell måte kan diskutere de temaene de selv er opptatt av.

Strukturen foregår for eksempel ved at arrangøren holder en kort introduksjon om hvordan Open Space fungerer. I Open Space skal deltakerne selv foreslå temaer og diskutere disse i mindre grupper. Det er gjerne flere diskusjonsgrupper samtidig, og deltakerne kan delta på og veksle mellom gruppene slik de selv ønsker.

Man starter med at deltakerne i plenum (gjærne sittende i ring) melder inn temaer de ønsker å snakke om, og skriver det ned på en papirlapp og plasserer det inn i et tidsskjema som alle kan se. Tidsskjemaet skal gi en oversikt over alle temaene og når hver enkelt diskusjonsgruppe skal begynne. Hvis flere foreslår temaer som ligner hverandre kan disse slå seg sammen i én gruppe. Den som

foreslår et tema blir sittende i gruppen til diskusjonen er over. Formen er avhengig av at deltakerne selv tar ansvar og engasjerer seg i diskusjonen. Open space bygger på og forutsetter engasjement. Hvis mange er passive vil metoden ikke være spesielt nyttig.

Det kan brukes ulike former for symboler i Open Space. På en av samlingene vi deltok på ble tegninger av sommerfugler og bier brukt som symboler på ulike måter deltakerne kunne forholde seg til gruppene på. Man kunne være en sommerfugl som litt tilfeldig virret rundt mellom gruppesamtalene, eller man kunne være en bie som beveget seg mer direkte mellom gruppene for å høste det man var ute etter.

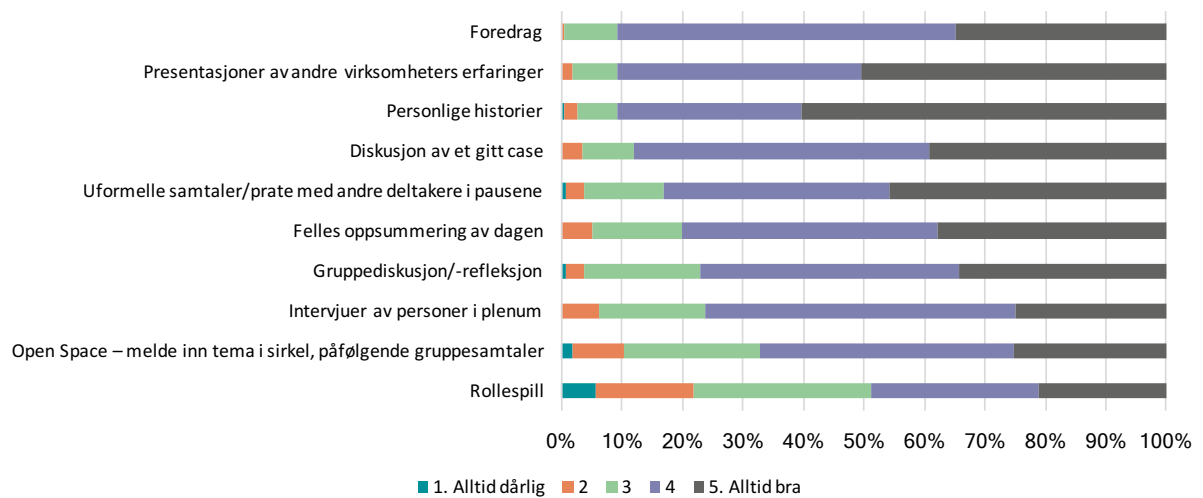
På den første samlingen som arrangeres i hvert nettverk, skal man bruke Open Space og høring som metodikk (jf. Kriterier for oppstart og drift av alor-nettverk). Tanken bak er at man skal signalisere overfor deltakerne at dette er noe annet enn et kurs eller seminar, og at deltakerne selv kan være delaktige i å forme nettverket. Gjennom høringen kan deltakerne komme med temaer som de ønsker at skal tas opp på samlingene, og de kan komme med synspunkter på hva nettverket skal være. Open Space-metodikken brukes som nevnt også som fast innslag på alor Norge- samlingene. Drifterne får ta opp temaer de synes er viktige, samt for at de skal bli kjent med og trene seg på metodikken.

3.3 Synspunkter på metodikken på samlingene

I spørreundersøkelsen stilte vi spørsmål om hvordan deltakerne synes metodene på samlingene fungerer. Figur 7 viser at foredrag, presentasjoner av andre virksomheters erfaringer, personlige historier og diskusjon av et gitt case får mest positive tilbakemeldinger. Selv om de fleste er positive til alle metodene som var listet opp i undersøkelsen, er en del færre av respondentene positive til rollespill, Open Space og intervjuer av personer i plenum.

Figur 7

Nettverkssamlingene består som regel av en kombinasjon av ulike metoder og tilnærminger. Hvordan synes du de ulike metodene fungerer?



Note: N=312-334

Drifterne forsøker å få til variasjon i metodene som brukes. Mange av dem synes selv at de har funnet frem til en form på samlingene som fungerer godt, med en blanding av presentasjoner i plenum og diskusjoner i grupper.

Det er ikke alle nettverkene som bruker Open Space-metodikken, og slik vi forstår informantene er det få som bruker metoden helt "etter boka." I intervjuene var flere av drifterne likevel opptatt av Open Space-metodikken. Enkelte tenker på metoden som noe av grunnstammen i nettverkene. Noen av drifterne var imidlertid nølende til å bruke Open Space, selv om de opplever at det skal være en sentral metodikk i samlingene og at de bryter litt med intensjonen ved ikke å bruke den:

Vi hadde jo tanker om at vi burde drive mer med Open Space, men så skjønnte vi at det gjør ikke de andre heller... Det er noe av det nyttige med nasjonale samlinger – man forstår hvordan de andre jobber.

Flere av drifterne har erfaring med at deltakerne synes det er en uvant form. Samtidig er det også deltakere som gir gode tilbakemeldinger på Open Space. Metoden krever nok både at de som leder sesjonen er trygge på metodikken og at deltakerne synes formen er ok. Noen av drifterne erfarer at deltakere som kommer igjen flere ganger, føler seg tryggere og tør å bidra mer i samlingene. Dette gjelder nok både i Open Space og generelt. Noen av drifterne sier:

En del av mannfolka syntes det ble tull å sitte i ring. Noen ble skremt og uttrykte dette, én gikk. Formen vår har blitt mer forelesning med mye diskusjon i grupper og plenum i etterkant. Det er mye deltakelse og egeninnsats, mer enn på seminarer.

Noe med formen kan skremme deltakerne. Industribedrifter og liknende. De driver ikke med meditasjon, øvelser som handler om å sitte på en stol, kjenne på pusten og komme inn i modus...

I caseintervjuene kom det frem at deltakerne synes det er svært bra med variasjon i metodikk og fremstilling av temaene. De likte godt at programmet som regel legger opp til en presentasjon av et tema, og påfølgende diskusjon i grupper. Flere trakk frem at de lærte mer av å snakke om temaene enn å passivt motta kunnskap:

Det mest positive med samlingene har vært at vi har hørt et foredrag, og så skal vi diskutere litt. Jeg får fordøyd det på en annen måte, det integreres i meg. Formen er fin.

Utover dette hadde ikke informantene så sterke synspunkter på metodikken, utenom et par stykker som ikke hadde sansen for metodikken på én av samlingene:

Den første samlingen jeg var på, det var helt flower power, det var lapper og rundinger, det var ikke noe for meg. Jeg fikk helt skjelven. Jeg følte ikke at jeg fikk så mye ut av det. Men neste gang fikk jeg en annen opplevelse, da ble vi delt inn i grupper. Jeg kom med en fra en annen bedrift i bransjen. Vi var uenige og det var nyttig og verdifullt.

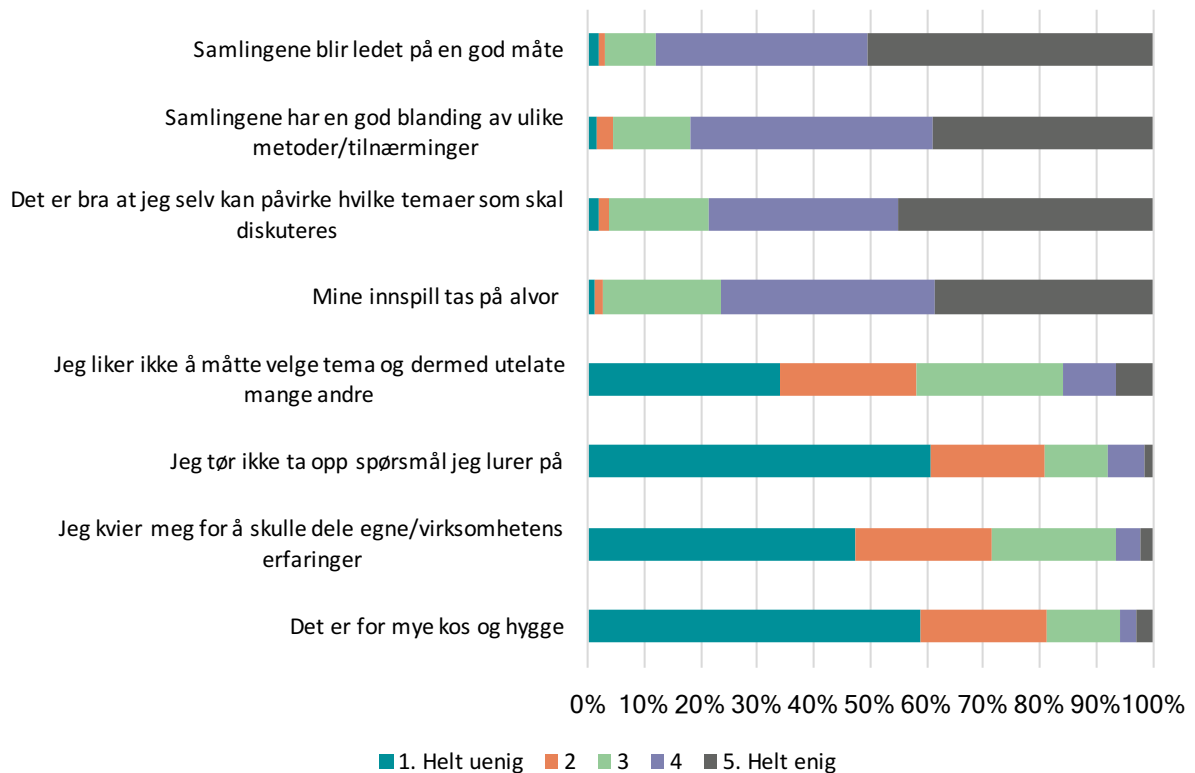
Figur 8 viser respondentenes svar på en del utsagn om formen på samlingene. Nær 90 prosent sier seg helt eller delvis enig i at samlingene blir leder på en god måte, 82 prosent sier seg helt eller delvis enige i at samlingene har en god blanding av ulike metode/tilnærmeringer, og nesten 80 prosent av respondentene er helt eller delvis enige i at det er bra at de selv kan påvirke hvilke temaer som skal diskuteres.

Siden samlingene i stor grad hviler på deltakernes engasjement og initiativ har vi stilt spørsmål om dette kan være en barriere for enkelte deltakere. Resultatene fra spørreundersøkelsen viser 81 prosent er helt eller delvis uenige i påstanden om at de ikke tør å ta opp spørsmål som de lurer på. Like mange sier seg uenig i påstanden om at de kvier seg for å skulle dele egne/virksomhetens erfaringer. På spørsmål om deltakerne selv har meldt inn temaer som de ønsket at skulle tas opp på samlingene, svarer 50 prosent nei. 31 prosent svarer at de har gjort det én gang, mens de resterende 20 prosentene svarer at de har gjort det flere ganger.

Både dypdykk, hjørnepresentasjon og Open Space er organisert på en måte som gjør at deltakeren selv velger hvilke temaer de ønsker å høre på eller diskusjoner de ønsker å delta i. Spørreundersøkelsen viser at 16 prosent av respondentene ikke liker at de må velge tema og dermed utelate andre ting. En mulig tolkning av resultatet er at deltakerne som er på samlingene har såpass stort behov for kunnskap at de, i frykt for å gå glipp av noe, ønsker å få med seg alt.

På påstanden om at det er for mye kos å hygge på samlingene sier 81 prosent seg helt eller delvis uenig i påstanden.

Figur 8 Hvor enig/uenig er du i disse utsagnene om formen på nettvekssamlingene?



Note: N=325-334

3.4 Synspunkter på gjennomføring av samlingene

Figur 9 viser svar på en del utsagn om gjennomføringen av samlingene.

Rundt 85 prosent svarer at de er helt eller delvis enig i at det er nyttig å høre om erfaringer med forebygging fra andre bransjer enn sin egen, og for utsagnet om de ville hatt mer nytte av samlinger kun med virksomheter fra egen bransje, sier 64 prosent seg helt eller delvis uenig i påstanden. 18 prosent sier at de ville hatt mer nytte av bransjespesifikke samlinger. Deltakerne oppfatter altså hovedsakelig at det er nyttig å lære fra ulike bransjer, men noen ønsker samlinger spisset mot bransjer. Bransjene svarer noe ulikt her. En høyere andel innen bygg/anlegg og undervisning ser nytten av bransjespesifikke samlinger, sammenlignet med de andre bransjene. Selv om vi har svært få respondenter fra informasjon/kommunikasjon, bank/finans/forsikring og personlig tjenesteyting, svarer alle disse at de ser nytten av bransjespesifikke samlinger.

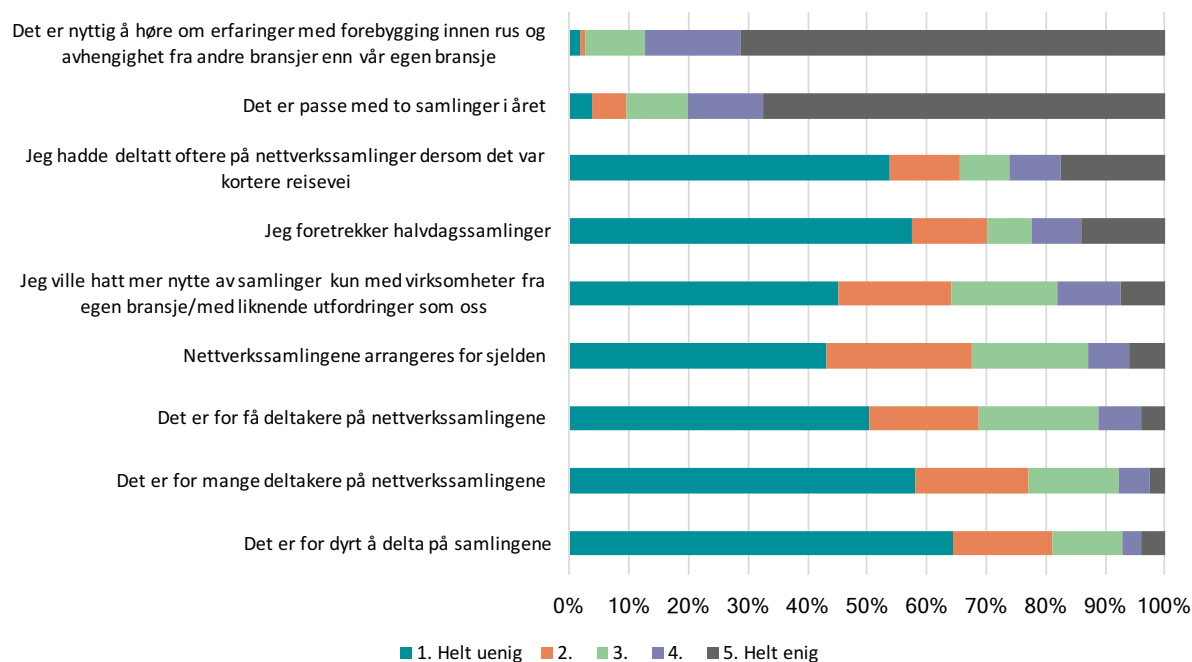
For enkelte av deltakerne kan tidsbruken på samlingen være en barriere for å delta. 26 prosent av respondentene sier seg helt eller delvis enig i at de hadde deltatt oftere dersom det hadde vært kortere reisevei til samlingene. 22 prosent ser ut til å foretrekke halvdagssamlinger. Prisen på samlingene ser ikke ut til å

være en betydelig barriere for deltakelse – kun 6 prosent sier seg helt eller delvis enig i at det er for dyrt å delta.

Et klart flertall sier seg helt eller delvis enig i at det er passe med to samlinger i året, og de færreste ønsker seg hyppigere samlinger. Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at respondentene synes mengden deltakere er passe: få respondenter sier seg enig i at det er for mange og få sier seg enig i at det er for få.

Spørreundersøkelsen viser at ledere/mellomledere eller personer som jobber i HR/personalavdelinger i større grad enn de andre deltakerne kunne tenke seg halvdagssamlinger. Nær en tredjedel av respondentene i denne gruppen sier seg helt eller delvis enig i utsagnet.

Figur 9 Oppfatninger om gjennomføringen av samlingene.



Note: N=226-252

På casebesøkene fikk vi høre synspunkter på hvordan nettverkssamlingene organiseres. Informantene syntes to samlinger i året var passe. De mente videre at det var veldig nyttig å møte representanter fra andre bransjer, og høre deres erfaringer. Ved å diskutere problemstillinger knyttet til rus/arbeidsliv med ansatte i andre bransjer, kommer det opp ideer og synspunkter man kanskje ikke har tenkt på før. Samtidig var det informanter, særlig ved et par av casebedriftene,

som syntes det ville vært nyttig med noen bransjesamlinger i tillegg til de vanlige samlingene. Da kunne man diskutere spesielle utfordringer og regelverk som den aktuelle bransjen må forholde seg til, og hvordan man best kan jobbe rusforebyggende innenfor disse rammene. Én hadde forslag om at slike samlinger kunne holdes én gang i året, og de vanlige samlingene én gang i året. Et par sitater:

Én gang i året kunne være bransjespesifikt. Jeg ser nytten av å rendyrke det, kan rendyrke noen problemstillinger. Men ønsker ikke bare det. Vi har absolutt godt av input fra andre. Vi sier alltid at vi må se til andre bransjer og her er en arena for å møte dem.

I et av de regionale nettverkene planlegger drifterne å prøve ut en annen form. Samlingene skal deles opp i flere halvdagssamlinger, og gjennomføres i tettere samarbeid med andre aktører som arbeidslivssenteret, BHT og bransjeforeninger. En variant som drifterne vurderer å prøve ut, er å få virksomhetene selv til å være vertskap for en samling, for at de skal få mer eierskap til nettverket.

3.5 Oppsummering og diskusjon

Vi finner at deltakerne i all hovedsak synes temaene på samlingene er interessante, spennende og relevante. Spørreundersøkelsen tyder også på at det er viktig for deltakerne å selv kunne spille inn temaer. Mange er også opptatt av de samme temaene, og ser til en viss grad ut til å ha behov for å ta opp disse temaene om igjen.

En utfordring med modellen er den heterogene sammensetningen av deltakere med ulike behov. Det at nye kommer til underveis gjør det enda mer utfordrende. Drifterne er opptatt av å ta hensyn til virksomhetenes behov, og vurderer fra samling til samling hvordan de best kan gjøre det. Spørreundersøkelsen tyder på at de ulike behovene balanseres på en god måte. En del av informantene oppfatter at dette feltet ikke er noe man blir utlært i. Skal man mestre vanskelig rusmiddelforebyggende arbeid, er det behov for å øve, repetere og få oppdatert kunnskap. Vi mener at repetisjon og tematiske gjentakelser kan legges opp på en slik måte at de som har vært gjennom dette før, utfordres på andre måter neste gang, enten gjennom å delta aktivt eller på annen måte.

Spørreundersøkelsen tyder på at drifterne med fordel kan fokusere på smalere og mer konkrete og reelle temaer enn mer generelle temaer. Dette gjelder i alle fall slik deltakermassen er nå. Som vi så i forrige kapittel har et flertall av deltakerne en del erfaring med spørsmål knyttet til arbeidsliv og rus. I intervjuene fikk vi også inntrykk av at det er konkrete erfaringer og praktiske eksempler som er mest interessant.

Intervjuer og spørreundersøkelsen viser at deltakerne setter pris på variasjonen i metoder som det legges opp til på samlingene. Samtidig er det en del deltakere som gir uttrykk for at noen av metodene kan oppleves som ubehagelige eller fremmede – som for eksempel å sitte i sirkel og melde inn tema. Derimot synes de fleste å være positive til å selv å bidra i diskusjoner. Vi tror også det er viktig

at nettverkssamlingene fremstår som noe annet enn et seminar med klasseromsoppsett. Vi kan ikke vurdere hvilket oppsett som er best i det enkelte nettverk, men mener det er viktig at metodikken tar høyde for at deltakerne kommer fra ulike bransjer, har ulike erfaringer og kompetanse.

Vi finner at flertallet synes den praktiske gjennomføringen av samlingene fungerer bra. Slik vi oppfatter deltakerne, er det viktig at det ikke er komplisert å være med. De som har lederroller ser ut til å ønske kortere samlinger. Det er også en del som ser nytten av mer spissede samlinger, som for eksempel bransjesamlinger eller samlinger for virksomheter som har liknende type utfordringer. Vi oppfatter at det ikke er grunnlag for å arrangere jevnlig bransjesamlinger i tillegg til de to årlige samlingene. En mulighet kan være å organisere samlingene slik at gruppediskusjoner tar utgangspunkt i bransjespesifikke temaer, eller å organisere en slik samling én eller noen få ganger dersom man har mange deltakere fra én gruppe.

4 Alor-nettverkets betydning for deltakerne og virksomhetene

I dette kapitlet går vi gjennom den delen av evalueringsoppdraget som omhandler hva deltakerne får ut av å være med i alor-nettverket, og hvilken betydning deltakelsen har for den enkelte og for virksomhetene. Vi presenterer funn fra spørreundersøkelsen til deltakerne og intervjuer i casevirksomheter.

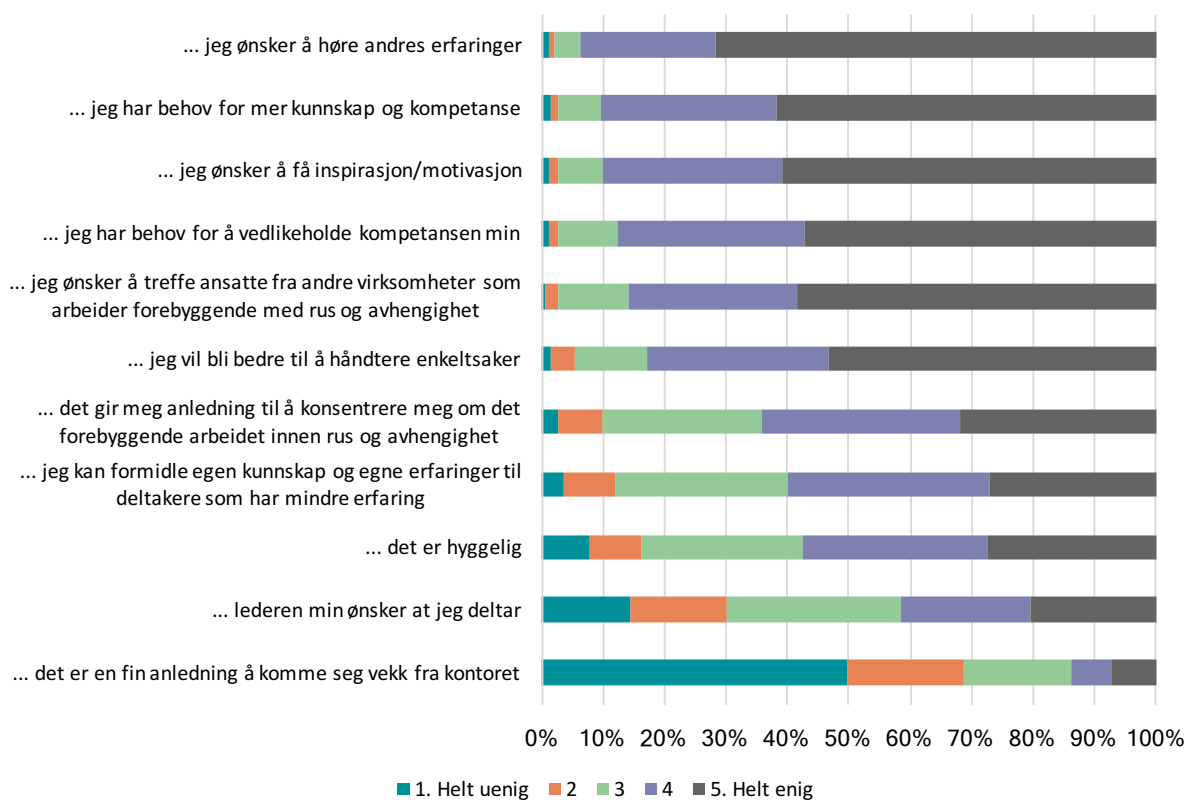
Nettverkene kan gi deltakerne kunnskap og metoder i arbeidet med rus og avhengighet i arbeidslivet. Det er derimot ikke gitt at denne kunnskapen blir anvendt i virksomhetene. Vi presenterer derfor betydningen av nettverkene for deltakerne først, så for virksomhetene.

4.1 Deltakernes utbytte av samlingene

I spørreundersøkelsen stilte vi flere spørsmål til deltakerne om hvilket utbytte de får av å delta i alor-nettverk. Spørsmålene dreier seg om hvorfor de deltar og hvordan de vurderer nytten ved ulike aspekter av deltakelsen.

Figur 10 viser respondentenes svar på spørsmålet om hvorfor de deltar på samlingene.

Figur 10 *Jeg deltar på alor-nettverkssamlinger fordi...*



Note: N=330-351

Som figuren viser er den viktigste grunnen til å delta å *høre på andres erfaringer*. Over 90 prosent sier seg helt eller delvis enig i dette. Andre viktige grunner er *behov for mer kunnskap og kompetanse*, *å få inspirasjon/motivasjon*, *vedlikeholde kompetanse*, samt å treffe ansatte fra andre virksomheter som driver rusforebyggende arbeid. Rundt 60 prosent trekker frem at de deltar fordi de kan formidle egen kunnskap og erfaringer. Rundt 40 prosent er helt eller delvis enig i at de deltar fordi *leder ønsker at jeg skal delta*. 15 prosent svarer at de deltar på samlingene fordi det er en anledning til å komme seg vekk fra kontoret.

Også informantene fra casebedriftene trakk frem kompetanseheving og det å høre andres erfaringer som viktige grunner til å delta på samlingene. I caseintervjuene fikk vi dessuten flere eksempler på at deltakerne syntes det å bruke en hel dag på å fokusere på arbeidsliv og rus er verdifullt. Deltakerne har mange andre oppgaver i bedriften, og det rusforebyggende arbeidet kan bli nedprioritert i en travel hverdag.

Det er lite forskjeller i grunnene til at de ulike rollene deltar på samlinger, ifølge spørreundersøkelsen. Ledere deltar i noe større grad fordi *det gir en anledning til å konsentrere seg om det forebyggende arbeidet* og for å *formidle egen kunnskap og egne erfaringer til deltakerne som har mindre erfaring*. Respondentene fra BHT fordeler seg omtrent likt som fra de øvrige respondentene.

Inntrykk fra casebesøkene

Informantene fra casevirksomhetene har ulik kunnskap og erfaring fra rus- og avhengighetsspørsmål. Samtidig er inntrykket at mange har grunnleggende kompetansebehov når de møter opp på samlingene. Flere av dem har arbeidet med slike problemstillinger i mange år, men oppfatter at det stadig er behov for å få faglig påfyll og ideer. Selv om mange av deltakerne har et dedikert ansvar i virksomheten, er det flere som beskriver at de føler seg usikre og mangler trygghet i arbeidet. Informantene forteller at det tar lang tid å bygge opp en trygghet og kompetanse på området, og at erfaringene fra samlingene derfor er viktig. De forteller også at man lett overser gode og kanskje elementære ideer/tiltak fordi man har et lite miljø å spille på internt i bedriften. Deltakelsen i nettverket kan gi en viktig innføring i begreper, situasjoner og metoder som deltakerne tar med i arbeidet i virksomhetene.

Informantene oppfatter at det er en stor vilje til å dele erfaringer på samlingene:

Folk er rausere med å fortelle, folk føler seg trygge og det er lett å snakke.

De beskriver at det er spesielt bra at deltakerne har mange konkrete erfaringer med arbeid med rus- og avhengighetsproblematikk, og at disse erfaringene gjør inntrykk og er viktige fordi de er relevante for dem. En annen informant uttaler:

Man får øynene opp. Det er vanskelig å løse alt der man jobber selv – man kan kjøre seg litt fast. Samlingene kan gi helt nye ideer.

Informantene trekker også frem at samlingene reduserer terskelen for å ta tak i utfordringer og problemstillinger i bedriftene. Én uttaler for eksempel at: ”Folk går gjerne og gnager på konkrete spørsmål, og da er Alor-samlingene en god arena.”

Samlingene gir økt kunnskap om problemstillinger tilknyttet rus- og avhengighet og ideer til Akan-arbeid, ifølge informantene. Samlingene oppfattes å være en god arena for å stille spørsmål og ha en dialog om rus- og avhengighetsarbeid. De ansatte forteller også at det er få møteplasser for personer som jobber med Akan-arbeid, og alor-samlingene fyller i så måte et behov hos bedriftene. Også i de åpne kommentarfeltene i spørreundersøkelsen er det en del positive utsagn, som at alor er en bra arena, og at det er et lærerikt og et fint tiltak for virksomhetene. Vi har tatt med et par av kommentarene:

Nyttig å vite at det er et lokalt nettverk hvor man kan innhente råd, støtte og veiledning ved behov.

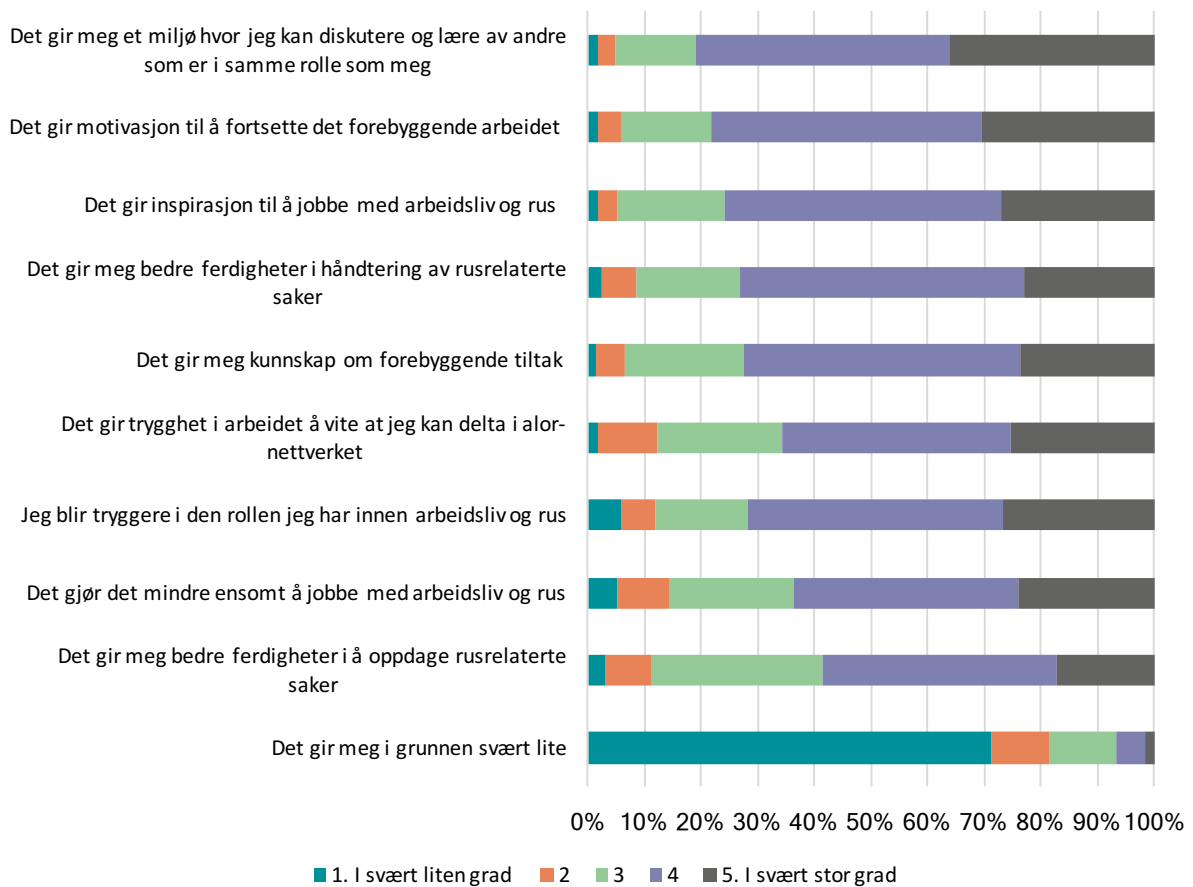
Det vanskeligste med rusarbeid er å bli tatt på alvor. Nettverket er derfor en viktig faktor for å ikke gi opp og få motivasjon til å stå på.

Det er imidlertid også en del som påpeker i spørreundersøkelsen at samlingene ikke er så relevante for arbeidsgivere.

Hvilken betydning har deltakelsen for den enkelte?

I spørreundersøkelsen ba vi respondentene ta stilling til en rekke påstander om betydningen av alor-nettverket for deltakerne. Figur 11 viser at et klart flertall svarer at alor-nettverket har hatt stor eller svært stor betydning for alle aspektene vi har listet opp. *Et miljø hvor jeg kan diskutere og lære av andre som har samme rolle som meg, motivasjon til å fortsette det forebyggende arbeidet og inspirasjon til å jobbe med arbeidsliv og rus* er aspektene som respondentene svarer har vært mest betydningsfulle. Påstanden om at alor-nettverket *gir meg i grunnen lite* får lite oppslutning hos respondentene. 80 prosent er uenig i påstanden ved å svare i liten eller svært liten grad. Totalt svarer under 10 prosent av deltakerne at nettverket gir dem lite.

Figur 11 I hvilken grad har alor-nettverket hatt betydning for deg?



Note: N=240-268

Hvis vi ser på svarene på de overnevnte påstandene blant personene som svarer at de ikke ønsker å delta i nettverket i fremtiden, tegner det seg et litt annet bilde. Blant disse stiller langt flere seg likegyldige til påstandene. Det er spesielt mange som er uenige i at *jeg blir tryggere i den rollen jeg har innen arbeidsliv og rus* og *det gir meg bedre ferdigheter i å oppdage rusrelaterte saker*, hvor hhv. 50 prosent og 36 prosent av respondentene svarer at i liten eller svært liten grad. Også *det gir meg ferdigheter i håndtering av rusrelaterte saker* kommer relativt dårlig ut, hvor kun 22 prosent svarer at de er enige. For påstanden om at nettverket *gir meg i grunnen svært lite* stiller personene som ikke ønsker å delta i nettverket i fremtiden seg i hovedsak likegyldige. 14 prosent sier seg enig i påstanden. Det er vanskelig å se andre systematiske forskjeller blant dem som svarer at nettverket *gir meg i grunnen svært lite*.

Det er ikke store forskjeller mellom bransjer, hvilken rolle deltakeren har i virksomheten eller størrelsen på virksomheten, når det gjelder hvilken betydning nettverket har. Ledere/mellomledere vurderer betydningen av nettverket noe mindre positivt enn andre. I små virksomheter opplever deltakerne at det mest

betydningsfulle er kunnskap og forebyggende tiltak, ferdigheter til å oppdage og håndtere saker, samt at deltakelsen gir trygghet i rollen.

Samtidig viser intervjuer med deltakere i alor-nettverkene som jobber i mindre bedrifter og i tillegg mye alene med det rusforebyggende arbeidet, at det å kunne delta i alor-nettverket og slik få et miljø og et fellesskap hvor erfaringer og framgangsmåter kan diskuteres, betyr mye for motivasjon, inspirasjon og det konkrete arbeidet med disse problemstillingene i egen virksomhet.

I spørreundersøkelsen stilte vi et åpent spørsmål om hva deltakerne har mest behov for å få ut av nettverkssamlingene. Svarene som går igjen handler i stor grad om å få høre andres erfaringer, og hvordan forankre og holde det forebyggende arbeidet "varmt" i virksomheten. Det er også en del som sier at de har behov for konkrete eksempler og praktiske tips.

Hvilken nytte har deltakerne av kunnskapen fra samlingene?

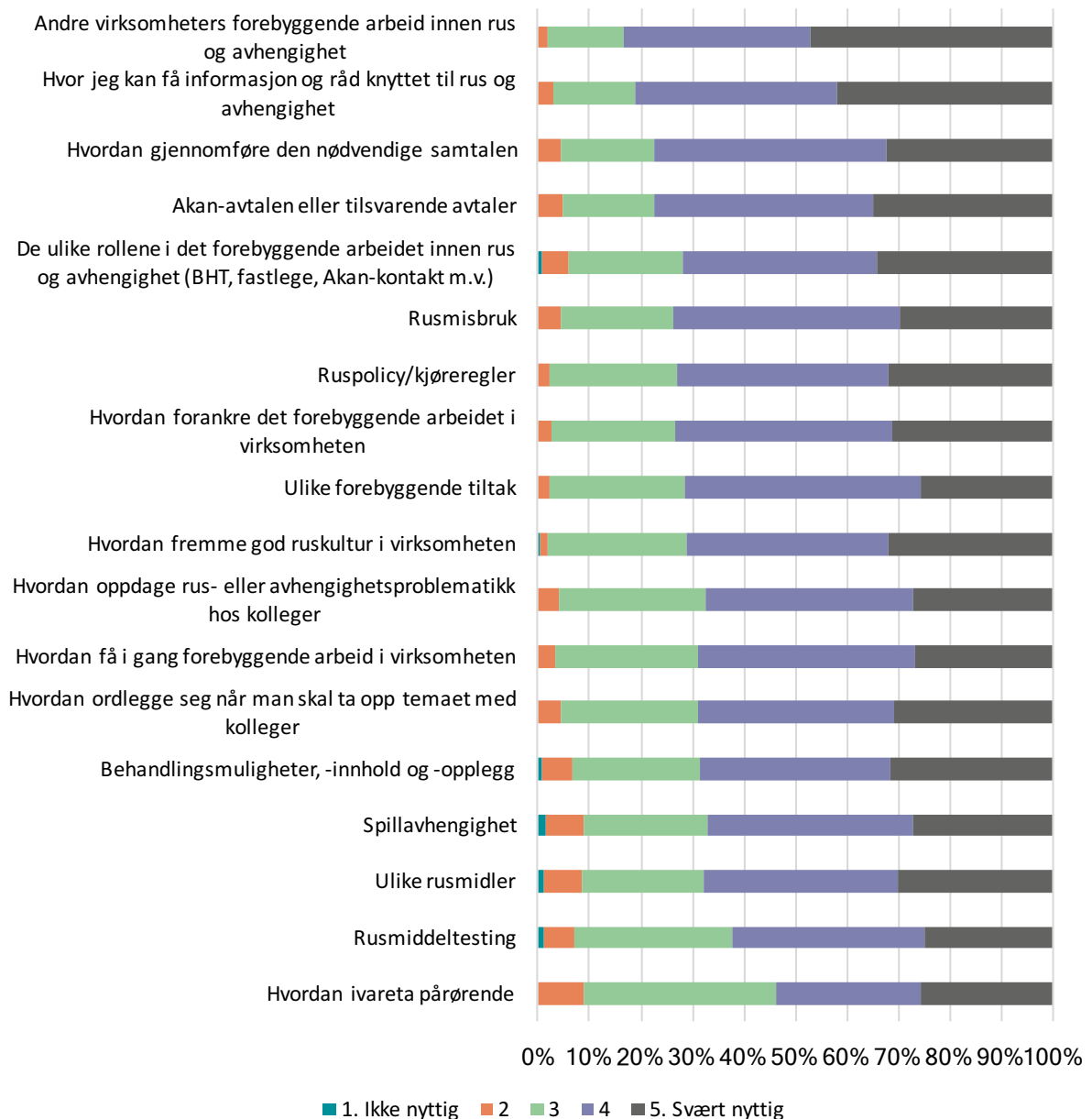
I spørreundersøkelsen listet vi opp en rekke kompetanse/kunnskapsområder, og spurte respondentene i hvilken grad deltakelse i alor-nettverket har gitt dem slik kunnskap. Deretter stilte vi respondentene spørsmål om i hvilken grad har denne kunnskapen vært nyttig for rollen de har i forbyggende arbeid innen rus og avhengighet.

Figur 12 viser at en stor overvekt av respondentene svarer at kunnskapen som de har fått på samlingene har vært nyttig, og viser at alor-samlingene dekker et forholdsvis bredt felt av temaer. Spørreundersøkelsen viser at kunnskap om *andre virksomheters forebyggende arbeid, hvor man kan få informasjon og råd om rus og avhengighet, den nødvendige samtalen og Akan-avtalen* oppleves som mest nyttig.

Hvordan ivareta pårørende og rusmiddeltesting oppleves som minst nyttig blant aspektene vi listet opp, selv om over 50 prosent av respondentene også opplever disse som nyttige. Når det gjelder rusmiddeltesting, er dette et tema som antakelig bare er relevant for bransjer der rus utgjør et sikkerhetsproblem eller der hvor de ansatte må forholde seg til regelverk om pliktmessig avhold. Dette var forøvrig også aspektene som deltakerne opplevde de fikk minst kunnskap om. Som vi så i kapittel 2, er rusmiddeltesting omdiskutert og kanskje i mindre grad berørt i nettverkssamlingene.

Resultatene viser at de største virksomhetene i større grad enn mindre virksomheter er opptatt av det konkrete innholdet i det rusforebyggende arbeidet, for eksempel Akan-avtalen eller den nødvendige samtalen. I virksomheter med færre enn 50 ansatte, svarer respondentene at kunnskap om *hvordan de kan få i gang forebyggende arbeid og kunnskap om rusmisbruk* er mest nyttig. Resultatene tyder på at små- og mellomstore virksomheter har mindre erfaring med det rusforebyggende arbeidet, og har behov for kunnskap om "de første stegene".

Figur 12 I hvilken grad har denne kunnskapen vært nyttig for din rolle i forebyggende arbeid innen rus og avhengighet? Kunnskap om...?



Note: N=195-261

Når det gjelder de ulike rollene deltakerne har, opplever *vanlige arbeidstakere* generelt å få mer kunnskap om de ulike temaene som tas opp i nettverkene, sammenlignet med personer som har mer dedikert ansvar i virksomhetene, som HR-/personalfunksjon, leder/mellomleder eller verneombud/hovedverneombud/tillitsvalgt. Dette kan tolkes som at personer med disse rollene har et høyere kunnskapsnivå om temaene i utgangspunktet.

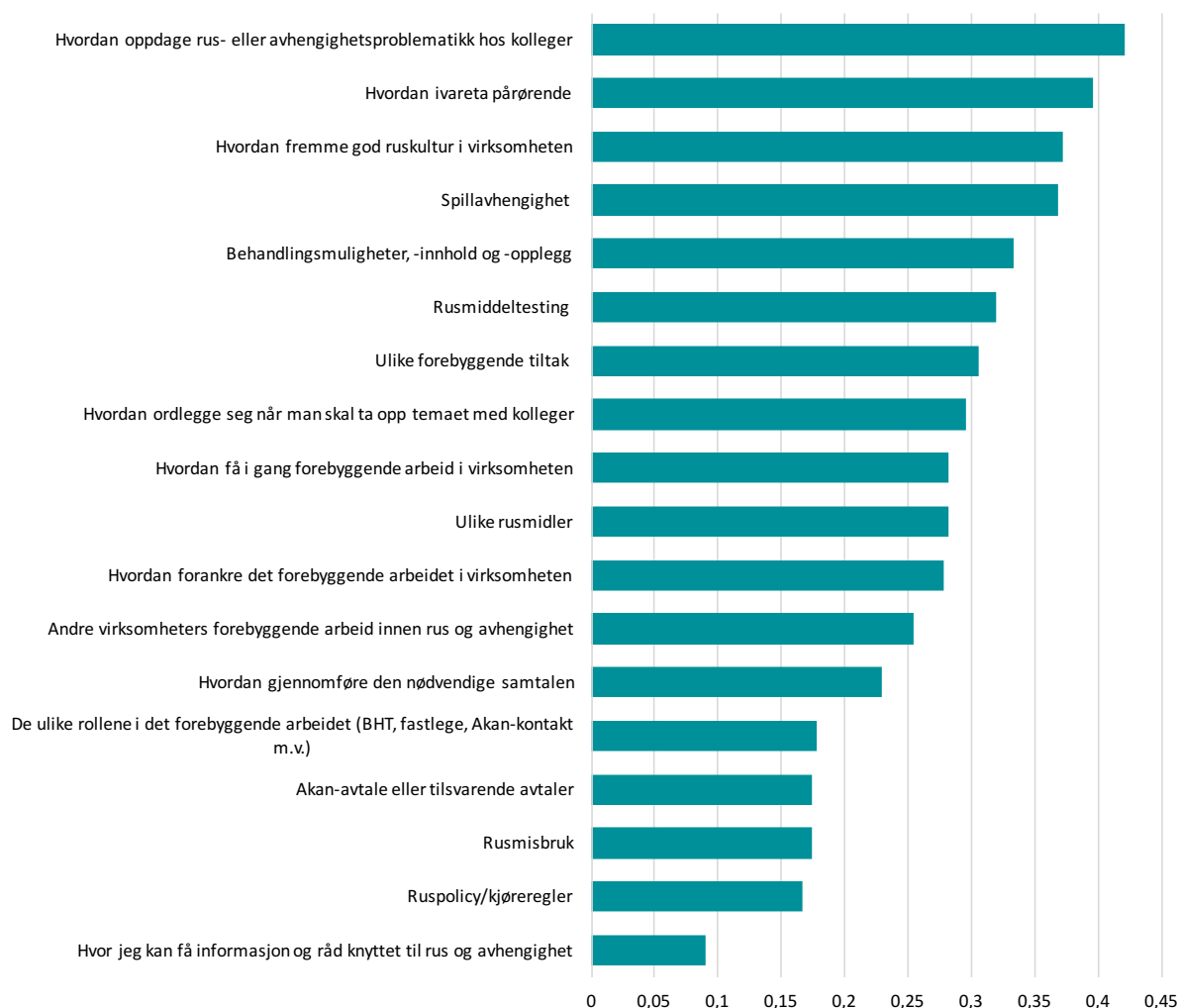
HR og verneombud/tillitsvalgte opplever at kunnskap om hvor de kan få informasjon og råd er mest nyttig, ledere opplever at kunnskap om Akan-avtalen og den nødvendige samtale er mest nyttig, og vanlig arbeidstakere synes kunnskap om ulike forebyggende tiltak og om de ulike rollene er mest nyttig.

Hva trenger deltakerne mer kunnskap om?

Vi spurte respondentene om hvilke temaer de har behov for mer kunnskap om. Figuren under viser at *Hvordan oppdage rus- eller avhengighetsproblematikk hos kolleger, hvordan ivareta pårørende, hvordan fremme god ruskultur og spillavhengighet* får mest oppslutning.

De aspektene respondentene i liten grad trekker frem som områder de trenger mer kunnskap om er *hvor de kan få informasjon og råd, ruspolicy/kjøreregler, rusmisbruk og Akan-avtalen*.

Figur 13 Er det temaer du kunne trenge mer kunnskap om? (andel som svarer ja)



Note: N= 288

Størrelsen på virksomheten ser ut til å ha en viss betydning for hvilke temaer deltakerne ønsker å få mer kunnskap om. I store virksomheter ønsker man i større grad enn blant små, å høre mer om *hvordan man fremmer god ruskultur, forankring av det forebyggende arbeidet, spillavhengighet og hvordan oppdage rus- eller avhengighetsproblemer hos kolleger*. Dette støtter inntrykkene fra casebesøkene hvor spesielt store virksomheter så behov for å få ideer til hvordan man kan forankre og gjøre kjent det rusforebyggende arbeidet.

Små virksomheter er i større grad enn store interessert i mer kunnskap om hvordan ivareta pårørende. For de andre temaene er det få forskjeller i interesse mellom store og små virksomheter.

Ser vi på de ulike rollene deltakerne representerer inn i nettverket er det få forskjeller i hvilke temaer de er interessert i å høre mer om. Deltakere med HR-/personalfunksjon har i noe større grad enn andre behov for kunnskap om hvordan de kan forankre det forebyggende arbeidet i virksomheten. Verneombud/hovedverneombud/tillitsvalgt etterspør mer kunnskap om spillavhengighet og hvordan de kan ivareta pårørende, mens ledere ser ut til å ønske mer om hvordan de kan oppdage rus- eller avhengighetsproblematikk.

Et aspekt som ble løftet frem på casebesøkene, er mer kunnskap om sammenhengen mellom psykisk helse og rus, som enkelte mente ikke ble belyst godt nok på samlingene. Det var også noen informanter fra BHT og ledelse som etterlyste mer kunnskap om regelverk knyttet til håndtering av personalsaker.

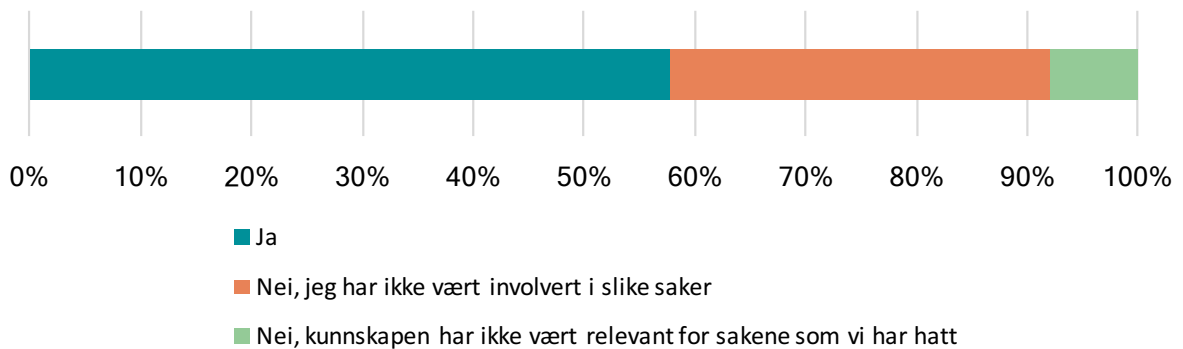
Relevans for håndtering av rusrelaterte individsaker

På noen av nettverkssamlingene er det lagt opp til ulike former for øvelser knyttet til hvordan man kan gjennomføre en bekymringssamtale eller den nødvendige samtalen. Eksempler på dette kan være at en av deltakerne forteller om erfaringer med en slik samtale, hva som gikk bra og hva som gikk mindre bra, eller at man får innsikt i/trent seg i slike samtaler ved hjelp av rollespill.

Vi stilte spørsmål om respondentene har brukt kunnskapen og kompetansen de har fått i håndtering av rusrelaterte individsaker. Nesten 60 prosent svarer ja, 35 prosent svarer at de ikke har vært involvert i slike saker, og 8 prosent svarer at kunnskapen ikke har vært relevant for sakene.

Figur 14

Har du brukt kunnskapen og kompetansen du har fått gjennom deltakelse i nettverket, i håndtering av rusrelaterte individsaker på arbeidsplassen?



Note: N=253

Spørreundersøkelsen viser at en større andel respondenter med HR-/personalfunksjon og ledelsesfunksjon har brukt kunnskapen de har fått i nettverket i håndtering av individsaker, noe som er naturlig i og med at disse har et ansvar i slike saker.

4.2 Utbytte for bedriftene

Informantene fra casebedriftene synes det er vanskelig å vurdere den konkrete nytten av alor-samlingene for bedriftens forebyggende arbeid. Flere oppfatter nytten som at deltakerne fra virksomhetene selv får mer kunnskap og kompetanse på feltet, og at dette igjen kommer virksomheten til gode. I casevirksomhetene er innstillingen at det er viktig for medlemmer av Akan-utvalg og andre relevante deltakere å holde seg oppdatert, og la seg inspirere av andres erfaringer og tiltak.

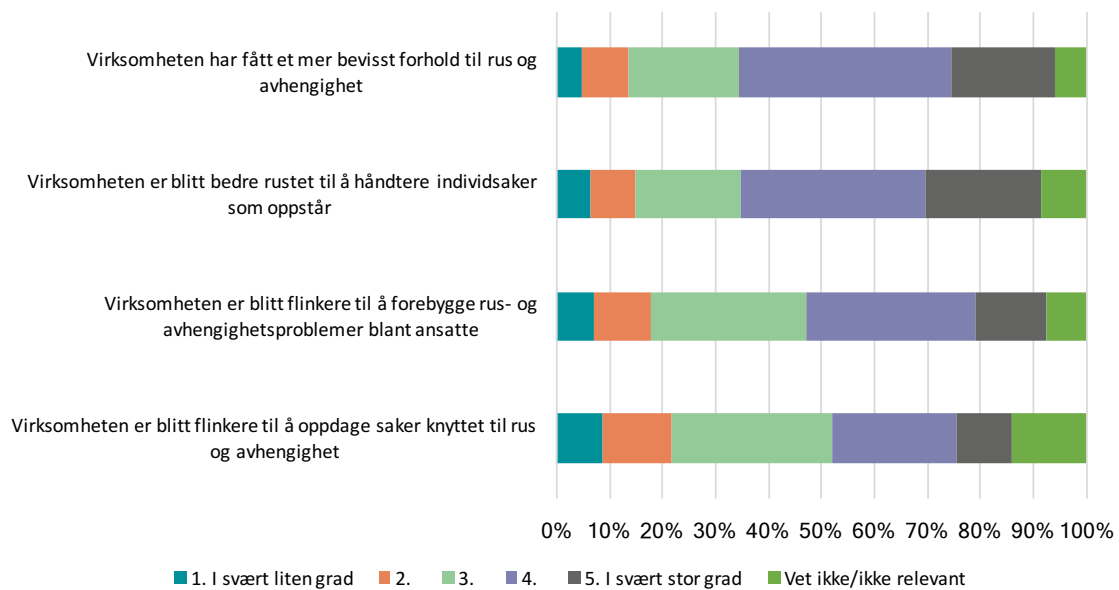
Casebedriftene ble valgt ut fordi de hadde deltatt aktivt i nettverket, og fordi vi fikk tips om at deltakelsen også hadde ført til tiltak i virksomheten. På to av casebesøkene fikk vi høre om at temaer på samlingene hadde gitt inspirasjon til å utarbeide eller fornye ruspolicy og retningslinjer for håndtering av rusrelaterte saker. I begge tilfellene deltok flere fra virksomhetenes Akan-utvalg på samlingene. De fikk faglig påfyll, hørte andres erfaringer og startet diskusjonen seg imellom på samlingen. I Akan-utvalgets påfølgende møter fortsatte de diskusjonene, og utarbeidet etter hvert ny policy/retningslinjer. Slik vi oppfattet informantene, var det at flere deltok fra samme virksomhet viktig for at deltakelsen fikk "effekt." I den ene virksomheten beskrev medlemmer fra Akan-utvalget at de gjerne satt seg sammen under alor-samlingene og brukte samlingen til et slags arbeidsmøte for å diskutere hvordan problemstillingene kunne angripes i deres virksomhet.

I spørreundersøkelsen ba vi respondentene ta stilling til noen påstander om alor-nettverkets betydning for virksomhete, se figur 15 under. Sammenlignet med betydningen for deltakerne selv er respondentene noe mindre positive når det gjelder betydningen for virksomhetene. De områdene som deltakelsen i alor-

nettverket oppleves å ha hatt størst betydning for *et mer bevisst forhold til rus og avhengighet* og *at virksomhetene er bedre rustet til å håndtere individsaker som oppstår*.

For påstanden om at virksomheten har blitt flinkere til å *oppdage saker* som følge av alor-nettverket, svarer 66 prosent av respondentene enten; i liten grad, verken i liten eller stor grad eller vet ikke/ikke relevant. Et flertall synes altså ikke at alor-nettverket har hatt vesentlig betydning for virksomheten på dette området. Rundt en tredjedel mener at *nettverket har liten eller ingen betydning* for virksomheten.

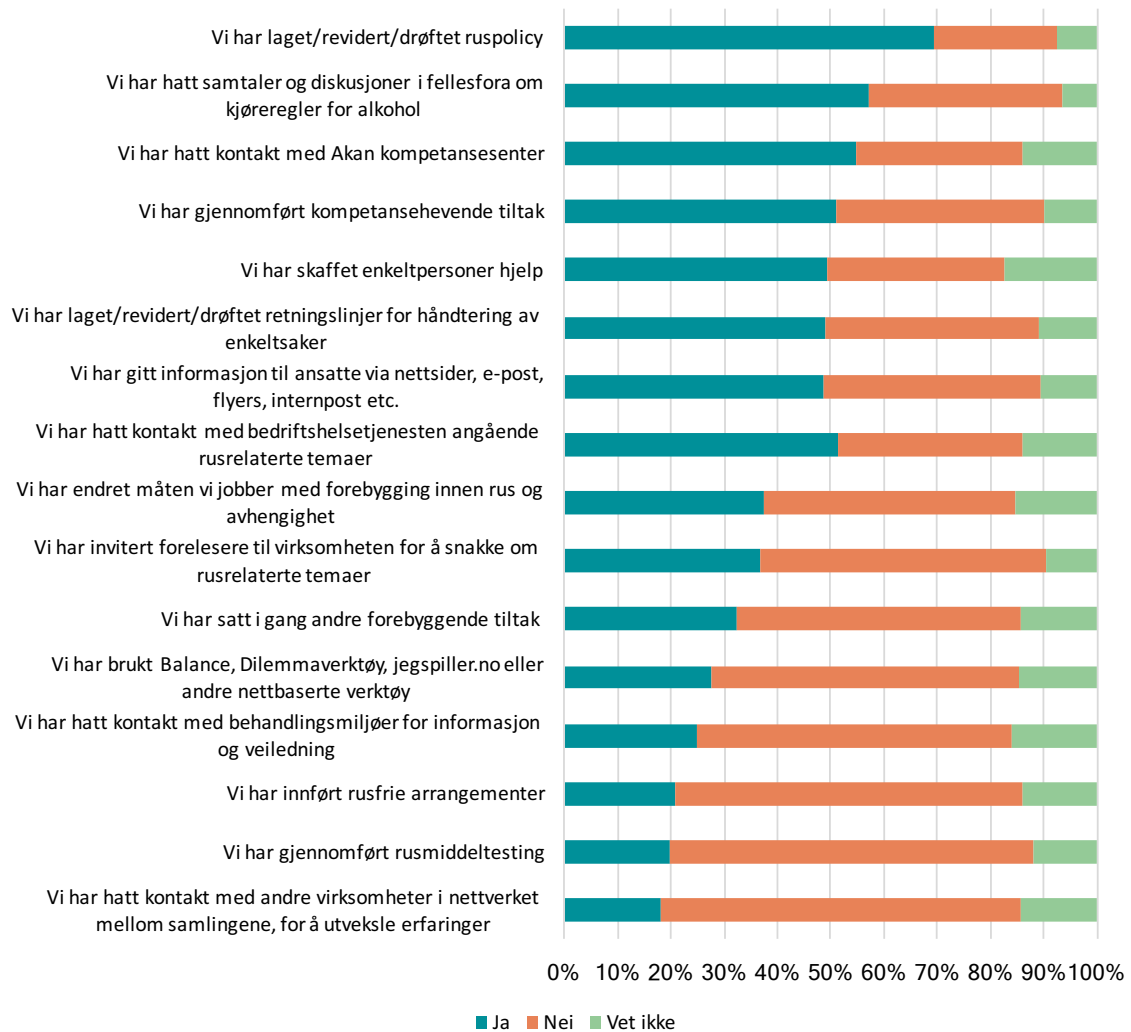
Figur 15 I hvilken grad vil du si deltakelsen i alor-nettverket har hatt betydning for virksomheten din?



Note: N=235-242

Figur 16 viser respondentenes svar på spørsmål om virksomheten har gjennomført tiltak som direkte følge av deltakelsen i nettverket. I det åpne kommentarfeltet om alor-nettverkets nytte og betydning er det mange som skriver at det er vanskelig å vurdere om tiltakene de har gjort er kommet som følge av nettverkssamlingene. En del kommenterer også at de har gjort mange av tiltakene, men ikke som følge av deltakelsen.

Figur 16 Har virksomheten din – slik du vurderer det – gjennomført noen tiltak som direkte følge av deltakelsen i alor-nettverket?



Note: N=202-230

De vanligste tiltakene som respondentene opplever er en direkte følge av alor-nettverket er at *virksomhetene har utarbeidet en ruspolicy* (nær 70 prosent svarer dette) og at virksomheten har *hatt samtaler eller diskusjoner om kjøreregler for alkohol*. Rundt 50 prosent svarer også at de har *skaffet hjelp til enkeltpersoner, gitt informasjon til ansatte, laget/revidert/drøftet retningslinjer* for håndtering av rusrelaterte saker, *hatt kontakt med BHT eller Akan* eller *gjennomført kompetansehevende tiltak* som en direkte følge av deltakelsen i nettverket.

Få av virksomhetene har *innført rusfrie arrangementer, gjennomført rusmiddeltesting* eller *hatt kontakt med andre virksomheter i nettverket mellom samlingene* som en følge av deltakelsen i nettverket.

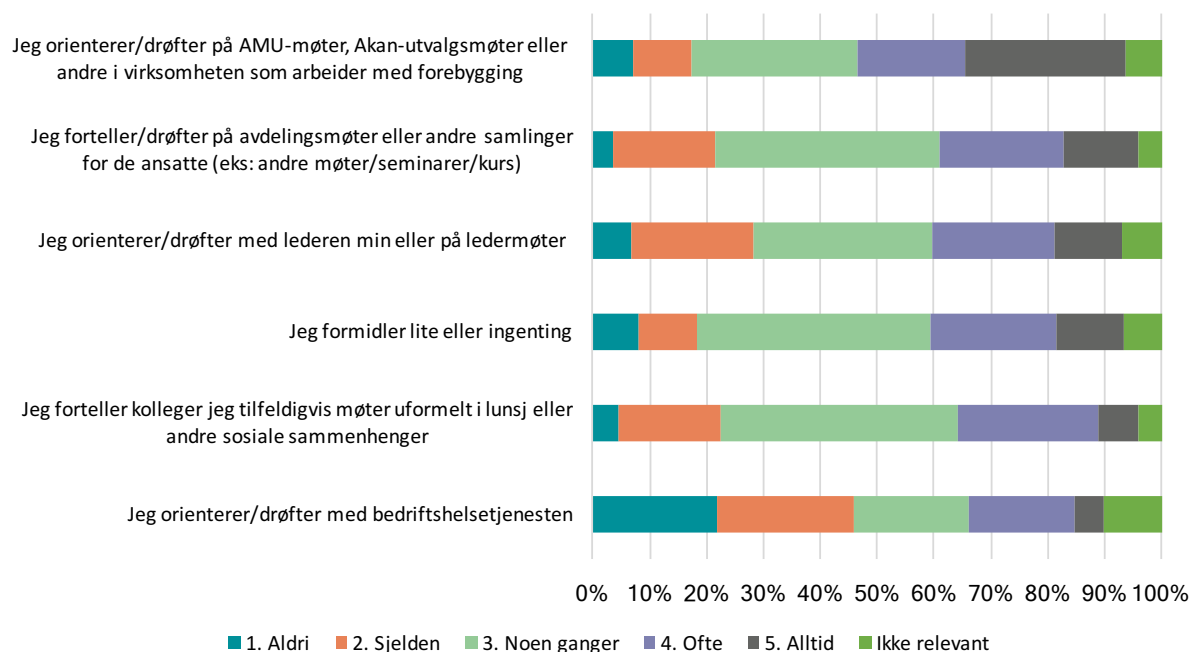
Ser vi på hvilke tiltak virksomhetene har gjennomført avhengig av bedriftsstørrelse, viser spørreundersøkelsen at en god del flere av de store virksomhetene har gjennomført tiltak sammenlignet med de små. Det gjelder spesielt kontakt med Akan kompetansesenter og BHT, at de har

laget/revidert/drøftet ruspolicy eller retningslinjer for håndtering av enkeltsaker, gitt informasjon til ansatte og skaffet hjelp til enkeltpersoner. Det er derimot vanligere blant virksomheter med færre enn 50 ansatte at de har gjennomført rusfrie arrangementer som følge av deltakelse i nettverket.

Implementering og formidling internt i egen virksomhet

Vi har også stilt spørsmål om hvordan deltakerne formidler kunnskap og informasjon fra nettverkssamlingen til andre ansatte i virksomheten, se Figur 17. Resultatene viser at det er vanligst å formidle fra samlingene ved orientering/drøfting på AMU-møter og Akan-utvalgsmøter eller med andre i virksomheten, mens orienterer/drøfter med bedriftshelsetjenesten er minst vanlig. 33 prosent svarer at de formidler lite eller ingenting til virksomheten.

Figur 17 Hvordan formidler du kunnskap og informasjon fra nettverkssamlingene til virksomheten din?



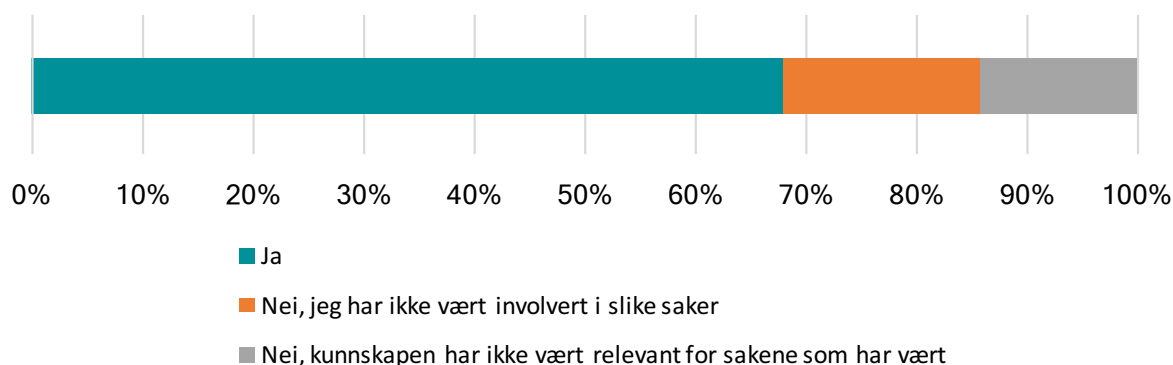
Note: N=141-250

4.3 Nyttene for representanter fra BHT

På de fleste av spørsmålene er svarene fra de av deltakerne som er fra bedriftshelsetjenesten på linje med de øvrige deltakerne, med mindre annet er kommentert. Noen av spørsmålene i spørreundersøkelsen var imidlertid rettet spesielt mot BHT-respondentene.

Figur 18 viser svarene på spørsmål om representantene fra BHT har brukt kunnskapen og kompetansen de har fått gjennom deltakelsen i nettverket i håndtering av rusrelaterte saker. Nesten 70 prosent av dem svarer ja på spørsmålet. Dette er rundt 10 prosentpoeng høyere sammenlignet med svarene fra respondentene som ikke representerer BHT. 18 prosent svarer nei, jeg har ikke vært involvert i slike saker, men 14 prosent svarer at kunnskapen ikke har vært relevant for sakene som har vært.

Figur 18 *Har du brukt kunnskapen og kompetansen du har fått gjennom deltakelse i nettverket, i håndtering av rusrelaterte individsaker i virksomheter som du er BHT-kontakt for?*

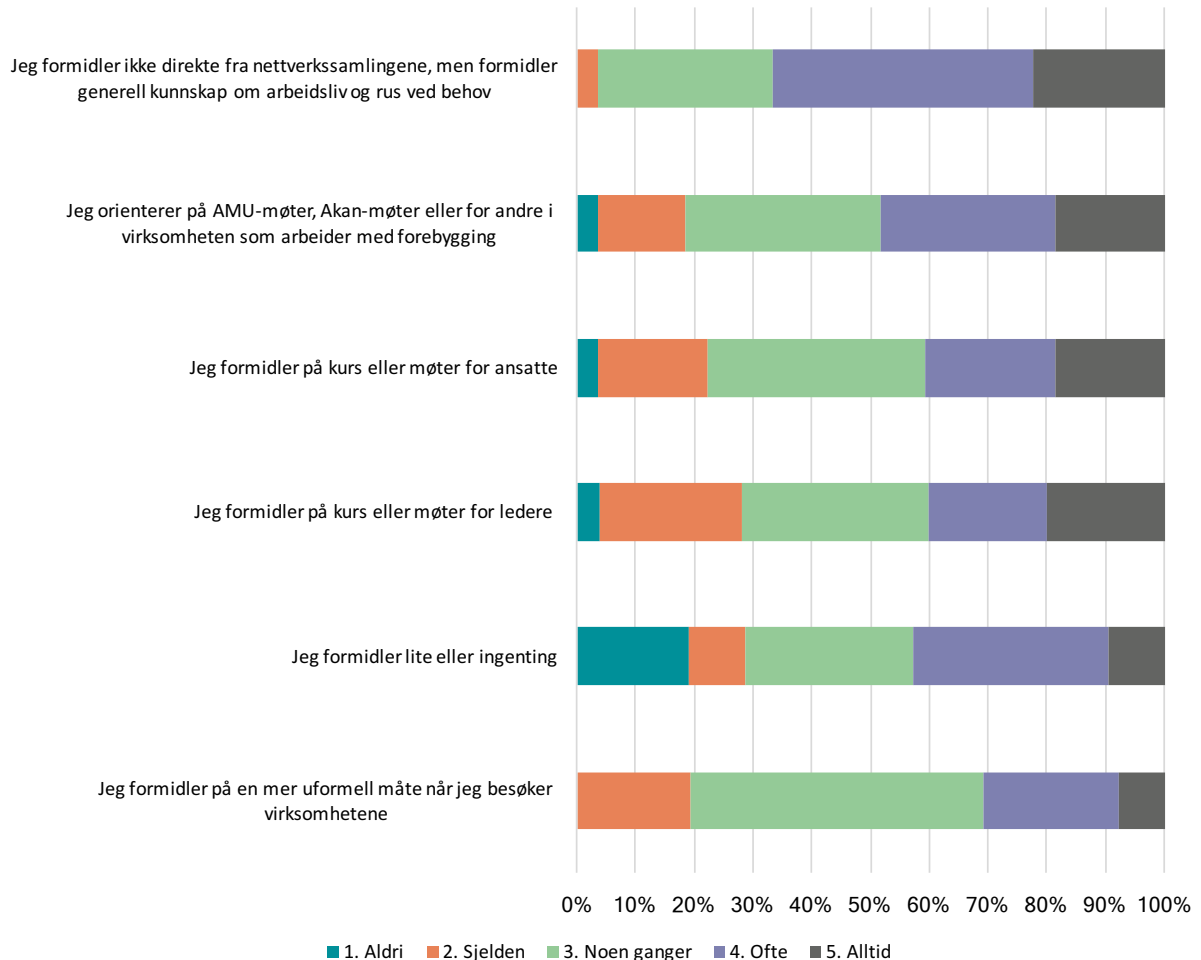


Note: N=28

Vi stilte også spørsmål til bedriftshelsetjenestene om hvor ofte de bistår virksomheter med ulike oppgaver knyttet til arbeidsliv og rus. Den klart hyppigste oppgaven var håndtering av rusrelaterte saker på virksomhetens vegne og oppfølging av ansatte med rusrelaterte utfordringer. Over halvparten av BHT-representantene svarer at de bistår virksomheter med dette minst annenhver måned.

Figur 19 viser BHT-respondentenes svar på hvordan de formidler kunnskap og informasjon fra nettverkssamlingene. De fleste svarer at de oftest ikke formidler direkte fra samlingene, men gir generell kunnskap om arbeidsliv og rus ved behov. Det er større variasjon når det gjelder hvor ofte de svarer at de orienterer på AMU-møter, Akan-møter eller for andre, formidler på kurs eller møter for ansatte og ledere og *formidler på en mer uformell måte*. Rundt en tredjedel av respondentene svarer formidler lite eller ingenting videre til virksomheten de er BHT for.

Figur 19 Hvordan formidler du kunnskap og informasjon fra alor-samlingene til virksomheter som du er BHT-kontakt for?



Note: N=27-28

Vi stilte også et åpent spørsmål om hvorvidt bedriftshelsetjenestene hadde satt i gang rusforebyggende arbeid hos seg internt. Det er bare 11 som har svart på spørsmålet. Av disse har fem svart ja. Ruspolicy og unngå alkohol som gave er eksempler som nevnes.

4.4 Mulige forbedringspunkter

Et klart flertall av respondentene i spørreundersøkelsen er fornøyde med alor og nettverkssamlingene de deltar på. Samtidig er det også en del som ikke er så fornøyde. Vi spurte respondentene om de ønsket å fortsette i nettverket. Ni prosent svarer at de ikke vil fortsette. Blant disse oppgir en del at de har fått en annen rolle i virksomheten, at de har en travel hverdag og ikke kan prioritere det, eller at en annen i virksomheten skal delta fremover. Samtidig er det noen som svarer at samlingene ikke er relevante eller passer for dem, av ulike årsaker. I de

åpne kommentarfeltene er det også noen som har ytret seg kritisk. Vi har sett litt nærmere på hvem disse respondentene er og kommentarene de har, for å vurdere hva som kan være utviklingsmuligheter for nettverkene, dersom man ønsker å være relevant for flere deltakere.

Det er litt flere ledere som sier at de ikke vil delta i nettverket fremover, sammenliknet med resten av respondentene. I spørreundersøkelsen vurderer de som ikke vil delta fremover, samlingene som litt mindre relevante og nyttige enn gjennomsnittet. De etterspør temaer som kan oppfattes som mer relevante for ledere, nemlig kunnskap om hvordan man oppdager rusmisbruk, rusmiddeltesting og Akan-avtalen. De er også litt mer interessert i bransjespesifikke samlinger enn snittet.

I de åpne kommentarene i spørreskjemaet er det flere som trekker frem at temaene ikke er relevante for arbeidsgiverrollen. I den forbindelse trekker flere frem at de ønsker mer informasjon om regelverk som arbeidsgivere må forholde seg til i rusrelaterte saker. Det er også enkelte respondenter som kommenterer at man får for lite igjen i forhold til at samlingene fyller en hel dag.

Enkelte kommenterer at det er for mye erfaringsdeling, og for lite "fakta." Det ser ut til at en del av de som er negative, ønsker seg mer kunnskapsformidling av typen foredrag. Dette kom også frem i noen av intervjuene.

Noen av respondentene har inntrykk av at alor er en "klubb" hvor det er vanskelig å komme som ny eller å komme alene. Noen trekker frem at metodikken og formen bidrar til at noen føler seg utenfor. Andre peker på at samlingene er moraliserende eller at "det minner om en avholdsbevegelse."

4.5 Oppsummering og diskusjon

Det generelle bildet er at deltakere fra ulike typer virksomheter og med ulike stillinger i sine respektive virksomheter, uttrykker stor nytte og fornøydhet med deltakelse i nettverkene. Informantene forteller at det er få møteplasser for personer som jobber med Akan-arbeid, og alor-samlingene i så måte fyller et behov. Mange opplever at det er behov for jevnlig påfyll, ideer og inspirasjon for å jobbe med arbeidsliv og rus på en god måte. Selv om mange av deltakerne har et dedikert ansvar i virksomheten, er det flere som påpeker at det sjeldent er for eksempel rusrelaterte individsaker i virksomheten. Det å høre andres erfaringer bidrar til å vedlikeholde kompetanse. Det å *høre på andres erfaringer* viser seg også å være den viktigste grunnen til deltakelse, ifølge spørreundersøkelsen. viktige grunner er *behov for mer kunnskap og kompetanse, å få inspirasjon/motivasjon, vedlikeholde kompetanse*, samt å treffe ansatte fra andre virksomheter som driver rusforebyggende arbeid.

Både spørreundersøkelsen og intervjuene viser at alor-nettverket gir et miljø hvor deltakerne kan diskutere og lære. Nettverket bidrar også til inspirasjon og for å holde "liv i" det rusforebyggende arbeidet i virksomhetene.

Spørreundersøkelsen viser videre at en stor overvekt av respondentene vurderer kunnskapen som de har fått på samlingene som nyttig. Kunnskap om *andre*

virksomheters forebyggende arbeid, hvor man kan få informasjon og råd om rus og avhengighet, den nødvendige samtalen og Akan-avtalen oppleves som mest nyttig. Temaer som deltakerne har mest behov for å lære mer om er hvordan oppdage rus- eller avhengighetsproblematikk hos kolleger, hvordan ivareta pårørende, hvordan fremme god ruskultur og spillavhengighet.

Vi finner at kunnskap og kompetanse som deltakerne får gjennom nettverket, også er relevant for håndtering av rusrelaterte individsaker. Dette gjelder for alle deltakerne, men viser seg i enda tydeligere grad for respondenter fra BHT.

Generelt sett vurderer deltakere fra store virksomheter nettverket og utbyttet det gir, som mer positivt enn de mindre virksomhetene. Deltakere med lederroller vurderer utbyttet som noe mindre positivt enn øvrige deltakere. Dersom man skal gjøre samlingene mer relevante for flere, er det å treffe disse gruppene bedre et mulig forbedringsområde.

Når det gjelder betydningen for virksomhetene, vurderer respondentene i spørreundersøkelsen den som noe mindre enn betydningen for den enkelte deltaker. De områdene som deltakelsen i alor-nettverket oppleves å ha hatt størst betydning for er *et mer bevisst forhold til rus og avhengighet og at virksomhetene er bedre rustet til å håndtere individsaker som oppstår.*

Selv om informantene mener at det er vanskelig å vurdere om alor har bidratt direkte til endringer i virksomheten, er det mange som svarer at de har gjennomført tiltak som følge av deltakelsen. Hele 70 prosent sier at de har utarbeidet eller revidert ruspolicy som følge av at de har deltatt på nettverkssamlinger. Over halvparten svarer at de har gjennomført andre tiltak, som diskusjoner om kjøreregler for alkohol på arbeidsplassen, kompetanseheving, kontakt med Akan kompetansesenter, eller skaffet enkeltpersoner hjelp. Om ikke samlingene *alene* har ført til tiltakene, så har de i alle fall bidratt sterkt. Vi vurderer disse resultatene som svært positive.

Det varierer litt hvor mye deltakerne formidler av kunnskapen de får på samlingene, til andre i virksomheten, og på hvilken måte. 33 prosent svarer at de formidler lite eller ingenting til virksomheten. Hvis målet er at informasjonen skal spres i virksomhetene som deltakerne representere, kan man kanskje være tydeligere i samlingene på hvordan det enkelte temaet kan tas tilbake i bedriften, komme med tips til hvordan kunnskapen kan deles.

De som svarer at de ikke ønsker å delta på samlingene fremover, trekker frem at samlingene og formen kan virke ekskluderende, og at samlingene ikke er relevant nok for ledere. Det er en større andel ledere som svarer at de ikke ønsker å delta fremover, sammenliknet med de øvrige respondentene.

5 Organisering av alor-nettverkene

I dette kapitlet beskriver vi organiseringen av alor på regionalt og nasjonalt nivå og samarbeidet mellom KoRus, Akan kompetansesenter og behandlingsmiljøer (de tre beina). Vi gjengir også synspunkter på organiseringen som er kommet frem i intervjuer, og diskuterer til sist utviklingsmuligheter. Kapitlet bygger ellers på det som finnes av dokumentasjon, som beskriver organisering og aktivitet i alor.

5.1 Alor-modellen

KoRusene har, gjennom tildelingsbrevene fra Helsedirektoratet, i oppgave å etablere og drifte alor-nettverk. Innenfor området ”rusmiddelforebyggende arbeid i arbeidslivet” i tildelingsbrevet for 2017, var hovedoppgaven for KoRus å videreutvikle og drifte de regionale arbeidsliv og rus-nettverkene - alor. Resultatmålene for området var:

	Rusmiddelforebygging i arbeidslivet
Resultatmål	Bidra til økt kunnskap om, og forankring av, rusmiddelforebyggende arbeid i bedrifter, blant annet gjennom Alor-nettverkene.
Oppgaver i 2017	Videreføre eksisterende Alor-nettverk i samarbeid med Akan Kompetansesenter. Det bør vurderes om det skal etableres Alor-nettverk i enda flere fylker, og de sentrene som ikke driver Alor-nettverk, bør ta en vurdering om det er hensiktsmessig å starte dette i 2017.

Kilde: Tilskuddsbrev fra Hdir 2017

Det er i alt tre KoRuser (sør, vest og midt) som drifter nettverk innenfor sine områder. I Oslo og Akershus er det Akan kompetansesenter som har ansvaret for drift av nettverket.

Hvert av nettverkene drives i et samarbeid mellom KoRus (hoveddrifter), Akan kompetansesenter og behandlingsmiljøer i den enkelte region. Det er lagt opp til at de tre aktørene skal inngå en partnerskapsavtale ved oppstart av nettverk, for å avklare roller og oppgaver. Gruppene som driver de regionale nettverkene kalles tilretteleggere/drifere. I rapporten bruker vi begrepet drifter/driftergruppe om de som driver nettverkene.

Ideen til modellen og det første nettverket, ble utviklet ved KoRus Vest Stavanger. Nettverket ble opprettet der etter at virksomheter meldte behov for mer kunnskap knyttet til arbeidsliv og rus, og en møteplass for erfaringsutveksling. KoRus Vest hadde et spesielt ansvar overfor arbeidslivet, slik KoRusene var organisert da det første nettverket ble etablert. Rogaland A-senter eier i dag konseptet alor-

nettverk, og KoRus vest Stavanger har hatt en sentral rolle i å spre nettverkene til andre regioner.

Det sentrale i hvert av de regionale nettverkene er at de skal henvende seg til en bred målgruppe – alle som gjennom sitt arbeid kommer i kontakt med problemstillinger knyttet til arbeidsliv og rus – og at bedriftene selv skal bidra til å forme nettverket og samlingene ut fra hva de har behov for. Det er et mål at nettverkssamlingene skal oppleves som noe annet enn et kurs for bedriftene som deltar, det skal være en arena for erfaringsutveksling og aktiv deltakelse.

De regionale driftergruppene er ansvarlige for å rekruttere virksomheter til nettverkene, utforme program for samlingene basert på innspill fra deltakerne og engasjerte foredragsholdere/fasilitatorer (eventuelt forberede innlegg/opplegg selv), samt den praktiske gjennomføringen av samlingen med invitasjoner, påmelding, booking av lokaler osv. Arbeidet med å lede møtene går gjerne på rundgang mellom drifterne.

Det er noe ulikt hvordan Akan kompetansesenter er involvert i de ulike nettverkene. I noen av nettverkene deltar Akan kompetansesenter fast i planlegging av hver samling, i tillegg til å delta og være bidragsyter på samlingene. I andre nettverk er det noe løsere samarbeid med Akan kompetansesenter, Akan konsulteres ved behov, og gir innspill til temaer/vinkling og form når det trengs. Det er imidlertid alltid en rådgiver fra Akan kompetansesenter på de regionale samlingene.

Det er opp til hvert enkelt KoRus å vurdere om det skal etableres nettverk, hvor disse skal etableres, og eventuelt om det skal etableres nettverk flere steder innen regionen. Inntrykket fra intervjuene er at det er personavhengig hvorvidt det blir igangsatt alor-nettverk. Drift av alor-nettverk skjer i konkurranse med mange andre oppgaver i tildelingsbrevet, og det krever at noen på KoRus ser behov for eller har interesse av å etablere et nettverk, slik vi oppfatter det. For eksempel var det planlagt et nytt nettverk innenfor en av regionene, men initiativtaker byttet jobb og oppstart av nettverket ble skrinlagt.

Finansiering

Nettverkene skal driftes av KoRusene innenfor det ordinære tilskuddet de får fra Helsedirektoratet. Det samme gjelder for Akan, noe som er naturlig i og med at arbeidsliv og avhengighet er deres særrområde. Heller ikke behandlingsinstitusjonene får noen eget tilskudd for å være med på å drifte nettverkene. I en av regionene har KoRus imidlertid dekket noe av samarbeidende behandlingsinstitusjon sine utgifter, som blant annet deltakelse på alor Norge-samlinger.

Alor Norge har i et par omganger fått noe tilskudd fra Helsedirektoratet etter søknad. Tilskuddet har blant annet vært brukt til etablering av hjemmeside og til profileringsmaterieil.

Kriterier for drift av nettverkene

Alor-nettverkene i de ulike regionene bygger i stor grad på modellen fra Rogaland, men det er enkelte lokale tilpasninger. For eksempel har ett av nettverkene inkludert NAVs arbeidslivssenter i driftergruppa. Som vist i tidligere kapitler, er det også noe forskjeller i hvordan man rekrutterer virksomheter til nettverket, og hvilke metoder som vektlegges på samlingene.

Kriterier og maler for oppstart/drift av et alor nettverk er utviklet av KoRus Stavanger/Rogaland A-senter og videreutviklet i ressursgruppa og alor Norge (nærmere omtale av det nasjonale organet i neste avsnitt. Faktaboksen under gjengir kriteriene. Kriteriene definerer blant annet hvordan nettverkene skal organiseres, hvordan driftergruppa skal samarbeide med og involvere aktørene i ressursgruppen/alor-Norge, hvilken metodikk de skal bruke, hvordan man skal komme frem til tema, bruk av logo og hvordan man skal distribuere invitasjoner.

Kriterier for oppstart og drift

- Oppstart av alor-nettverk gjøres i nært samarbeid med KoRus vest Stavanger v/Rogaland A-senter og sammen med Akan kompetansesenter.
- KoRus vest Stavanger bistår ved forarbeid, oppstart og tilbyr videre veiledning ved behov.
- Ansvarlig tilrettelegger er ansatt ved et kompetansesenter innen rus (KoRus) på oppdrag fra helsedirektoratet. I Oslo/Akerhus er det Akan kompetansesenter som er ansvarlig tilrettelegger.
- Tilretteleggergruppa (driftergruppen) av nettverkssamlingene består av ansatte fra både kompetansesenter rus (KoRus) og behandlingsmiljø. Driftergruppen og Akan kompetansesenter har gjensidig ansvar for å ha tett dialog for klargjøring av spesielt dato for alor-nettverkssamlingene i regionen. I de regioner det er hensiktsmessig inviteres Akan kompetansesenter med i driftergruppen. Andre aktuelle samarbeidspartnere kan også inviteres med i driftergruppen om det ansees som funksjonelt.
- For å avklare ansvar, oppgaver, og roller partene imellom anvendes mal for "Partnerskapsavtale ved etablering av regionalt nettverk" – se egen mal.
- Ved første nettverkssamling anvendes Open Space konferanse og det gjennomføres deltakerhøring. Resultatene fra høringen danner grunnlag og er styrende for nettverkets videre form og rammer.
- Ved invitasjon til nettverkssamling brukes egen mal utarbeidet til dette formål.
- Kun ved oppstart/første nettverkssamling anvendes logo til KoRus vest Stavanger og Akan kompetansesenter i invitasjonen, i tillegg til logo til aktuelt KoRus og behandlingsmiljø. Ved invitasjon til videre nettverkssamlinger anvendes alor-logo.
- Nettverkssamlingene drives etter "non-profit" og selvkostprinsippet.
- Tema for nettverkssamlingene bestemmes av deltakerne i nettverket via temainnmelding ved hver samling. Dette kan for eksempel gjøres ved "høring" eller ved bruk av "grønne lapper"
- Drifere av de regionale alor-nettverkene deltar ved "alor-Norge" som er et nasjonalt nettverk for drifere av regionale alor-nettverk.

5.2 Arbeidet i alor Norge og ressursgruppa

Etter hvert som flere nettverk er kommet til, har drifterne sett behov for koordinering på nasjonalt nivå. Alle i de regionale driftergruppene samles årlig til diskusjon, erfaringsutveksling og inspirasjon i *alor Norge*. I tillegg er det i regi av KoRus vest Stavanger opprettet en ressursgruppe som i dag består av hoveddrifterne av nettverkene, det vil si de ansatte i KoRus og Akan som er ansvarlig for de ulike nettverkene.

Alor Norge er altså det nasjonale nettverket av alor-drifere i Norge, det vil si representanter fra KoRus, Akan og behandlingsmiljøer. I tillegg inviteres aktører som planlegger å starte opp nettverk. Regionene bytter på å være vertskap for samlingene, som arrangeres en gang i året. Alor Norge skal koordinere de regionale alor-nettverkene. Målet med de nasjonale samlingene er å fremme felles praksis, utveksle erfaringer og overføre kunnskap.

Tanken er at alor Norge – på lik linje med de regionale nettverkene – skal være dynamiske samlinger med flat struktur. Alle drifterne som deltar skal få mulighet til å spille inn temaer til diskusjon, og dele synspunkter og erfaringer. På samlingene legges det opp til en sesjon med Open Space (se avsnitt 3.2 for beskrivelse av metodikken), hvor drifterne kan foreslå temaer til diskusjon. Ved å bruke Open Space blir drifterne kjent med metodikken og kan bruke den i nettverkene, i tillegg til at formen bidrar til at alle kan bli hørt. Også andre metoder innen dialogmetodikk anvendes på alor Norge.

På de nasjonale samlingene diskuterer man temaer som handler om den videre utviklingen av nettverkene. Dette kan for eksempel være justering av kriteriene for nettverk, gjennomgang av utvikling innen intranett og internettstedet www.alor.no eller profilering av nettverkene for eksempel på Facebook og i media. I tillegg deler drifterne erfaringer fra egne nettverk som de andre kan lære av. Alor Norge-samlingen avholdes på ulikt sted hver gang, i regionene hvor det er etablert nettverk. Den regionale driftergruppa fungerer som vertskap og presenterer arbeidet sitt som del av programmet.

Synspunkter på alor Norge

Nær alle informantene i driftergruppa oppfatter at det er behov for en arena som alor Norge. Samlingene mellom drifterne gir viktig inspirasjon og faglig påfyll, ifølge informantene. Med få personer som er involvert i hver av regionene, er det også av betydning å ta del i et større miljø hvor flere driver med den samme oppgaven. Flere synes at den årlige samlingen er viktig for å opprettholde de regionale nettverkene. Samtlige sier også at de synes det er veldig hyggelig å møte kolleger fra andre nettverk.

Jeg har stor nytte av å treffe de andre tilretteleggergruppene, hvordan en organiserer samlingene, tips og råd, men også å lære om hvordan samarbeide innad i gruppa, dra nytte av hverandre.

Noen trekker imidlertid frem at det er utfordrende tidsmessig, særlig for representanter fra behandlingsmiljøene, å delta på en todagerssamling. Flere av informantene oppfatter at de nasjonale samlingene kunne vært mer effektive, for eksempel ved å legge dem til Gardermoen i stedet for i de ulike regionene og begrense samlingene til én dag. Et sitat:

Vi har det så travelt på arbeidsplassene våre, så det er viktig å bruke tida godt. Kunne kanskje vært litt strammere program. Men man skal ikke ta fra oss de gode opplevelsene heller, det er en balanse.

Mange synes formen på samlingene fungerer bra, med Open Space og erfaringsdeling. Informantene oppfatter at de nasjonale samlingene fungerer bra i den forstand at alle blir hørt. Samtidig er det enkelte som stiller spørsmål ved

om innspillene egentlig bidrar til endring, og i hvilken grad alle nettverkene bør drives på lik måte. Et par av informantene sier:

Noen av oss (...) stiller spørsmål om [enhetliggjøringen] er den mest effektive måten. Vi opplever at det er litt ulik respons – noen har veldig behov for å opprettholde de faste rammene og strukturene. Noen er mest opptatt av stabilitet, mens andre er opptatt av utvikling. Kanskje vi utfyller vi hverandre.

Tror at vi kan bruke disse møteplassene (nasjonale samlinger) i året bedre. Alor fungerer godt som en arena for å gi teoretisk kompetanseheving, godt for å dele erfaringer. Utfordrende å skape endring, skape gode prosesser i bedriftene. Kunne jobbet mer effektivt på det området. Litt for sterk optimisme at nettverkssamlingen kan bidra med dette. Kan vri den årlige samlingen – tror at vi kan bruke disse møteplassene i året bedre.

Synes det har vært litt for stramme rammer, som hvem skal være samarbeidspartnere ...? Måten man tenker nettverket på. Tenke utvikling, nå flere bedrifter, tenke nytt og utvikling. Må ha litt mer fokus på det.

Informantene oppfatter at det er rom for lokal tilpasning av hvordan nettverkene drives. Samtidig uttaler de som har gjort justeringer i forhold til kriteriene for eksempel at "vi er litt rebelske" eller at de har blitt møtt med noe skepsis når de har presentert sin måte å jobbe på. Inntrykket fra intervjuene er at det er viktig for drifterne å kunne ha en viss frihet i hvordan de jobber med nettverkene, enten det gjelder lokal organisering, samarbeidspartnere eller innhold og form på samlingene. Enkelte tar til orde for at "standardiseringen" kan virke begrensende. To sitater illustrerer:

Det er jo alltid det at gründerne vil beholde formen og metoden, men etter hvert som nye kommer inn vil det bli forandring og endring.

Tror alor kan ha effekt mot prosesser i bedrift. Jeg synes at standardiseringen (at nettverkene skal driftes etter samme mal) og rekrutteringsarbeidet er begrensende – vi tenker ikke nok nytt og klarer ikke skape nok virkning.

Ressursgruppa

Ressursgruppa består av en hoveddrifter fra hvert KoRus, akan, web-ansvarlig og KoRus vest Stavanger og i dag er det seks medlemmer av ressursgruppa. De møtes to - tre ganger i året og er en form for arbeidsgruppe som skal sørge for at innspill fra alor Norge tas videre. Ressursgruppas mandat er videre å oppdatere materiell og nettsider, revidere kriterier for nettverkene og organisere alor Norge-samlingene. De har også utarbeidet en handlingsplan for 2015-2017, som blant annet inneholder mål om utvikling av kommunikasjon og markedsføring av alor-nettverket.

Slik vi forstår drifterne, er alor Norge et slags høringsorgan for endringer som skal gjøres. Ressursgruppen henter i noen tilfeller mandat for å jobbe videre med enkelte temaer, som for eksempel å opprette en Facebook-side for nettverkene.

Større endringer må godkjennes av Korus Vest/Rogaland A-senter som er eiere av konseptet.

Behov for mer struktur?

Mange av informantene er stort sett fornøyd med organiseringen av alor på nasjonalt nivå, eller de har ikke sterke synspunkter på dette. Noen av informantene hadde imidlertid meninger om organisering og hvordan man jobber på nasjonalt nivå. Enkelte av drifterne oppfattet at det er kommet til et punkt hvor det er nødvendig med en mer formalisert struktur. Én sier:

Kanskje vi burde signalisere en nasjonal leder, ikke en uformell leder slik det har vært nå. Grunntanken har jo vært at det skal være sånn åpent og hippieaktig. Jeg ser behov for en mer formell ledelse og styringsgruppe, særlig når det er snakk om årsmelding, søknad om midler og så videre.

Dersom det startes nye nettverk og man skal følge prinsippene for hvem som skal delta i den nasjonale ressursgruppa for alor, risikerer man at det blir flere medlemmer enn hva som er hensiktsmessig. Kompetansesentrene har på den annen side bare én representant hver i ressursgruppa, selv om det kan være flere som er involvert i arbeidet ved hver KoRus. Vi stilte spørsmål til drifterne om hvordan ressursgruppa bør se ut fremover. Flere sa at dette hadde vært diskutert, og at det var noe man måtte ta stilling til i nær fremtid. Et forslag som lanseres fra flere av informantene er en modell der det rullerer hvem som sitter i ressursgruppa, for at det skal bli litt "friskt blod" fra tid til annen, og for at flere skal kunne både dele på og delta i arbeidet som ressursgruppen gjør. Et par foreslår at alor Norge kan velge representanter til ressursgruppa. Én av informantene påpeker også at deltakerne i alor Norge i større grad bør kunne ta beslutninger sammen:

Deltakerne på den årlige samlingen kunne velge representanter og ta beslutninger i større grad. Selv om det er flat struktur så er det litt ovenfra og nedstyrt, noen har besluttet kriteriene. Det er mulighet til å komme med tilbakemeldinger, men vi som er med stemmer ikke over noe, bestemmer ikke. Det er en høringsinstans. Vi er litt selvstendige rundt i regionene, gjør litt sånn som det er best.

Enkelte av de andre informantene oppfatter derimot at alor Norge allerede kan ta beslutninger:

Vi har et flertallsregime, hvis mange mener at noe skal endres, så endres det. Det er åpning for det ut fra de lokale behovene.

5.3 Forankring – betydningen av de «tre beina»

Alor-nettverkene er et samarbeid mellom KoRus, Akan og behandlingsmiljøer. Samarbeidet mellom de tre aktørene utgjør et viktig prinsipp i alor. De tre aktørene har alle oppgaver knyttet til forebyggende arbeid og tidlig innsats, som kan oppfylles blant annet gjennom alor-nettverkene. De har samtidig ulike erfaringer, tilnærminger, verktøy og metoder knyttet til arbeidsliv og rus, som sammen skal gi bredde til nettverkene.

Forankringen i KoRus, Akan og behandlingsmiljøene oppfattes som positivt blant drifterne. Det er ifølge informantene en fordel at ansvaret for drift og innhold er delt på flere. Men viktigere er at de tre miljøene blir bedre kjent med hverandre og tar lærdom av hverandres erfaringer, ifølge våre informanter. På denne måten fungerer nettverket også som en arena for erfarings- og kunnskapsdeling for drifterne. Drifterne oppfatter at de ulike miljøene utfyller hverandre. KoRusene er kompetansemiljøer på rus, og har tidlig innsats som en sentral oppgave. Behandlingsmiljøene har mye kunnskap om ulike former for avhengighet, hvordan disse arter seg for den enkelte og for omgivelsene, samt at de har informasjon om ulike behandlingsalternativer og hva de går ut på. De har også mye erfaring med vanskelige samtaler, og kan dele erfaringer og trene andre i å gjennomføre slike. Akan er på sin side kompetansemiljø på arbeidsliv og rus, og har kunnskap blant annet om rusforebyggende arbeid i bedriften, bruk av Akan-avtale, samt hvordan kolleger kan bistå dersom en ansatt har utfordringer knyttet til rus.

Noen sitater illustrerer fordelene med samarbeidet:

De tre beina er kjempeviktige. Blir mer kreativt. Behandlingsapparatet kan bidra med metodikk på samlingene.

Det er tre parter som samspiller bra. KoRusene med et sånt forebyggingsoppdrag, Akan med oppdrag inn mot arbeidslivet, og behandlingsmiljøene. Det er tre aktører som samspiller bra (...) Det er gjensidighet og vi utfyller hverandre bra fordi vi har ulik kompetanse.

Vi fra det kliniske har blitt hjulpet til å se arbeidslivets fokus i mye større grad. Vi kan bedre forstå hvordan de har møtt den pasienten vi har fått til behandling. Det er lettere å motivere pasienten til å samarbeide med bedriften.

Akan er veldig trygg og god å ha med. De har kunnskap om alt det formelle i arbeidslivet og nye ting som er kommet. Akan kommer stadig med nye tilbud som de kan fortelle om.

Én av informantene opplever også at det er nødvendig med deltakelse fra alle tre miljøer, for å kunne korrigere myter som ellers ville oppstått og fått lov til å leve videre i nettverkene og blant bedriftene.

Enkelte av representantene fra behandlingsmiljøer opplever videre at noen flere blir henvist til behandling enn tidligere, kanskje fordi flere blir kjent med behandlingsmuligheter:

Vi snakker om hvordan vi kan komme inn tidligere og får startet en prosess, snudd utviklingen. Når vi har hatt en samling kommer det ofte en og spør om vi kan ha en samtale med en ansatt for å informere før henvisning (...) Det er viktig å få informert om behandling og få tak i pasientene tidlig.

I spørreundersøkelsen til bedriftene ba vi respondentene om å vurdere utsagnet "Det er nyttig at både behandlingsapparatet, Akan og KoRus er med på samlingene". 81 prosent av de som svarte er helt eller ganske enig i utsagnet. Fem prosent svarer vet ikke. Dette tyder på at deltakerne er klar over at

nettverkene arrangeres av de tre partene i samarbeid – og vurderer at det er nyttig at alle tre er representert på samlingene.

5.4 Samarbeid med andre aktører

Som nevnt er det ett av nettverkene som har fast samarbeid med NAVs fylkesvise arbeidslivssenter. En representant fra NAV deltar i driftergruppa. Bakgrunnen for modellen var at arbeidslivssenteret allerede hadde en satsing knyttet til arbeidsliv og rus, og det var naturlig å invitere dem med i drift og utvikling av nettverket. Erfaringen er at det gir gevinster å ha med NAV: Arbeidslivssentrene har bred kontaktflate mot bedriftene i regionen, og de har mye kompetanse om arbeidsliv, psykisk helse, sykefravær og andre tilgrensende temaer. Selv om de andre nettverkene ikke har inngått samarbeid med arbeidslivssentre, er vi kjent med at flere tenker på det og anser dem som en naturlig samarbeidspartner. Noen av drifterne trekker frem ulike fordeler med å samarbeide med arbeidslivssentrene:

Fordelene er at det blir mer koordinert innsats, ikke så mange som tilbyr det samme. Det blir så mange aktører som jobber innenfor det samme feltet. RVTS og RBUP tilbyr også mye. Hvis mange har tilbud inn mot arbeidslivet, da blir det konkurranse, det er ikke nyttig. Bedre å samordne innsatsen.

Tenker at det er kjempefordel å ha med arbeidslivssentrene. De er i kontakt med mange bedrifter gjennom sin jobb. Det må være veldig hensiktsmessig. Det må være et mål at flest mulig skal kjenne til det vi gjør.

Ulempen med å inkludere NAV i driftergruppen, ifølge informantene, er at det blir flere som skal møtes både for planlegging og deltakelse i nettverket, noe som rent praktisk kan være utfordrende. I tillegg er det vesentlig at arbeidslivssentrene selv har interesse av å være med som drifter, og ønsker å bidra med kompetanse og kontakter.

5.5 Nettverksorganiseringen

Et nettverk kan defineres som en gruppe eller et system hvor elementene som inngår, i dette tilfellet deltakerne fra bedriftene og i kompetansemiljøene, på ulike måter er koblet sammen. I et komplekst nettverk vil det være mange forskjellige koblinger mellom elementene, mens det i enklere nettverk kanskje bare er én kobling, for eksempel en møteplass.

Det er den siste beskrivelsen som passer best til alor-nettverkene, i hvert fall for deltakerne fra bedriftene. Inntrykket fra intervjuene er at modellen i praksis består av samlingene, som fungerer som en møteplass hvor enkeltbedrifter deler sine erfaringer og får anledning til å snakke med andre bedrifter. Det er få eller ingen andre koblinger mellom deltakerne mellom samlingene, for eksempel at bedrifter tar kontakt med andre bedrifter for å lære. Det er imidlertid noe kontakt mellom virksomheter og driftere i etterkant av samlinger, for eksempel kan Akan bidra med rådgivning i enkeltvirksomheter etter å ha fått kontakt på en samling, eller behandler kan ta en samtale med en ansatt eller en leder for å informere om behandlingsopplegg. Alor er samtidig et nettverk for bedriftene i den forstand at

de er med på å forme innholdet på samlingene slik de mener at det er nyttig for dem, og kan påvirke hvordan nettverket skal utvikle seg.

Det er litt ulikt mellom drifterne hvordan de oppfatter at nettverket skal fungere. Noen av dem oppfatter det som et mål at bedriftene skal komme ofte eller hver gang på samlingene. Andre peker på at det ikke nødvendigvis er et mål, fordi hvis en person deltar én gang, finner nytte i det han eller hun er med på, og kunnskapen bidrar til en form for endring i bedriften, så kan det være like bra. Enkelte har diskutert om det bør være noen form for "hjemmelelse" mellom samlingene. Hovedinntrykket er likevel at det er få eller ingen som mener at nettverket burde være mer forpliktende, som for eksempel at man forplikter seg til å komme flere ganger eller forplikter seg til å presentere det rusforebyggende arbeidet i bedriften. Dette er også tilbakemeldingen fra casebedriftene vi besøkte.

Enkelte av informantene blant drifterne spør seg om nettverk er den beste måten å benevne/forstå alor på. En informant uttaler at:

Det kan kanskje virke ekskluderende at man omtaler alor som et nettverk. Deltakere kan føle seg usikre på om de faktisk er med i nettverket, og om det krever at de må komme hver gang. Kanskje vi hadde nådd ut til flere om det het for eksempel "seminarserie". Kvantitet er viktig og jeg blir utålmodig hvis man kun når ut til 15 bedrifter.

Inntrykket fra intervjuer i virksomhetene er imidlertid at deltakerne reflekterer lite over at alor benevnes som et nettverk.

5.6 Oppsummering

Vi finner at drifterne synes alor Norge-samlingene er en viktig møteplass og et sted drifterne kan få inspirasjon. Drifterne har stort utbytte av å møtes, utveksle erfaringer og ideer. Det er samtidig enkelte som stiller spørsmål ved om formen bidrar til videreutvikling av nettverkene. Inntrykket fra intervjuene er at noen synes det er utfordrende å få til endringer. Noen ser behov for at samlingene er litt kortere.

Enkelte av drifterne forteller at de kunne tenke seg en oppmykning av alor-kriteriene, og at kriteriene i dag kan skape begrensninger på lokale tilpasninger og evne til å utvikle seg.

Intervjuene viser videre at drifterne har litt ulike oppfatninger om alor og hva nettverkene skal være på enkelte punkter, eller de er usikre. Dette gjelder hvordan alor skal fungere som nettverk, graden av lokal frihet i organisering og gjennomføring, og videreutvikling av nettverkene.

Tilbakemeldingene når det gjelder ressursgruppa er positive – det er behov for en arbeidsgruppe som holder i trådene og følger opp saker mellom alor Norge-samlingene, slik ressursgruppa gjør. Det er viktig at noen har et "ekstra ansvar", sørger for å holde i trådene og er kontaktpunkt for driftene og andre som

henvender seg til alor nasjonalt. Det kan imidlertid komme et behov for å justere sammensetningen av ressursgruppa hvis nye nettverk kommer til, fordi gruppa blir for stor til å være en arbeidsgruppe. Noen mener også at det kan være fornuftig å rullere på medlemmene som sitter i ressursgruppa, blant annet fordi det er behov for litt "friskt blod" fra tid til annen. Uansett vil en følge av fortsatt vekst i antall alor-nettverk vil være økte utfordringer knyttet til organisering og forvaltning av nettverkene. I sum etterlater dataene et inntrykk av at det er behov for en tydeliggjøring omkring og en strategi for hvordan nettverkene best kan driftes framover på nasjonalt nivå.

Når det gjelder "de tre beina", er inntrykket vårt at KoRus, Akan og behandlingstilbud utgjør en konstruktiv base og at forankringen hos de tre miljøene er av stor betydning på flere måter. Miljøene blir bedre kjent og drar nytte av hverandre i driften av nettverkene. De tre aktørenes ulike roller og kompetansebakgrunn bidrar, slik vi ser det, til å skape et godt utgangspunkt for å kunne legge til rette for nyttige og lærerike nettverkssamlinger. Sammen sikrer de bredde i tilbudet til bedriftene. Fra intervjuer med casevirksomheter har vi inntrykk av at flere setter særlig pris på å få informasjon om ulike behandlingstilbud og hvordan de fungerer. Dette er informasjon som er vanskelig tilgjengelig for bedriftene, eller de ville neppe tatt kontakt direkte med behandlingstilbud for å finne ut av det. For øvrig har vi basert på intervjuene inntrykk av at «de tre beina» og betydningen av dem i liten grad er noe deltakerne i nettverkene reflekterer over.

Noen av informantene blant drifterne uttrykker bekymring knyttet til at behandlingstilbudene har fått strammere økonomi, og det varierer fra sted til sted hvor mye arbeidstid representantene fra behandlingstilbudene kan bruke på alor.

Ett av nettverkene har inkludert et "fjerde" bein i driftergruppa, nemlig NAV arbeidslivssenter. Flere av drifterne fra de andre nettverkene er positive til et slikt samarbeid.

6 Funn sett i lys av litteraturen

De foregående kapitlene viser at deltakerne gjennomgående vurderer alor-nettverkene veldig positivt og som et velegnet tiltak for å fremme forebygging av rus og spillproblematikk i norske virksomheter. Dataene våre viser at alor-nettverkene har truffet et udekket behov hos deltakerne. Det faktum at det har vokst fram og økt i omfang både lokalt og nasjonalt uten særlig systematisk markedsføring (selv om utvidelsen jo er støttet av myndighetene gjennom tilskuddsbrev), og at aktører kommer tilbake igjen, kan tolkes som en indikator på det.

I dette kapitlet vil vi likevel ha en litt kritisk tilnærming og prøve å lete etter utviklingsmuligheter og forbedringspotensial i nettverkene. Dette er også skissert som en av de sentrale problemstillingene oppdragsgiver ønsket svar på gjennom evalueringen: Hva er utviklingsmulighetene og forbedringspotensialet for alor-nettverkene?

Drift av alor-nettverkene er gitt til Korusene som oppdrag gjennom årlige tilskuddsbrev, og forankret i et overordnet folkehelseperspektiv. Det heter i tilskuddsbrevet at et mål for KoRusene er å bidra «til økt kunnskap om, og forankring av, rusmiddelforebyggende arbeid i bedrifter, blant annet gjennom Alor-nettverkene» (Tilskuddsbrev 2017). Helsedirektoratet skriver også at det bør vurderes om det skal etableres alor-nettverk i enda flere fylker, og at «sentrene som ikke driver Alor-nettverk» bør ta en vurdering om det er hensiktsmessig å starte dette. I dette ligger det et ansvar for drifterne å etterstrebe at de så godt som mulig når ut til store deler av arbeidslivet, og at de bygger tilbudet på oppdatert og relevant kunnskap. Med bakgrunn i dette er det også naturlig å diskutere resultatene i et bredere folkehelseperspektiv: På hvilken måte kan nettverkene nå *best mulig* ut til *flest mulig* bedrifter i norsk arbeidsliv?

I dette kapitlet vurderer vi resultatene i lys av forskningslitteraturen på området både når det gjelder arbeidsrelatert bruk av rusmidler, omfang av rusmiddelproblematikk i arbeidslivet og kunnskapen om hva som er god rusmiddelforebygging. Hvordan forholder alor-nettverkene seg til kunnskapen om arbeidsrelatert bruk av rusmidler og spill? Når de fram til de bransjer og virksomheter som det knytter seg mest risiko til? Læres deltakerne opp i de rusmiddelforebyggende metodene som er virksomme? Har nettverkene utviklet tilstrekkelig gode metoder for å sikre god implementering?

6.1 Treffer alor-nettverket utfordringene knyttet til arbeidsliv og rus?

Flere studier de siste 10-15 årene har beskrevet utviklingen på dette området, og vi har hentet mye av materialet i dette avsnittet fra flere av disse (Buvik, Dahlgren,

Frøyland, Kahlbom, & Wangen, 2011; Frøyland, 2014, 2017 - in process; Sagvaag & Sikveland, 2014).

Tilgang til oppdatert kunnskap om rus og avhengighet

Alkohol er fremdeles det mest benyttede rusmiddelet både i samfunns- og arbeidssammenheng. I løpet av de siste tiårene har økt tilgjengelighet til alkohol i samfunnet generelt medvirket til økt arbeidsrelatert alkoholbruk (Frøyland, 2014). Omtrent 9 av 10 arbeidstakere drikker alkohol, og omtrent halvparten av norske arbeidstakere drikker ukentlig (Moan & Halkjelsvik, 2016). De yngste har hatt det høyeste forbruket i samfunnet generelt, og også i arbeidslivet (Horverak & Bye, 2007). Selv om studier viser at forbruket blant de unge de siste årene ser ut til å ha gått noe ned (Brunborg, Bye, & Rossow, 2014), rapporterer fremdeles unge oftere enn eldre å ha vært beruset i jobbsammenheng (Moan & Halkjelsvik, 2016). Det er også slik at alkoholbruken er lavere blant kvinner enn blant menn (Moan & Halkjelsvik, 2016).

Basert på innsamlede data er det all grunn til å tro at deltakerne i alor-nettverkene får tilgang til oppdatert kunnskap om både alkohol og andre rusmidler, samt spillrelaterte utfordringer. Bidragsyterne arbeider hos sentrale organisasjoner innen arbeidsliv og rus (de tre beina), og deler oppdatert kunnskap både gjennom foredrag, rollespill, eksempler og samtale med deltakerne. Det er mer usikkerhet knyttet til om nettverkene i god nok grad treffer de segmentene av arbeidslivet der unge jobber. Vi vet at fokus på unge ansatte formidles gjennom samlingene, og også at flere deltakende bedrifter er opptatt av nettopp dette (for eksempel hjørnesteinsbedrifter som rekrutterer mange unge fra lokalsamfunnet på fast basis eller sesongbetont). Evalueringen har ikke gitt et presist bilde av hvordan dette ser ut samlet sett.

I arbeidssammenheng som i samfunnet for øvrig er forbruket av alkohol skjært fordelt i befolkningen på en slik måte at de som drikker mest står for en uforholdsmessig stor andel av det totale forbruket. I 2004 stod for eksempel de 10 prosentene som drakk mest alkohol for i underkant av halvparten av det totale forbruket i samfunnet generelt (Horverak og Bye 2007). Moan og Halkjelsvik fant også at de 7 prosentene som drakk seg beruset ukentlig stod for 40 prosent av det rusrelaterte sykefraværet (Moan & Halkjelsvik, 2016).

Moan og Halkjelsvik (2016) fant videre at omtrent 20 prosent av alkoholkonsumet er arbeidsrelatert. Tidligere forskning har vist at det i mindre grad enn før drikkes i arbeidssituasjoner i arbeidstiden, men at det i større grad enn før drikkes alkohol i sammenhenger av mer sosial art som kan relateres til arbeidsfellesskapet. Rusmiddelbruk i slike situasjoner betegnes gjerne som "gråsonedriking" eller mer spesielt som "after work" når drikkingen foregår rett etter arbeidstid (Porsfelt, 2007).

Studier i norsk arbeidsliv har også vist at «hangover» på jobben som følge av alkoholbruk ser ut til å være det vanligste rusmiddelproblemet (Edwardsen, Moan, Christophersen, & Gjerde, 2015). Omtrent 25 prosent av arbeidstakerne rapporterte i denne studien om nedsatt effektivitet eller hangover i løpet av siste år. Edwardsen m.fl. (2015) fant at bruk av illegale rusmidler før eller på arbeid var

mer vanlig enn å drikke alkohol før eller på arbeid. Sløvende legemidler eller illegale rusmidler hadde blitt brukt av henholdsvis 5,2 og 1,4 prosent i løpet av siste dagene. 17 prosent hadde drukket alkohol siste døgn.

Mange (30-40 prosent av ansatte) mener samtidig at alkohol bidrar til å forbedre arbeidsmiljøet (Moan & Halkjelsvik, 2016). Men bruk av alkohol eller andre rusmidler kan av og til være svært problemfylt og ressurskrevende, ikke bare for enkeltindivider, men for hele miljøer og arbeidsplasser.

En eldre studie viste at 4-5 prosent av norske arbeidstakere har et «problematisk» alkoholforbruk, og at 6-7 prosent av arbeidstakerne hadde et «bekymringsfullt» alkoholkonsum (Nesvåg, 2005; Nesvåg & Lie, 2004). I en noe nyere studie fant man at 12 prosent av mennene og 8 prosent av kvinnene hadde et «risikofylt» alkoholforbruk (Skutle, Iversen, & Buvik, 2009). Kvinnene i ledende posisjoner hadde ifølge denne studien et høyere alkoholforbruk enn andre kvinner, mens for menn – som også ifølge denne studien drikker betydelig mer enn kvinner – var det motsatt.

Våre data viser at alle disse temaene er relevante for bedriftene som deltar i Alor-nettverkene. Vi har klart inntrykk av at ansatte med risikofylt rusmiddelforbruk og rusmiddelkultur/gråsonedrikking er hyppig belyst gjennom alor-nettverkene. Dette er også tema som til dels inngår i flere av de forebyggingsverktøyene som formidles gjennom nettverkene, blant annet i utformingen av ruspolicyer i bedriftene. Når det gjelder håndtering av personer med problematiske rusmiddelvaner, gir innsamlede data klart inntrykk av at alor-nettverkene i stor grad bidrar med både kunnskapsspredning og kompetansebygging gjennom undervisning, eksempler og praktisk gruppearbeid med erfaringsdeling. Det varierer hvilke rusmidler og temaer deltakerne er opptatt av. Dette er antakelig knyttet til hva som er de lokale eller bransjemessige utfordringene. Én virksomhet kan ha behov for kunnskap om ungdoms rusvaner knyttet til cannabis, en annen trenger kunnskap om bruk av prestasjonsfremmende medikamenter i arbeidslivet.

Forekomsten av problematikk knyttet til penge- og dataspill i norsk arbeidsliv er i noe mindre grad kartlagt, men erfaringene blant annet fra Akan kompetansesenters rådgivningsvirksomhet, digitale virkemidler og egne forskningsprosjekter, viser at problemet klart er tilstede i arbeidslivet (Buvik, 2009; Proba, 2017). Dahlgren fant at selv om spillproblemer i hovedsak er forankret i enkeltpersoners privatliv, forekommer det tidvis spilling også på arbeidsplassene, men framfor alt kan spilling gi negative konsekvenser for arbeidsplassen i form av manglende fokus på arbeidsoppgaver, nedsatt produktivitet, fravær og økonomisk underslag (Dahlgren, 2012). Disse temaene, og kunnskapen fra nyere forskning på området, har vært et tema i alor-nettverkene.

Geografisk og bransjemessig spredning

Utfordringene knyttet til rusmiddelbruk kan være ulike i ulike bransjer eller knyttet til hva slags type stillinger de ansatte har, hvordan virksomhetene er organisert eller til mer lokale kulturelle eller arbeidsmiljømessige forhold. Noen studier peker på visse bransjer som mer utsatte enn andre for bruk av illegale rusmidler, blant annet som følge av ledelsesformer, arbeidsforhold og tilgjengelighet til rusmidler som disse bransjene kjennetegnes av. Australske forskere (Pidd, Roche, & Buisman-Pijlman, 2011) fant at det særlig var unge, ugifte og barnløse menn som oppgav å være brukere av illegale rusmidler, og at serviceindustrien (hotell/restaurant), bygg og anlegg, finans og handel framstod som høyrisikonæringer. For norske forhold fant Edvardsen m.fl. tilsvarende at illegale rusmidler hyppigst ble påvist hos personer under 30 år, men også at beroligende og/eller sløvende legemidler ble påvist i økende omfang med økende alder (Edvardsen, Moan, Christophersen, & Gjerde, 2016).

Flere studier relaterer utfordringene til enkelte bransjer også når det gjelder alkoholbruk. Eksempelvis dokumenterte en amerikansk studie forekomsten av problematiske drikkevaner blant unge restaurantarbeidere (Moore, Ames, Duke, & Cunradi, 2009). Denne bransjen er også pekt på som risikobransje i Sverige og i Norge (Frøyland 2014). Andreassen (2012) fant at det er en mer liberal alkoholkultur i privat sektor og blant private næringsdrivende enn i offentlig sektor. Flere studier har likevel vist at bransjetilhørighet ikke kan forklare variasjon i arbeidsrelatert rusmiddelbruk (Frøyland 2005). Bedriftskultur og liberale normer for bruk av rusmidler i den enkelte virksomhet, trekkes også frem som forklaringsfaktor.

Alor-nettverkene ser i begrenset grad ut til å nå de bransjene som forskning peker på har størst utfordringer. Spørreundersøkelsen indikerer at det her er forbedringsmuligheter, for eksempel var det ingen informanter fra hotell og restaurant, som pekes på som en risikobransje. Vi må også regne med at alor-nettverkene i større grad treffer den organiserte delen av arbeidslivet, og i mindre grad har lyktes med å nå ut til de useriøse delene av arbeidslivet, bransjer preget av mye representasjon og tilgang til rusmidler (kreative yrker, pr, markedsføring etc). Ikke minst er det her som i andre deler av rusmiddelforebyggingsfeltet først og fremst de store virksomhetene man når fram til. Små bedrifter har ikke i samme grad egne ansatte som arbeider med personalrelaterte problemstillinger uten samtidig å være involvert i produksjonen i virksomheten. Skal man nå de mindre bedriftene kreves nok i noen grad en form som i enda større grad enn dagens alor-nettverk kan tilpasses til de konkrete sakene og behovene til bedriftene. Heldagssamlinger er også en tidkrevende form som kan være en barriere særlig for mindre bedrifter å delta.

Det er også sannsynlig at både tilgjengelighet og bruk av alkohol og andre rusmidler varierer geografisk, og da spesielt langs aksene bygd-by. På den ene siden er tette bymiljøer med barer og restauranter i umiddelbar nærhet, på den andre gravgrendte strøk hvor slike arenaer er betydelig mindre forekommende, og hvor drikkemønstrene dermed også er annerledes. En av styrkene til alor-

nettverkene slik de er organisert og lokalisert nå, er nettopp den geografiske spredningen som gjøre det mulig for ansatte også utenfor sentrale byer å delta.

6.2 Bidrar alor-nettverkene til spredning av tiltak som bygger på god rusmiddelforebygging?

Både nasjonalt og internasjonalt er det utviklet mange verktøy og hjelpemidler som kan bidra til forebygging og håndtering av rus- og avhengighetsproblemer i arbeidslivet (Frøyland 2014). Tiltakene har vært rettet mot arbeidsmiljøet og mot ansatte generelt, samt mot enkeltpersoners problemskapende atferd som følge av rusbruk. Frøyland viser til eksempler på programmer som er rettet mot ansatte med risikofyllt eller problematisk rusmiddelbruk, og programmer som er rettet mot grupper av ansatte med antatt høyere risiko, for eksempel unge ansatte eller reisende. Videre peker han på programmer som retter seg mot hele arbeidsplassen, for eksempel gjennom etablering av rusmiddelpolitikk på arbeidsplassen, programmer som fokuserer på informasjon og opplæring, helseforebyggende og -fremmende programmer, eller programmer som retter oppmerksomheten spesielt mot bedriftskultur og kollegaintervensjon.

For rusmiddelforebygging i arbeidslivet generelt finner Frøyland (2014) flere studier som argumenterer for å kombinere flere av disse tilnærmingene. I nyere studier framheves spesielt å gjøre rusmiddelbruk til ett av flere temaer innenfor et mer generelt helse- og livsstilsfokus. I tillegg dokumenterer mange av studiene en økt bruk av digitale virkemidler og internettbaserte programmer som kan hjelpe enkeltpersoner med å kontrollere rusmiddelbruk eller spill. Frøyland fant også flere studier som peker på mulige fordeler ved å kombinere forebyggingsprogram med rusmiddeltesting, altså at personer som har rusmiddelutfordringer regelmessig kontrolleres gjennom medisinske tester (spytt-, urin-, eller blodprøver). Flere studier oppfordrer til å kombinere tiltak mot problematisk rusmiddelbruk med tiltak av mer universell karakter, som å etablere sunnere drikkevaner generelt blant de ansatte (Frøyland 2014).

Akan-modellen er sentral i norsk arbeidsliv. Den kombinerer tiltak på ulike nivå og i ulik form. Sentralt er forankring av rus- og spillforebyggende arbeid på arbeidsplassen i samarbeidet mellom partene (ledelse og ansatte/tillitsvalgte), samt utarbeiding av rusmiddelpolicy og retningslinjer for håndtering av slike saker, samt lederinngripen gjennom «den nødvendige samtalen» og samarbeid omkring individuelle saker gjennom egne Akan-avtaler. De senere årene har Akan utviklet en rekke digitale virkemidler både rettet mot alkoholbruk, spillproblematikk og ruskultur i virksomheten. Mer informasjon om Akan-modellen og tiltakene de foreslår finnes på Akans nettsider og er også omtalt i en rekke bøker og rapporter (www.Akan.no) (Buvik m.fl., 2011; Frøyland m.fl., 2005; Proba, 2017; Sagvaag & Sikveland, 2014). Også flere andre aktører har utviklet eller bidratt i utviklingen av slike digitale virkemidler, blant annet noen av KoRusene.

Alor-nettverkene formidler i stor grad kunnskap om ulike former for rusmiddelforebygging. Akan-modellen er sentral og bidragsytere fra så vel Akan kompetansesenter, Korusene og behandlingsmiljøene bidrar med erfaringer og kunnskap som bygger på denne mangesidige forebyggingsmodellen. Nettverkene formidler kunnskap både om tiltak rettet mot alle ansatte og arbeid med enkeltindivider. Det er vårt inntrykk at den mer selektive tilnærmingen, tiltak mot grupper av ansatte, i mindre grad fokuseres. La oss se kort på hvert av disse tre områdene:

Tiltak rettet mot alle ansatte

De mest sentrale virkemidlene på et universelt nivå er å organisere et rusmiddelforebyggende arbeid internt i virksomheten (Akan-utvalg, Akan-kontakter), etablere og utforme en rus- eller spillpolicy, utarbeide rutiner og prosedyrer, eller å legge til rette for diskusjon og samtaler om alkoholkulturen på jobben (for eksempel gjennom bruk av dialogverksted). Mindre vanlig er det å innlemme alkoholtemaet som del av bedriftsinterne arbeidsmiljøundersøkelser eller medarbeidersamtaler.

Tiltak rettet mot alle ansatte kan forebygge og regulere rusbruk hos personer i risikozonen, blant annet gjennom å redusere tilgjengeligheten til rusmidler m.fl., 2010). Det kan dessuten argumenteres for universelle strategier med bakgrunn i «forebyggingsparadokset», kunnskapen om at kostnadene knyttet til flertallets moderate rusbruk samfunnsmessig sett er høyere enn kostnadene knyttet til mindretallet av problembrukere (Storvoll m.fl., 2010). Frøyland (2011) hevder også at tiltak på universelt nivå kan bidra til å skape en kultur for å ta opp forhold knyttet til risikofylt rusmiddelbruk i grupper av ansatte eller hos enkeltindivider. I dette ligger blant annet utvikling av et begrepsapparat som gjør det lettere å sette ord på disse temaene, og utvikling av normer for hva som er mulig og vanlig å gjøre.

Evalueringen viser at arbeid med rus- og spillpolicy er gjennomført i svært mange av bedriftene som deltar i alor-nettverkene, og ifølge informantene er dette gjort helt eller delvis som en følge av at de deltar i alor-nettverket hvor dette er et tema som ofte belyses. Rutiner og prosedyrer er også et hyppig tema i alor-nettverkene. Evalueringen indikerer også at deltakerne i alor-nettverkene gjennom informasjon og samtidig aktiv samtale om rus- og spillrelaterte utfordringer, utvikler eget begrepsapparat og evne til å kommunisere bedre om disse temaene også i sine egne bedrifter. Ut fra evalueringen kan vi imidlertid ikke si noe om kulturen for – eller terskelen for – å ta opp forhold knyttet til rus- eller spillproblematikk er endret i virksomhetene som deltar.

Tiltak rettet mot utvalgte grupper

Tilgjengeligheten til alkohol vil ikke bare kunne variere fra virksomhet til virksomhet, men også mellom ulike typer jobber internt i den enkelte virksomhet. Tilgangen til anledninger der alkohol blir servert, er ofte også ulikt fordelt blant ansatte i en virksomhet. Forskning viser for eksempel at ledere oftere drikker alkohol i jobbsammenheng enn andre ansatte, blant annet fordi de oftere er ute og representerer (Frøyland 2014). I noen virksomheter er det klare forskjeller

mellom ulike grupper av ansatte når det gjelder antall drikkesituasjoner i jobbsammenheng. Det kan også være ulike nivåer av sikkerhetskrav i ulike deler av virksomheten, noe som kan medføre økt behov for oppmerksomhet rundt rusmiddelbruk i noen deler av virksomheten. I noen virksomheter har man sett behov for å arbeide med bevisstgjøring blant de unge i virksomheten ut fra kunnskapen om at de unge drikker mest, og ut fra kjennskap til ruskulturen blant de unge i det bestemte området.

Det kan også utvikle seg subkulturer med høyere rusmiddelbruk i mindre grupper av ansatte på en arbeidsplass. Disse kan være vanskeligere å komme i inngrep med, men de kan influere på holdninger og kultur omkring rusmiddelbruk i virksomheten, og det kan dermed være grunn for ledelsen til å skaffe seg kunnskap slike subkulturer eksisterer og om de kan være forbundet med risiko eller ikke.

Evalueringen har i liten grad frambrakt kunnskap om erfaringene til deltakerne på dette området. Vi vet at slike selektive tilnærminger inngår i den undervisning og kunnskapsformidling som skjer gjennom alor-nettverkene, men antakelig er dette i mindre grad fokusert på enn policy og tiltak rettet mot hele arbeidsplassen på den ene siden, og arbeid med enkeltpersoner på den andre.

Enkeltsaker – personer med spill- eller rusproblemer

Arbeidet med enkeltsaker – ansatte med begynnende eller allerede utviklede avhengighetsproblemer – er antakelig et av temaene knyttet til arbeidsliv og rus som utfordrer ledere og andre ansvarlige aktører i størst grad. Dette er et sentralt tema i alor-sammenheng. Det at behandlingsapparatet spiller en så sentral rolle i alor, gir ekstra tyngde og erfaring spesielt på dette området.

Samtalen med ansatte er et av de viktigste hjelpemidlene ledere og andre aktører har for å komme i inngrep med begynnende problemer. Retningslinjer og prosedyrer for håndtering av enkeltsaker er også viktige elementer, samt oppfølging som gis av Akan-kontakter, oppfølgingsavtaler i form av individuelle Akan-avtaler, og oppfølging fra bedriftshelsetjenesten eller ulike behandlingsinstitusjoner.

Datainnsamlingen bekrefter i stor grad at deltakerne i alor-nettverkene både får kunnskap og kan dra nytte av et spekter av erfaringer knyttet til håndtering av enkeltsaker. Deltakerne opplever i stor grad at alor-nettverkene bidrar til økt kunnskap og kompetanse om å gjennomføre den nødvendige samtalen, økte ferdigheter i å håndtere enkeltsaker, samt større grad av trygghet i denne rollen. Nesten 60% av respondentene på spørreundersøkelsen at de har brukt kunnskapen de har fått gjennom alor-nettverkene i håndtering av enkeltsaker. Nettverkene gir deltakerne et miljø der de kan lære av andre som er i samme rolle som dem selv. Akkurat dette er ikke bare relevant for arbeid med enkeltindivider, men også mer generelt knyttet til forankring og policyutvikling i virksomhetene.

Rusmiddeltesting

Rusmiddeltesting inngår ofte som del i individuelle Akan-avtaler. Rusmiddeltesting av ulike slag er en aktuell, men også i noen grad omdiskutert, rusmiddelforebyggingsstrategi. Testing av personer under rehabilitering, i forbindelse med ulykker og andre hendelser, samt ved mistanke om rusmiddel-påvirkning eller som del av oppfølgingen i enkeltsaker, beskrives i hovedsak som ukontroversielle. Tilfeldig testing av flere eller alle ansatte i en enkelt virksomhet er mer kontroversielt.

Vi finner at temaet rusmiddeltesting i mindre grad enn mange andre tema får fokus i alor-nettverkene, selv om det klart er et tema som gis plass. Informantene peker på rusmiddeltesting som et av de 6 temaene de ønsker mer kunnskap om.

Rusmiddeltesting er et tema som i flere forskningsartikler løftes fram som en mulig intervensjon i forebyggingssammenheng (Ames & Bennett, 2011; Frone, 2006). Hermansson m.fl. (2010) argumenterer for at rusmiddeltesting (urinprøver) ser ut til å være en effektiv metode for å identifisere narkotikamisbruk blant ansatte, særlig om en slik testing kombineres med andre tiltak. Hermansson m.fl. viser blant annet til at flere studier dokumenterer forekomst av narkotikabruk og påvirkning blant ansatte i svensk arbeidsliv. Motivet for å gjennomføre rusmiddeltester knyttet til narkotikabruk legges blant annet til det å kunne tilby behandling, forebygge ulykker, fravær og kriminalitet. Hermansson m.fl. understreker at det er viktig at slike rusmiddeltester brukes som del av et gjennomtenkt og forankret program, og at metodene som benyttes både når det gjelder prøvetaking og analyse er kvalitetssikrede.

Rusmiddeltesting har vært et utfordrende tema, som også kan oppfattes og forstås ulikt fra ulike roller og posisjoner i den enkelte virksomhet. Mens ledere kanskje kan se testing som et egnet tiltak for å «sikre» at nulltoleransen til ruspåvirkning etterleves og at risiko knyttet til rus minimeres i størst mulig grad blant de ansatte, kan Akan-kontakter og tillitsvalgte i stedet se problematikken mer i et omsorgsperspektiv og fra de ansattes side - fra de som sliter og som kan trenge noe bistand for å komme seg gjennom en vanskelig periode i livet.

Hva slags forebyggende tiltak virker best?

I hvilken grad læres aktørene i alor opp til å ta i bruk forebyggende tiltak som virker? Forskningslitteraturen sier en del om hvilke rusmiddelforebyggende tiltak som er mest effektive. Frøyland (2014) konkluderer blant annet med at såkalte brief-interventions, samt intervensjoner i forbindelse med helse og livsstilskontroller, psykososial trening og kollegahenviing har potensial for gode resultater:

- En "brief-intervention" er en kort intervensjon der en ved hjelp av få spørsmål eller korte samtaler etterspør og kartlegger rusmiddelbruken til den enkelte. Eksempler er AUDIT og CAGE, og flere digitale intervensjoner inneholder slike kortintervensjoner. Forskning viser at slike intervensjoner har god effekt når det gjelder å redusere et høyt alkoholforbruk (Babor m.fl. 2010).

- Med psykososial trening menes blant annet økt bevissthet om egne og andres rusmiddelvaner og trening i å sette ord på disse. Noe av dette dreier seg også om å kommentere andres/kollegers rusmiddelbruk på fornuftige måter.

Flere eksempler på «brief-interventions» inngår i Akans metoderepertoar som formidles til deltakerne i alor. Når det gjelder selve formen på alor-nettverkene – hvordan de gjennomføres og benyttes – så har samlingene nettopp form av interaktive virkemidler slik som psykososial trening også er eksempel på. Dette gjøres i noen grad gjennom rollespill, og i større grad gjennom gruppearbeid og erfaringsdeling.

Ames og Bennett (2011) finner strategier som fokuserer på først å gjøre noe med foreliggende risikofaktorer, og deretter adressere den individuelle drikkeatferden, i størst grad er suksessfulle. Det største potensialet – hevder de – finnes kanskje i kombinasjonen av opplæring og korttidsintervensjoner. Et eksempel finner vi i deres arbeidsmiljøtilnærming som bygger på en kulturell modell med fokus på fire områder; 1) kvaliteten av arbeidsmiljøfaktorer som stress, fremmedgjøring og tilfredshet, 2) sosial kontroll (policy, synlighet, mobilitet), 3) tilgjengelighet til alkohol (psykisk og sosial), og 4) sosiale og kulturelle normer (tradisjoner, ritualer etc). Hypotesen er at ulike deler av arbeidsplasskulturen eller arbeidsmiljøet – som vil variere i ulike kontekster – potensielt sett kan utsette enkeltpersoner for risiko for problematisk drikkeatferd, og dermed arbeidsplassen for arbeidsrelaterte problemer og kostnader.

Også flere andre studier har vist at en kombinasjon av ulike strategier er fornuftig (Reynolds & Lehman, 2008). I en svensk studie fant Hermansson m.fl. (2010) at alkoholscreening med tilbud om etterfølgende korttidsintervensjon (her definert som kort samtale med personlige tilbakemeldinger, samt en skriftlig tilbakemelding) utført i forbindelse med helse og livsstilsundersøkelser på arbeidsplassen, kan være en effektiv måte å redusere alkoholkonsumet blant de ansatte. De fant imidlertid lite forskjell i reduksjon mellom kontroll- og intervensjonsgruppe, og konkluderer med at alkoholscreeningen (AUDIT og blodprøve) i seg selv ser ut til å kunne bidra til reduksjon i bruken.

I alor-nettverkene formidles en mangesidig tilnærming til rus og arbeidsliv. Akan-modellen utgjør i seg selv et eksempel på en slik kombinert tilnærming som forskningen peker i retning av.

Et tilsvarende viktig tema dreier seg om hvordan det rusmiddelforebyggende arbeidet forankres i virksomhetene. Ulike forebyggingsmodeller avviker fra hverandre når det gjelder ansvars plassering og forankring av det forebyggende arbeidet (Frøyland, 2005). Noen tilnærminger foreslår en fullstendig ansvarsfesting internt i den enkelte bedrift, mens andre legger opp til en fullstendig outsourcing hvor ansvaret blir gitt til en bedriftsekstern instans som en bedriftshelsetjeneste, et HMS-selskap, eller et konsulentfirma.

Det er også et sentralt poeng i Akan-modellen at det forebyggende arbeidet forankres i virksomheten selv og i samarbeidet mellom partene i den enkelte virksomhet, det vil si ledelse og fagforeningene (Frøyland m.fl., 2005). I modellen er det også sentralt at virksomheten selv skal stå for gjennomføringen, og det fokuseres mye på leders rolle som inngriper. Tidligere funn har imidlertid vist at både kolleger og ledere vegrer seg for å gripe inn (Frøyland & Grimsmo, 2006; Frøyland m.fl., 2005). Og samtidig som man i flere virksomheter sliter med å få lederne på banen i forebyggingssammenheng, vanskeliggjør også strukturelle forhold i arbeidslivet en slik lederrolle. I flere bransjer og virksomheter er avstanden stor mellom leder og ansatt.

Mandatet som er gitt Korusene gjennom tildelingsbrevet peker klart på at nettverkene skal bidra til å forankre et rusmiddelforebyggende arbeid i virksomhetene. Implementering av spill- og rusmiddelforebyggende arbeid er dermed en sentral oppgave for alor-nettverkene. På dette området mener vi at evalueringen avdekker et forbedringspotensial. En av tre deltakere i alor-nettverkene oppgir at de formidler lite eller ingenting av den kunnskap og informasjon de får gjennom nettverkssamlingene til virksomheten sin. Vi mener at det er forbedringspotensial både knyttet til i hvilken grad deltakerne orienterer eller drøfter kunnskap og informasjon med lederen sin, på møter og andre relevante sammenhenger.

Flere amerikanske studier peker på viktigheten av Employee Assistance Programs (EAP, dvs bruk av bedriftseksterne tjenester som har mye felles med bedriftshelsetjenester) (Reynolds & Lehman, 2008). En svensk studie blant alle leger og sykepleiere i bedriftshelsetjenestene, dokumenterer at disse jevnlig tar opp rusmiddelrelatert problemer med ansatte (Holmqvist, Hermansson, & Nilsen, 2008). Holmqvist m.fl. fant at kunnskapen om rådgivningsteknikker for bruk i dette arbeidet når alkoholrelaterte symptomer er til stede, var den viktigste fasilitatoren for økt intervensjonsaktivitet blant legene og sykepleierne. Studien dokumenterer også at det er stor interesse for økt kunnskap om emnet blant legene og sykepleierne. Holmqvist m.fl. konkluderer med å si at bedriftshelsetjenesten er en viktig arena i forebyggingsarbeidet.

Ansatte i bedriftshelsetjenestene utgjør også en stor og viktig målgruppe for alor-nettverkene. Evalueringen viser at representanter fra bedriftshelsetjenester drar stor nytte av temaene nettverkene fokuserer på. Bedriftshelsetjenestene er også viktige bidragsyttere inn i diskusjoner og erfaringsutveksling på samlingene. Bedriftshelsetjenestene er viktige aktører når det gjelder alor-nettverkens formål om å nå ut til og forankre det rusmiddelforebyggende arbeidet i norske bedrifter. Bedriftshelsetjenestene kan bidra til spredning av det rus- og spillforebyggende arbeid gjennom eget arbeid i en rekke virksomheter. Gjennom bedriftshelsetjenestene spres kunnskap og kompetanse generert fra alor-nettverkene også til andre virksomheter. I noen grad gjelder dette også drifterne selv. Både Korusene, Akan-kompetansesenter og behandlingsmiljøene utvikler også kunnskap og erfaring gjennom å møte representanter fra bedrifter gjennom nettverkene.

6.3 Særlige utfordringer knyttet til forebygging på arbeidsplassen

Vi vil i dette avsnittet peke på noen særlige utfordringer knyttet til det å drive god og proaktiv rus- og spillforebygging på arbeidsplassene.

Organisering og regler versus normer og kultur

Mange av tiltakene og forebyggingsmodellene har en grunnleggende organisatorisk tilnærming med vekt på etablering av rutiner, prosedyrer og oppretting av egne skriftlige rusmiddelpolicyer. Det er ikke i seg selv noe galt med disse perspektivene, i en rekke studier har de blitt pekt på som viktige og relevante om virksomhetene skal bedre sin evne til å drive rusmiddelforebygging (Frøyland m.fl., 2005; Sagvaag & Sikveland, 2014). Men de er ikke tilstrekkelige om vi legger an et normperspektiv (Nesvåg, Ramvi, & Tunglund, 1999; Sulkunen, 1997). En sentral utfordring knytter seg nemlig til nødvendigheten av å også endre holdningen og øke bevisstheten blant de ansatte om både deres egen og arbeidsmiljøets bruk av rusmidler. Når ansatte bruker rusmidler relatert til arbeidsplass og arbeidsmiljø, er også normene og holdningen blant kollegene til bruk av slike rusmidler viktige faktorer som påvirker bruken. Ruskulturer kan gjerne utvikles i subgrupper på arbeidsplassene, på tvers av avdelinger og enheter, eller kun blant en liten «klikk» i et større miljø (Nesvåg, 2014). Egne ruskulturer – med egne grenser for hva som er akseptabelt og hva som ikke er det – kan oppstå utenfor radaren til ledelsen eller i gråsoner hvor policyen og retningslinjene har begrenset kraft. I denne sfæren må det appelleres til den enkelte arbeidstakers egen stillingtagen til rusmiddelbruk. Flere bidragsytere har derfor argumentert for en normativ eller kulturell tilnærming til rusmiddelforebyggingen som et supplement til den organisatoriske eller formelle, der deltakingen i en felles prosess omkring det å definere grensene er sentralt (Frøyland, 2005; Nesvåg m.fl., 1999). Den enkelte må selv aktiveres og ansvarliggjøres som bidragsyter.

Et ensidig fokus på skriftlig policy, retningslinjer og kjøreregler, kan også framstå «pekefingeraktig», og dermed ha et potensial til å stimulere framvekst av subkulturer som dyrker andre og alternative tenkesett. Slik kan tydelige regler og klar tale fra ledelse bidra til å begrense åpenheten som er så sentral for å komme tidlig i inngrep med bekymringsfulle rusmiddelkulturer. Det er slik noen dilemmaer innebakt i dette temaet. Særlig tydelig kan dette bli i virksomheter som har en nulltoleranse for bruk og påvirkning av rusmidler, med tydelighet også rundt reaksjon og sanksjon av brudd på kjørereglene. Nulltoleranse og klare og harde sanksjoner kan bidra til taushet mer enn åpenhet omkring rusutfordringene. I alle fall kan de gjøre det om ikke virksomheten samtidig kommuniserer tydelig noe om hvordan enkeltindivid skal ivaretas, og også i praksis viser det (Rimstad, 2014).

En utfordring man står ovenfor på arbeidsplassene er å kommunisere tydelighet og grenser på en måte som ikke stenger for nødvendig åpenheten. Dette er ingen enkel oppgave, og mange av aktørene som møter i alor-nettverkene har denne oppgaven.

Evalueringen gir inntrykk av at alor-nettverkene og aktørene bak tydelig fokuserer på policy, kjøreregler, retningslinjer. Vi har funnet mindre fokus på dilemmaene knyttet til balansegangen mellom et slik policy/regelfokus og hensynet til å etablere et åpent og tillitsfullt arbeidsmiljø og rusmiddelkultur. Et område som i særlig grad tydeliggjør disse dilemmaene er rusmiddeltesting når dette vurderes innført mer generelt i virksomhetene, og ikke kun i forbindelse med enkeltsaker.

Formuleringskompetanse

For å møte de beskrevne dilemmaene på gode måter kreves gode og kompetente iscenesettere av rusrelaterte samtaler og diskusjoner på arbeidsplass og i arbeidsmiljøet (Buvik m.fl., 2011). Det kreves ledere som evner å være tydelige og samtidig vise forståelse for og vilje til å bistå omkring vansker som kan oppstå.

Rusmiddelbruk og rusmiddelproblemer er fremdeles et tabubelagt område, selv om temaet de siste årene oftere tas opp gjennom presse og media. Problemer oppfattes fremdeles i noen grad som selvforskyldt, som noe den enkelte burde ha unngått, det oppfattes som skamfullt, som privat, og samtidig er det mye spøk og humor knyttet til temaet.

Når hjelpere og andre kommuniserer til ansatte og ledere om rus- og spillpolicy og hvordan man bør sette slike problemer på dagsorden, blir evnen til å ordlegge seg derfor viktig. God bruk kan skape tillit, dårlig bruk kan føre til at ledere og Akan-kontakter mister tillit i miljøet. Kunnskap om – og trening i – å sette ord på slike utfordringer vil antakeligvis være viktig.

For å skape tillit er naturlig nok også kunnskapen og kompetansen om disse temaene viktig. Ansatte som opplever at leder, tillitsvalgt eller bedriftshelsetjeneste vet hva de snakker om, vil sannsynligvis ta budskapet mer på alvor. Behovet for kunnskap er ikke minst presserende siden tilveksten av rusmidler stadig øker, i senere år med utbredelse også av en rekke såkalte «designer-drugs» som kan kjøpes over internett. Rus i arbeidslivet er ikke bare alkohol, men mye forskjellig. I tillegg har også gaming og gambling vokst fram som et problemområde.

I de fleste virksomheter er det langt mellom de vanskelige enkeltsakene. Det er selvsagt positivt, men det fører også til at personene med ansvar for å oppdage og håndtere disse problemene i bedriftene, får lite trening i å gjøre det. Unntakene er bedriftshelsetjenestene, behandlingsapparatet, og personalavdelinger i større virksomheter som oftere møter slike situasjoner. Et argument for etableringen av nettverk på tvers av bedrifter, er nettopp at dette kan ha et potensial til å bidra til å utvikle og vedlikeholde kompetanse på håndtering av rusmiddelrelaterte saker internt i bedriftene dersom nettverkene drives på en god måte.

Evalueringen indikerer at alor-nettverkene gir et viktig bidrag knyttet til å utvikle et begrepsapparat og et fagmiljø hvor man kan lære, øve og utvikle ferdigheter

som kan benyttes i konkret arbeid, både i enkeltsaker og i det mer forebyggende arbeidet.

Behovet for et miljø – faren for utbrenthet

Siden rusmiddelforebygging kan være utfordrende, er det viktig å ha noen å samarbeide med og «spille ball med». I større virksomheter med egne Akan-utvalg eller andre utvalg med ansvar for helse- og livsstilsproblematikk, vil det rusmiddelforebyggende arbeidet oftere enn i mindre virksomheter ha base i et miljø og et samarbeid mellom flere ansatte. Ansatte med ansvar for rusmiddelforebyggende arbeid i særlig de mindre virksomhetene, kan derimot oppleve å være alene om oppgavene. Alor-nettverket kan bidra med fellesskap og miljø, og andre deltakere som diskusjonspart og debriefingspartnere for deltakere som ikke har et miljø å spille på internt i egen bedrift.

Evalueringen bekrefter at alor-nettverkene nettopp kan ha en slik funksjon. Nettverkene bidrar til å motivere og inspirere ansatte som er involvert i spill- og rusforebyggende arbeid i sine virksomheter.

7 Konklusjon

I evalueringen har vi vurdert organiseringen av alor-nettverkene, regionalt og nasjonalt, herunder forankringen i "de tre beina" og samarbeid med andre aktører. Vi har også sett på hvilket utbytte deltakerne får av nettverkssamlingene.

Alor-nettverkene er møteplasser for erfaringsdeling, som kan skape fellesskap rundt et krevende tema, på tvers av bransjer og roller. Deltakerne får både ny kunnskap og mulighet til å anvende eller diskutere kunnskapen ut fra sitt ståsted. Det sentrale i alor-modellen, er slik vi ser det:

- Samarbeidet mellom KoRus, Akan og behandlingsmiljøer
- Nettverksorganiseringen, flat struktur og deltakermedvirkning når det gjelder innhold på samlingene
- Metodikk som legger opp til refleksjon, erfaringsdeling og aktiv deltakelse
- De regionale nettverkene rekrutterer virksomheter og organiserer samlinger med utgangspunkt i de sentrale kriteriene for oppstart og drift. Arbeidet med nettverkene koordineres i alor Norge og ressursgruppa.

7.1 Organisering

Organiseringen i alor Norge

Drifterne i de regionale nettverkene er organisert i et nasjonalt nettverk, alor Norge. Nettverket møtes en gang i året for erfaringsutveksling og inspirasjon. Videre er det en nasjonal ressursgruppe i regi av KoRus vest Stavanger som utarbeider materiell og dokumenter, er kontaktpunkt og følger opp andre saker mellom alor Norge-samlingene.

Vi finner at drifterne synes alor Norge-samlingene er en viktig møteplass og et sted drifterne kan få inspirasjon. Drifterne har stort utbytte av å møtes, utveksle erfaringer og ideer. Det er samtidig enkelte som stiller spørsmål ved om formen bidrar til videreutvikling av nettverkene.

Enkelte av drifterne forteller at de kunne tenke seg en oppmykning av alor-kriteriene, og at kriteriene i dag kan skape begrensninger på lokale tilpasninger og evne til å utvikle seg. Driften av nettverkene er til en viss grad avhengig av personlig engasjement, av at noen tror på det. Enkeltmenneskene som drifter nettverkene, setter sitt preg på dem. Vi mener det er viktig å gi tilstrekkelig rom for lokale tilpasninger.

Intervjuene viser videre at drifterne har litt ulike oppfatninger om alor og hva nettverkene skal være på enkelte punkter, eller de er usikre. Dette gjelder hvordan alor skal fungere som nettverk, graden av lokal frihet i organisering og gjennomføring, og videreutvikling av nettverkene. Vi så også at noen av drifterne også er usikre på hvem man skal nå med nettverket, og hva som er målet med rekrutteringsarbeidet.

Vi oppfatter videre at det er utydelig hvor beslutninger angående videre utvikling av alor-nettverkene og alor Norge skal tas. Vi oppfatter også at drifterne har litt

ulik oppfatning om hvem det er som skal drive videreutviklingen av nettverkene, eller de er usikre på dette.

Tilbakemeldingene når det gjelder ressursgruppa er positive – det er behov for en arbeidsgruppe som holder i trådene og følger opp saker mellom alor Norge-samlingene, slik ressursgruppa gjør.

Etableringen av alor Norge og et nasjonalt treffpunkt med en egen ressursgruppe framstår også som nødvendig og konstruktiv i takt med at alor-nettverkene blir flere. Imidlertid kan utfordringer knyttet til å vedlikeholde et nasjonalt «grep» om dette antakelig øke i takt med at flere nettverk oppstår. Alor vil antakelig utfordres i økende grad på dette området, og kanskje må en klarere nasjonal organisering etableres med utvidete ressurser for noen til å serve nettverkene.

Når det gjelder ”de tre beina”, er inntrykket vårt at KoRus, Akan og behandlingsmiljøer utgjør en konstruktiv base og at forankringen hos de tre miljøene er av stor betydning på flere måter. Sammen har de mye kompetanse på arbeidsliv og rus, noe som gir bredde i tilbudet til bedriftene.

Utbredelse og rekruttering

Satt litt på spissen, kan vi si at evalueringen i noen grad peker i retning av at de som deltar i nettverkene i stor grad er de som er interesserte i tematikken, liker opplegget og har tid til å delta. Samtidig er behovene like store – og kanskje til og med større – i andre deler av arbeidslivet og andre virksomheter enn de som deltar. Selve formen på dette tilbudet passer best for de større og velorganiserte virksomhetene, enn for de mindre og de mer uorganiserte.

Mandatet gitt i tildelingsbrev har et «nasjonalt» preg over seg. Utbredelsen er spredt geografisk, men antakeligvis er potensialet ikke fullt utløst enda. Basert på et folkehelseperspektiv, bør det være et mål å nå bredere ut. Men det vil også medføre administrasjonsutfordringer.

Samarbeid med andre aktører?

Ett av nettverkene har inkludert NAV arbeidslivssenter i driftergruppa. Flere av drifterne fra de andre nettverkene er positive til et slikt samarbeid.

Enkelte arbeidslivssentre har hatt temaet arbeidsliv og rus som del av tilbudet til bedriftene i fylket. Nylig har NAV utvidet kurspakken Sees i morgen til å også handle om arbeidsliv og rus (tidligere var hovedtemaet psykisk helse og arbeid). Kurset skal etter hvert tilbys i alle fylker, og også bedrifter som ikke er IA-bedrifter kan delta. Vi mener at et økt samarbeid mellom disse to instansene kan være fornuftig. De to instansene har også ulik kompetanse og erfaringer som er nyttig for begge parter. Fordelen med en kobling til NAV arbeidslivssenter er at arbeidslivssentrene følger opp bedrifter knyttet til flere områder som kan være relatert til rus og spill – som sykefravær, inkludering og andre IA-spørsmål. Gjennom et samarbeid kan man se disse utfordringene nærmere i sammenheng, og nå ut til enda flere deler av arbeidslivet. Arbeidslivssentrene har kontakt med

en stor del av arbeidslivet. De vil kunne bidra med rekruttering av bedrifter til nettverkene, og også til spredning av kunnskap og kompetanse generert fra alor-nettverkene til de bedriftene de rådgir. Et annet viktig poeng er at arbeidslivssentrene har spisskompetanse på virksomhetenes ulike behov. De har kunnskap om hva bedrifter av ulik størrelse og i ulike bransjer trenger, og kan bidra til å gjøre samlingene enda mer relevante for arbeidslivet.

Organisering av de regionale nettverkene, deltakernes erfaringer

Vi finner at det i liten grad er kontakt mellom virksomhetene utover gjennom nettverkssamlingene. Det er imidlertid noe kontakt mellom virksomheter og drifere i etterkant av/mellom samlinger.

Slik vi oppfatter det, er det viktig for virksomhetene at det ikke skal være krevende å delta på samlingene. Slik nettverket er designet, treffer det bedre store enn små virksomheter. Det er utfordrende for små virksomheter å sette av en hel dag til å konsentrere seg om ett av de mange temaene knyttet til personaloppfølging. Vi finner også at ledere i større grad etterspør kortere samlinger.

Noen synes også samlinger eller temaer knyttet til enkeltbransjer eller bransjer med like utfordringer er interessant. Vi mener at de ulike regionale nettverkene bør vurdere tilpassede opplegg eller temaer (eventuelt av og til), men at behovet må vurderes opp mot hvem (rolle, bransje) som deltar de ulike nettverkene. Eksempler på slike tilpasninger kan være at programmet legges opp slik at de som ønsker det kan delta bare deler av dagen, at ledere eller deltakere fra små bedrifter har egne gruppeopplegg for å diskutere/dele erfaringer knyttet til temaer de er opptatt av, eller gruppeopplegg/samlinger for enkelte bransjer.

Utviklingsmuligheter – organisering

En sentral målsetting for alor-nettverkene er formulert i tilskuddsbrevene til KoRusene. KoRusene skal – blant annet gjennom alor-nettverkene – bidra til økt kunnskap om og forankring av rusmiddelforebyggende arbeid i bedrifter. Det overordnede målet med nettverkene må tolkes som å være nettopp dette. Spørsmålene som framover bør diskuteres, må handle om hvordan man best skal kunne nå dette målet. Vi anbefaler alor Norge å diskutere spørsmål og veivalg som i dag fremstår som uklare for drifterne, og bli enige om mål for alor-nettverkene i Norge. De sentrale spørsmålene handler om:

Rekruttering: Dersom man skal nå bredere ut og til flere bedrifter, følger også et spørsmål om hvordan man skal rekruttere bredere og hvem det er som skal rekrutteres. Skal man satse på utvalgte roller slik som for eksempel ledere eller personalansvarlige, eller skal man forsøke i større grad å nå de bransjene som er mer utsatte, slik som hotell- og restaurant kunne være et eksempel på? Eller skal man gjøre ekstra innsats for, og justere designet av nettverkene slik at de er bedre egnet til, å nå de mindre virksomhetene? Vi tror det vil være fornuftig å vurdere disse problemstillingene.

Hvordan nettverket skal brukes av deltakerne: Spørsmålene her er om det er et mål at deltakerne skal komme igjen/delta på flere samlinger, og hva nettverket bidra til - kunnskap til den enkelte deltaker, eller mer varig endring i

virksomhetene? Basert på evalueringen finner vi at deltakerne i noen grad har ulike behov. Mens noen har stor nytte av å delta over tid og få jevnlig påfyll av kunnskap, fellesskap og inspirasjon, har andre mer nytte av kortvarig og "akutt" bistand knyttet til det som skjer i virksomheten. Slik nettverkene er lagt opp i dag treffer de antakelig bedre på det mer prosessuelle og «langvarige» aspektet. Noe av suksessen i alor-nettverkene kan knyttes nettopp til den noe «alternative» formen. Men denne formen er noe som det kan ta tid å venne seg til. Antakelig har nettverkene noe å hente på å vurdere hvordan de kan være et viktig, men også mer akutt tilbud for virksomhetene i området.

Alor-nettverkene bidrar i dag til å utvikle kunnskap og kompetanse om et viktig tema. Gjennom å øke kunnskap, motivasjon og ferdigheter hos deltakerne, bidrar nettverkene også direkte inn i norske virksomheter. Deltakerne møter i kraft av sine roller i bedriftene, og tar med seg det de lærer hjem til sine bedrifter. Hvilke endringer dette til sist genererer i bedriftene henger blant annet sammen med hvordan de tar i bruk kunnskapen og hvordan de formidler og bruker den inn på sin arbeidsplass. Et økt fokus på denne «overgangen» kan kanskje bidra til å videreutvikle nettverkene framover.

På bakgrunn av drøftinger av disse spørsmålene, mener vi at alor Norge kan etablere noen konkrete og klare retninger for det videre arbeidet, som for eksempel hvor og hvordan man skal rekruttere og hvordan samlingene skal gjennomføres.

Videre mener vi det er behov for å tydeliggjøre forholdet mellom alor Norge og ressursgruppa og hvor beslutninger om videreutvikling av alor Norge skal tas, samt hvem som bør sitte i ressursgruppa (og eventuelt om det bør rullere). I tillegg bør handlingsrommet til de regionale driftergruppene drøftes og avklares.

Når det gjelder samarbeid med NAV arbeidslivssentrene, anbefaler vi driftergruppene å sondere hvorvidt arbeidslivssentrene er interesserte i et samarbeid. Samarbeidet kan ha ulike former, dersom det ikke er aktuelt å være med driftergruppa, kan en likevel samarbeide om innhold og rekruttering, samt koordinering av tilbudene som alor og arbeidslivssentrene har til virksomhetene.

7.2 Nettverkets betydning for deltakerne og virksomhetene

I all hovedsak tegner informantene et svært positivt bilde av alor-nettverkene, måten de fungerer på og hva de får igjen for å delta. Alor-nettverkene bidrar med kunnskap, erfaring og fellesskap som representantene fra bedriftene oppfatter som nyttig og konstruktivt.

Hva får deltakerne igjen for å være med?

Deltakerne opplever at alor-samlingene gir jevnlig påfyll, ideer og inspirasjon, som er viktig for å jobbe med arbeidsliv og rus på en god måte. Vi finner at alor-

nettverket gir et miljø hvor deltakerne kan diskutere og lære. Nettverket bidrar til å holde "liv i" det rus- og spillforebyggende arbeidet i virksomhetene, og å utvikle det videre.

Spørreundersøkelsen viser at en del også har deltatt i andre fora enn alor, hvor arbeidsliv og rus har vært tema, de siste par årene. Mange trekker i intervjuene likevel frem at det ikke finnes noen tydelige alternativer til nettverkssamlingene og at de andre arenaene ikke gir den samme konkrete og praktiske kunnskapen, som for eksempel å høre andres erfaringer. Nettopp det å høre andres erfaringer knyttet til arbeidsliv og rus er hovedgrunnen til at deltakerne velger å være med på samlinger. Alor-samlingene fyller i så måte fyller et behov hos virksomhetene.

Har modellen bidratt til ny læring?

Vi finner videre at samlingene både bidrar til ny læring og til vedlikehold av kunnskap og kompetanse. Vi finner at deltakerne i all hovedsak synes temaene på samlingene er interessante, spennende, relevante og nyttige. Vi finner at deltakerne i størst grad har behov for konkret kunnskap og praktisk tilnærming til temaene, og at dette også framover bør vektlegges på samlingene. Det fremstår videre som viktig at deltakerne selv får være aktive i samlingene og påvirke innholdet.

En utfordring med modellen er den heterogene sammensetningen av deltakere med ulike behov. Spørreundersøkelsen tyder på at de ulike behovene til deltakermassen slik den er i dag, balanseres på en god måte.

Har modellen bidratt til endret/forbedret praksis?

Spørreundersøkelsen viser at alor-nettverkene i betydelig grad har bidratt til ulike tiltak i virksomhetene. Hele 70 prosent sier at de har utarbeidet eller revidert ruspolicy som følge av at de har deltatt på nettverkssamlinger. Over halvparten svarer at de har gjennomført andre tiltak, som diskusjoner om kjøreregler for alkohol på arbeidsplassen, kompetanseheving, kontakt med Akan kompetansesenter, eller skaffet enkeltpersoner hjelp. Selv om informantene mener at det er vanskelig å vurdere om endringene er en direkte følge av deltakelsen, har alor-nettverket tydelig bidratt. Vi vurderer disse resultatene som svært positive.

Undersøkelsen gir ikke noe sikkert svar på hvorvidt modellen har bidratt til tidligere oppdagelse og intervensjon, til gjennomføring flere vanskelige samtaler, eller til flere henvisninger. Det er vanskelig å vurdere siden vi ikke vet hva som hadde vært situasjonen uten nettverket, og det er sannsynlig at også andre faktorer har påvirket. Vi finner imidlertid at deltakerne har fått kunnskap og informasjon som kan bidra positivt på disse områdene. Nesten 60% av respondentene i spørreundersøkelsen svarer at de har brukt kunnskapen de har fått gjennom alor-nettverkene i håndtering av rusrelaterte individsaker.

Erfaringer med gjennomføring av samlingene

Nettverkssamlingene og prosessen de følger, framstår i evalueringen i all hovedsak som god og konstruktiv. Vi vil særlig fremheve rommet for

erfaringsdeling og aktivt engasjement fra deltakerne, og kombinasjonen av ulike former for undervisning og kompetansebygging. Noe av suksessen ligger antakelig nettopp i dette.

Samtidig kan enkelte av prosesselementene, slik som for eksempel Open Space-aktiviteter, ha en dobbel rolle ved at de på den ene siden representerer noe nytt og annerledes som åpner for aktiv deltakelse, men samtidig kan virke uvant.

Utviklingsmuligheter for alor-nettverkene

Funnene våre tyder på at det er enkelte områder hvor det er rom for forbedring. Oppsummert finner vi størst utviklingspotensial knyttet til disse områdene:

Utbredelse og rekruttering: Nettverkene treffer i liten grad de mindre virksomhetene, og har således de samme utfordringene som andre aktører på feltet. Samtidig representerer nettverkene også et godt tilbud til nettopp de små bedriftene, fordi det de små mangler av kontinuitet, erfaring og fellesskap omkring rusrelaterte problemstillinger, er noe de nettopp kan få ved å delta i alor-nettverkene. Nettverkene treffer også i liten grad det forskning peker på som de mest risikofylte bransjene når det gjelder tilgang til og bruk av rusmidler relatert til arbeidslivet.

Rekrutteringsmetodene framstår som lite systematiske. Det kan både være en styrke og en svakhet. Rekrutteringsmetodene bygger i stor grad på «munn til munn» metoden. Ryktene spres, og de som ønsker å delta, kommer. Slik sikres en deltakergruppe av engasjerte og interesserte tilhørere, noe som i tur innvirker på kvaliteten på samlingene på en god måte. Svakheten med denne tilnærmingen, er at man på denne måten ikke sikrer at man når de delene av arbeidslivet hvor behovene er størst. Man rekrutterer i hovedsak de som selv vil være med, med andre ord en form for «creaming». Dersom man legger til grunn et folkehelseperspektiv og en ambisjon om å bidra i størst mulig grad til bedre folkehelse blant ansatte i arbeidslivet, kan dette sees som et område med forbedringsmuligheter. Rekruttering er også et tema som drifterne er opptatt av. Antakelig har nettverkene noe å hente på å treffe bredere og mer i tråd med der forskning dokumenterer at behovene er.

Metodikk og form på samlingene: Det er viktig med variasjon i metodikk på samlingene, og deltakerne setter pris på at det legges opp til diskusjon og refleksjon. Samtidig er det ganske mange som gir uttrykk for at noen av metodene kan oppleves som ubehagelige eller fremmede – som for eksempel å sitte i sirkel og melde inn tema. Det er viktig at metodikken og formen ikke virker ekskluderende, men tar høyde for at deltakerne kommer fra ulike bransjer, har ulike erfaringer og kompetanse

Temaer på samlingene: Vi tror nettverkene kan forbedre måten de jobber med implementering av rusmiddelforebyggende arbeid i virksomhetene, forstått som hvordan de tar med seg kunnskapen fra samlingene hjem til egne virksomheter. Forebyggingstiltakene og Akan-modellen i seg selv kan leses som tydelige

illustrasjoner på hvordan man skal implementere, men vi finner at måten deltakerne i alor-nettverkene tar med seg kunnskap og erfaringer hjem til sine virksomheter varierer mye. Vi tror dette er et tema som kan fokuseres mer på også i alor-sammenheng

Relevans for ledere: Selv om det er mange ledere som faktisk deltar på samlingene, er det flere av lederne enn av de andre deltakerne som sier at de ikke vil fortsette å delta på nettverkssamlinger. Våre funn tyder på at kortere samlinger, eventuelt med vekt på problemstillinger som er spesielt viktige for ledere kan gjøre alor-nettverkene mer relevant for denne gruppen.

Referanser

- Ames, G. M., & Bennett, J. B. (2011). PREVENTION INTERVENTIONS OF ALCOHOL PROBLEMS IN THE WORKPLACE A REVIEW AND GUIDING FRAMEWORK. *Alcohol Research & Health*, 34(2)
- Babor, T., Caetano, R., Casswell, S., Edwards, G., Giesbrecht, N., Graham, K., . . . Homel, R. (2010). Alcohol: No Ordinary Commodity—a summary of the second edition. *Addiction*, 105(5), 769-779
- Brunborg, G. S., Bye, E. K., & Rossow, I. (2014). Collectivity of drinking behavior among adolescents: an analysis of the Norwegian ESPAD Data 1995–2011. *Nord Stud Alcohol Drugs*, 31, 389-400
- Buvik, K. (2009). Å gamble med jobben : pengespillproblemer i arbeidslivet AKAN publikasjon, Vol. nr. 1/2009.
- Buvik, K., Dahlgren, K., Frøyland, K., Kahlbom, I., & Wangen, J. (2011). *Manda' morra rus: om alkoholkultur og gambling i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Dahlgren, K. (2012). *Problematisk spilleatferd i arbeidslivet : risikofaktorer, mulighetsstrukturer og AKAN-modellen* (Vol. nr. 2/2012). Oslo: AKAN - Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk.
- Edvardsen, H. M. E., Moan, I. S., Christophersen, A. S., & Gjerde, H. (2015). Use of alcohol and drugs by employees in selected business areas in Norway: a study using oral fluid testing and questionnaires. *Journal of Occupational Medicine & Toxicology*, 10, 1-10. doi: 10.1186/s12995-015-0087-0
- Edvardsen, H. M. E., Moan, I. S., Christophersen, A. S., & Gjerde, H. (2016). Bruk av rusmidler, sløvende legemidler og tobakk blant arbeidstakere i utvalgte bransjer i Norge, Folkehelseinstituttet
- Frone, M. R. (2006). Prevalence and distribution of alcohol use and impairment in the workplace: A US national survey. *Journal of Studies on Alcohol*, 67(1), 147-156
- Frøyland, K. (2005). *Arbeidsliv og rus: kunnskapsstatus anno 2005* (Vol. 3/05). Oslo: Instituttet.
- Frøyland, K. (2011). Når rus og avhengighet utfordrer lederne *Manda' morra rus: om alkoholkultur og gambling i arbeidslivet* (pp. S. [131]-177). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Frøyland, K. (2014). Arbeidsliv, rusmiddelbruk og forebygging. Tendenser og funn i nyere forskning. I "Alkohol + arbeidsliv = sant?" av Hildegunn Sagvaag (red), Gyldendal Arbeidsliv, Oslo.

- Frøyland, K. (2017 - in process). Rusrelaterte konflikter i norsk arbeidsliv. In R. Salomon & H. Heen (Eds.), *Konflikter og konflikthåndtering i norsk arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Frøyland, K., & Grimsmo, A. (2006). Rusmiddelførebygging i norsk arbeidsliv *Nordisk alkohol- & narkotikatidsskrift* (Vol. 23(2006)nr 2-3, pp. S. 127-145). Helsinki: NVC.
- Frøyland, K., Grimsmo, A., & Sørensen, B. A. (2005). *Evaluering av AKAN: rusmiddelførebygging i norsk arbeidsliv* (Vol. 5/2005). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Gjelsvik, R. (2004). Utredning av de samfunnsmessige kostnadene relatert til alkohol. *Notatserie i helseøkonomi. Rokkansenteret 07/04*
- Hermansson, U., Beck, O., Westregård, A., & Brunes, M. (2010). Drogtest viktig del av arbeidslivets preventiva insatser mot narkotika. Med testning kan missbruk oppdeckas tidlig. *Läkartidningen, 107(46), 2878-2880*
- Hermansson, U., Helander, A., Brandt, L., Huss, A., & Ronnberg, S. (2010). Screening and Brief Intervention for Risky Alcohol Consumption in the Workplace: Results of a 1-Year Randomized Controlled Study. *Alcohol and Alcoholism, 45(3), 252-257*. doi: 10.1093/alcalc/agq021
- Holmqvist, M., Hermansson, U., & Nilsen, P. (2008). Towards increased alcohol intervention activity in Swedish occupational health services. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, 21(2), 179-187*. doi: 10.2478/v10001-008-0012-1
- Horverak, Ø., & Bye, E. K. (2007). Det norske drikkemønsteret: en studie basert på intervjudata fra 1973-2004. *SIRUS-rapport, nr. 2/2007*
- Lie, T. (2010). *ALOR nettverket - styrker arbeidet med rus og arbeidsliv i bedriftene* (Vol. 2010/159). Stavanger: IRIS, International Research Institute of Stavanger.
- Moan, I. S., & Halkjelsvik, T. (2016). *Alkohol og arbeidsliv. En undersøkelse blant norske arbeidstakere*. <https://www.fhi.no/globalassets/produksjonsmigring/dokumenter/alkohol-og-arbeidsliv-pdf.pdf>
- Moore, R. S., Ames, G. M., Duke, M., & Cunradi, C. B. (2009). ALCOHOL CONTROL POLICY IN THE WORKPLACE: COMPREHENSION AND COMPLIANCE AMONG RESTAURANT WORKERS. *Alcoholism-Clinical and Experimental Research, 33(6), 45A-45A*
- Nesvåg, S. (2005). *Alkohol kulturer i norsk arbeidsliv: "You could be yourself, but where's the comfort in that"*. (no. 5), Unipub, Oslo.
- Nesvåg, S. (2014). Alkohol kulturer på to arbeidsplasser. Inkludering, konflikt og marginalisering. In H. Sagvaag & B. Sikveland (Eds.), *Alkohol + arbeidsliv = sant?* (pp. 65-87). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Nesvåg, S., & Lie, T. (2004). Rusmiddelbruk blant ansatte i norsk privat næringsliv. *Nordisk alkohol- & narkotikatidsskrift, 21(2), 91-109*

- Nesvåg, S., Ramvi, E., & Tunglund, E. (1999). Arbeidslivet i forandring. *Nordisk alkohol- og narkotikatidsskrift*, 16(3), 191-203
- Pidd, K., Roche, A. M., & Buisman-Pijlman, F. (2011). Intoxicated workers: findings from a national Australian survey. *Addiction*, 106(9), 1623-1633. doi: 10.1111/j.1360-0443.2011.03462.x
- Porsfelt, D. (2007). After work - himmel eller helvete? *Spiritus. Skriftserie från vin & sprithistoriska museet*.(9), 15-28
- Proba. (2017). *Gjennomgang av Akan - organisering og virkemidler*. Oslo.
- Reynolds, G. S., & Lehman, W. E. K. (2008). Workgroup temperance of alcohol and safety climate moderate the cognitive effects of workplace substance-abuse prevention. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(7), 1827-1866. doi: 10.1111/j.1559-1816.2008.00371.x
- Rimstad, S. L. (2014). Ruspolitikk i Avinor. In H. Sagvaag & B. Sikveland (Eds.), *Alkohol + arbeidsliv = sant?* (pp. 57-64). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Sagvaag, H., & Sikveland, B. (2014). Alkohol + arbeidsliv = sant? *Gyldendal Akademisk, Oslo*.
- Skutle, A., Iversen, E., & Buvik, K. (2009). *"Et glass vin etter jobben?": rusmiddelvaner i det kvinnedominerte arbeidslivet : prosjektrapport*. Bergen: Stiftelsen Bergensklinikkene.
- Storvoll, E., Rossow, I., Moan, I. S., Norstrøm, T.-A., Scheffels, J., & Lauritzen, G. O. (2010). Skader og problemer forbundet med bruk av alkohol, narkotika og tobakk
- Sulkunen, P. (1997). Ethics of alcohol policy in a saturated society. *Addiction*, 92(9), 1117-1122. doi: 10.1111/j.1360-0443.1997.tb03669.x
- Svendsen, Ingunn K (2015). *"Levedyktige nettverk innen arbeidsliv og rus"* . Rusfag 2015-1
- Svendsen, Ingunn K, A.S.Selbekk, I.Sagvaag (2012). *Energien i kaffepausene - Open Space som metodikk i utviklingsarbeid*. Hertervig Academic - Stavanger University Press
- Diverse dokumentasjon av alor-nettverkene, møtereferater og programmer for samlingene, samt informasjon på alor.no, akan.no.

Vedlegg

Oversikt aktører

Ledere i virksomhetene er sentrale aktører med ansvar både for ruspolicy, for retningslinjer for bruk av rusmidler blant ansatte, og ikke minst for håndtering og oppfølging av enkeltindivider når problemer oppstår.

Det er i dag en rekke aktører i og utenfor den enkelte virksomhet som kan bistå de som er ansvarlige med å forebygge og håndtere problemer som måtte oppstå. Frøyland (2011) gir en oversikt over de mest sentrale. Disse aktørgruppene er også sentrale målgrupper for alor-nettverkene.⁵

Bedriftshelsetjenestene (BHT)

Frøyland (2011) beskriver BHT som bedriftens medisinskfaglige rådgiver som skal være representert både i AMU og Akan-utvalg. BHT er rådgivere og ressurspersoner både i det forebyggende og det individrettede Akan-arbeidet. Virksomheter uten bedriftshelsetjeneste må avklare fra sak til sak hvordan behovet for medisinske tjenester kan dekkes.

Bedriftshelsetjenesten skal ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål (jf. arbeidsmiljølovens § 3-3 og forskrift om bedriftshelsetjenesten). I samarbeid med de øvrige i Akan-utvalget skal BHT gi ledelse og ansatte veiledning, informasjon og opplæring i rusmiddel-, pengespill- og Akan-faglige spørsmål. Det er også viktig at BHT er oppmerksom på rusmiddelspørsmål når det foretas ordinær kartlegging og oppfølging av arbeidsmiljø.

I individuelle Akan-saker er det vanligvis nærmeste leder som har ansvaret, men bedriftshelsetjenesten samarbeider med leder og Akan-kontakt om tilrettelegging, koordinering og oppfølging av individuelle opplegg. Bedrifter som ikke har bedriftshelsetjeneste, kan avtale fra sak til sak hvordan behovet for medisinske tjenester kan dekkes (for eksempel kommunehelsetjeneste, den ansattes fastlege, kjøp av bedriftshelsetjeneste i spesielle saker/tilfeller).

NAVs arbeidslivssentre

Mange norske virksomheter er IA-virksomheter. Dette innebærer blant annet at de får en kontaktperson hos nærmeste arbeidslivssentre. Kontaktpersonen kan være en å spille på lag med når det gjelder vanskelige samtaler og arbeid med temaer som sorterer under inkluderende arbeidsliv. Å håndtere ansatte med rusmiddel- eller spillvansker kan antakelig drøftes med denne kontaktpersonen.

Akan kompetansesenter

Kompetansesenterets arbeid består i å gi råd, veiledning og opplæring i hvordan norske virksomheter kan arbeide med problemstillinger knyttet til arbeidsrelatert rusmiddelbruk og pengespill. Dette innebærer blant annet å gjøre ledere i stand til tidlig å gripe fatt i – og ansatte til tidlig å ta opp – risikofylt rusmiddelbruk og

⁵ Store deler av følgende gjennomgang er hentet fra Frøyland (2011) og tilpasset denne sammenhengen.

pengespill. Akan-arbeidet i norske virksomheter skal bidra til at ansatte med rusmiddel- og spillproblemer får et tilbud om hjelp så tidlig som mulig.

Akan kompetansesenter tilbyr tjenester til hele Norges arbeidsliv og bistår virksomheter over hele landet gjennom telefonveiledning, bedriftsbesøk, kursvirksomhet, digitale verktøy og nettsider. Det tilbys bedriftsintern opplæring om blant annet utforming og forankring av en rus- og spillpolicy, bevisstgjøring og bearbeiding av bedriftens alkoholkultur, håndtering av bekymring eller mistanke om rusmiddelproblem, og konkrete råd og veiledning når det gjelder håndtering av ansatte med rusmiddel- eller pengespillproblemer. I tillegg arrangerer Akan kompetansesenter egne kurs og seminarer, se kursoversikt på www.akan.no. Akan kompetansesenter er medansvarlig for drift av alor-nettverkene.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

Det rusmiddelforebyggende arbeidet i virksomheten forankres i mange bedrifter (med over 50 ansatte) i arbeidsmiljøutvalget som er et organ hvor både de ansatte og ledelsen er representert. Her vedtas rus- og spillpolicyen i den enkelte virksomhet. Et samarbeid mellom partene i virksomheten omkring dette temaet gir leder et omforent grunnlag å bygge på når det gjelder spørsmål knyttet til rus og avhengighet blant ansatte.

I bedrifter/virksomheter uten AMU/partssamarbeid kan det rusmiddelforebyggende arbeidet også forankres i et samarbeid mellom ledelse og ansatte. Dette kan eksempelvis gjøres i et allmannamøte, i et personalmøte, eller gjennom et samarbeid mellom ledelsen og verneombudet eller en tillitsvalgt. En leder kan støtte seg på arbeidsmiljøutvalgets vedtatte politikk på området, og gjennom det forankre egen handling i aktuelle saker.

HR-avdelingen

I mange virksomheter finnes det erfarne medarbeidere i personalavdelingen. Disse vil selvsagt i noen tilfeller naturlig bli del av den aktuelle saken, men kan i andre tilfeller være personer som ledere og andre med ansvar kan søke støtte hos i slike saker.

Akan-utvalget

Noen virksomheter har opprettet et eget Akan-utvalg som et partssammensatt underutvalg og et arbeidsredskap for arbeidsmiljøutvalget (AMU). Akan-utvalget har fått delegert ansvaret for den praktiske gjennomføringen og utformingen av det rusmiddel- og spillforebyggende arbeidet i bedriften.

Akan-kontakten

Virksomheten kan utnevne en eller flere personer til Akan-kontakter. Akan-kontakten skal slik Akan kompetansesenter beskriver det, være en ressursperson, en pådriver og en rådgiver i bedriften på spørsmål som dreier seg om rusmiddelbruk, pengespill og håndteringen av slike saker i virksomheten. Akan-kontakten har slik Akan kompetansesenter anbefaler det ikke ansvaret for

virksomhetens rusmiddelforebyggende arbeid (dette ligger hos ledelse/AMU), men kan bistå med kunnskap og erfaringer når ledelse og virksomheten for øvrig har behov for det.

Verneombudet

Verneombudets (VO) oppgaver er nedfelt i arbeidsmiljøloven § 6-2. VO skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Videre skal VO varsle om forhold som kan medføre ulykkes- og helserisiko, og tas med på råd under planlegging og gjennomføring av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Verneombudet kan ha som oppgave å påse at bedriftens Akan-arbeid settes i sammenheng med helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

Tillitsvalgte

Tillitsvalgte har som oppgave å fremme et godt arbeidsmiljø og medvirke til at intensjonene i rusmiddelpolitikken ivaretas. Tillitsvalgte er viktige signalgivere som har store muligheter til aktivt å påvirke arbeidsmiljøet.

Tillitsvalgte skal bidra til at ledere reagerer i henhold til vedtatte prosedyrer. Samtidig skal de se til at den berørte arbeidstaker sikres bistand og saklig oppfølging. Forutsatt at arbeidstakeren ønsker det, anbefales det at tillitsvalgt er til stede under samtaler forbundet med advarsler.

Behandlingsapparatet

Mange behandlingsinstitusjoner bistår arbeidstakere med å håndtere eller behandle et rus- eller spillproblem. Disse er også viktige aktører med mye kunnskap om utfordringer og muligheter knyttet til forebygging og håndtering av rus- og spillproblemer blant ansatte. Behandlingsapparatet er en av de sentrale drifterne av alor-nettverkene.

Alor-nettverkene og kompetansesentrene

Alor-nettverkene har utviklet seg fra enkeltstående lokale forsøk til å være etablert i store deler av landet i løpet av de siste 10 årene, og er derfor også en relevant og sentral aktør på området i samspill med kompetansesentrene på rusområdet som alle nå har mandat rettet mot arbeidslivet som arena. Kompetansesentrene på rusområdet er hoveddrifter av alor-nettverkene.

I tillegg til disse aktørene finner vi i noen virksomheter også andre ansatte med en særlig interesse eller erfaring i rus- og spillrelaterte saker, og som derfor er ressurser i det forebyggende arbeidet. Det finnes i noen virksomheter fortsatt sosialt tillitsvalgte selv om dette nå er sjelden.

Spørreundersøkelsen til deltakere

I hvilket nettverk har du deltatt? (Flere kryss mulig)

- (2) alor Rogaland
- (8) alor Oslo/Akershus
- (3) alor Sunnmøre
- (4) alor Nord-Trøndelag
- (9) alor Sør-Trøndelag
- (5) alor Agder
- (6) alor Vestfold, Telemark og Buskerud
- (7) alor Nordmøre/Romsdal

Arbeider du ved en bedriftshelsetjeneste?

- (1) Ja, intern BHT innen én virksomhet
- (2) Ja, ekstern BHT for flere virksomheter
- (3) Nei

Hvilken type stilling/rolle har du?

- (1) Bedriftssykepleier
- (2) Bedriftslege
- (3) HMS-rådgiver
- (4) Ergo-/fysioterapeut
- (5) Annet

Hvor mange års erfaring har du fra arbeid ved bedriftshelsetjeneste (inkludert nåværende og evt. tidligere BHT du har jobbet ved)

- (1) Under ett år
- (2) 1-3 år
- (3) 4-6 år
- (4) Mer enn 6 år

Hvilken type stilling/rolle har du i virksomheten din? (Flere kryss mulig)

- (1) HR/personalfunksjon
- (2) Leder/mellomleder
- (3) Verneombud/hovedverneombud/tillitsvalgt
- (4) Vanlig arbeidstaker

(5) Annet _____

Har du personalansvar?

(1) Ja

(2) Nei

Om deltakelse i alor-nettverket

Hvordan fikk du vite om alor-nettverket? (Flere kryss mulig)

- (1) Lederen min informerte meg om nettverket
- (2) Jeg fikk vite om nettverket av Akan-utvalget (eller tilsvarende) i virksomheten
- (3) Jeg fant informasjon om nettverket på internett
- (4) Jeg fikk vite om nettverket fra Akan kompetansesenter
- (5) Jeg fikk vite om nettverket fra bedriftshelsetjenesten vår
- (6) Jeg fikk vite om nettverket fra deltakere fra andre virksomheter
- (7) Jeg fikk vite om nettverket via behandlingsapparatet
- (8) Annet _____

Hvor lenge har virksomheten din deltatt i alor-nettverket?

- (2) Mindre enn ett år
- (3) 1-2 år
- (4) 3-5 år
- (5) 6 år eller mer
- (6) Vet ikke

Hvor ofte deltar virksomheten din på nettverkssamlingene?

- (1) Jeg eller noen fra virksomheten deltar som regel hver gang (to ganger i året)
- (2) Jeg eller noen fra virksomheten deltar som regel én gang i året
- (4) Vi har deltatt sjeldnere enn én gang i året
- (5) Det varierer hvor ofte vi deltar

Har du deltatt på nettverkssamlingene alene eller er det flere som har deltatt fra virksomheten?

- (1) Jeg deltar som regel alene fra virksomheten min
- (2) Vi er som regel flere som deltar fra virksomheten min
- (3) Det varierer hvor mange som deltar fra virksomheten min

Deltar du på nettverkssamlinger sammen med virksomheter som du er BHT for?

- (1) Ja, som regel
- (2) Ja, av og til
- (3) Nei

Har du deltatt på nettverkssamlinger i løpet av de siste to årene?

- (1) Ja
- (2) Nei
- (3) Husker ikke

Hvor mange nettverkssamlinger har du deltatt på totalt?

- (1) Jeg har deltatt på én samling
- (2) Jeg har deltatt på 2-3 samlinger
- (3) Jeg har deltatt på 4-5 samlinger
- (4) Jeg har deltatt på 6 samlinger eller flere

Dersom det har vært nettverkssamlinger som du har fått invitasjon til, men ikke har deltatt på, hva var årsaken til at du ikke deltok? (Flere kryss mulig)

- (1) Andre fra virksomheten har deltatt
- (2) Jeg har ikke hatt tid
- (3) Lederen min har ikke ønsket at jeg skulle bruke tid på det
- (4) Det har vært for lang reisevei
- (5) Temaene har ikke vært relevante for meg
- (7) Jeg har ikke hatt lyst
- (6) Andre årsaker, hva? _____
- (8) Jeg har ikke gått glipp av noen samlinger

Hvor enig/uenig du er i de følgende utsagnene?

Jeg deltar på alor nettverkssamlinger fordi...

	1. Helt uenig	2	3	4	5. Helt enig
... jeg har behov for mer kunnskap og kompetanse	(1) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
... jeg har behov for å vedlikeholde kompetansen min	(1) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
... jeg ønsker å høre andres erfaringer	(1) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
... jeg ønsker å få inspirasjon/motivasjon	(1) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

	1. Helt uenig	2	3	4	5. Helt enig
... jeg vil bli bedre til å håndtere enkeltsaker	(1) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
... jeg ønsker å treffe ansatte fra andre virksomheter som arbeider forebyggende med rus og avhengighet	(1) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
... lederen min ønsker at jeg deltar	(1) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
... jeg ønsker å treffe ansatte fra andre BHT som jobber med arbeidsliv og rus	(1) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
... det gir meg anledning til å konsentrere meg om det forebyggende arbeidet innen rus og avhengighet	(1) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
... jeg kan formidle egen kunnskap og egne erfaringer til deltakere som har mindre erfaring	(1) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
... det er hyggelig	(1) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
... det er en fin anledning å komme seg vekk fra kontoret	(1) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

Om nettverkssamlingene

Vi ber deg ta stilling til følgende utsagn om temaene på nettverkssamlingene:

	1. Aldri	2. Sjelden	3. Av og til	4. Ofte	5. Alltid	Vet ikke
Temaene er for generelle	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Temaene er for smale	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Temaene er spennende	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Temaene er kjedelige	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Temaene er relevante for virksomheten min	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Temaene er relevante for min jobb i bedriftshelsetjenesten	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

	1. Aldri	2. Sjelden	3. Av og til	4. Ofte	5. Alltid	Vet ikke
Temaene er relevante for oppgaver jeg har knyttet til arbeidsliv og rus	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Temaene er relevante for rådgivning jeg gjør overfor virksomheter knyttet til arbeidsliv og rus	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Temaene er godt tilpasset deltakere som har mye erfaring og kunnskap om rus og avhengighet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Temaene er godt tilpasset deltakere som har lite erfaring med/kunnskap om rus og avhengighet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

På samlingene er det lagt opp til at virksomhetene/deltakerne kan spille inn temaer som de ønsker at skal tas opp på kommende samlinger.

Har du meldt inn temaer som du ønsker at skal tas opp på nettverkssamlinger?

- (1) Ja, én gang
 (2) Ja, flere ganger
 (3) Nei

Gjennomføring av samlingene/metodikk

Nettverkssamlingene består som regel av en kombinasjon av ulike metoder og tilnærminger.

Hvordan synes du de ulike metodene fungerer?

Du svarer på metodene som du har erfaring med/har deltatt på.

	1. Alltid dårlig	2.	3.	4.	5. Alltid bra	Vet ikke
Foredrag	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

	1. Alltid dårlig	2.	3.	4.	5. Alltid bra	Vet ikke
Intervjuer av personer i plenum	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Open Space – melde inn tema i sirkel, påfølgende gruppesamtaler	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Gruppediskusjon/-refleksjon	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Rollespill	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Presentasjoner av andre virksomheters erfaringer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Personlige historier	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Uformelle samtaler/prate med andre deltakere i pausene	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Felles oppsummering av dagen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Diskusjon av et gitt case	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Hvor enig/uenig er du i disse utsagnene om formen på nettverkssamlingene?

	1. Helt uenig	2	3	4	5. Helt enig
Jeg tør ikke ta opp spørsmål jeg lurer på	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg liker ikke å måtte velge tema og dermed utelate mange andre	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg kvier meg for å skulle dele egne/virksomhetens erfaringer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Det er for mye kos og hygge	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Det er bra at jeg selv kan påvirke hvilke temaer som skal diskuteres	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Samlingene har en god blanding av ulike metoder/tilnærminger	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Samlingene blir ledet på en god måte	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

	1. Helt uenig	2	3	4	5. Helt enig
Mine innspill tas på alvor	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Dersom du har kommentarer til metodikken i samlingene eller måten samlingene gjennomføres på, skriv dem gjerne her:

Alor-nettverkets betydning for deg og virksomheten

I hvilken grad har deltakelse i alor-nettverket gitt deg kunnskap om...

	1. I svært liten grad	2	3	4	5. I svært stor grad
... andre virksomheters forebyggende arbeid innen rus og avhengighet?	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>
... hvordan forankre det forebyggende arbeidet i virksomheten?	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>
... ulike rusmidler?	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>
... spillavhengighet?	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>
... rusmisbruk?	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>
... hvordan ivareta pårørende?	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>
... ulike forebyggende tiltak?	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>
... hvordan gjennomføre den nødvendige samtalen?	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>
... ruspolicy/kjøreregler?	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>
... behandlingsmuligheter, -innhold og -opplegg?	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>
... hvordan få i gang forebyggende arbeid i virksomheten?	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>
... de ulike rollene i det forebyggende arbeidet (BHT,	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>

	1. I svært liten grad	2	3	4	5. I svært stor grad
fastlege, Akan-kontakt, leder m.v.)?					
... hvordan ordlegge seg når man skal ta opp temaet med kolleger?	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>
... hvordan oppdage rus- eller avhengighetsproblematikk hos kolleger?	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>
...Akan-avtalen eller tilsvarende avtaler?	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>
... hvor du kan få informasjon og råd knyttet til rus og avhengighet?	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>
... rusmiddeltesting?	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>
... hvordan fremme god ruskultur i virksomheten?	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>

Du svarte at du har fått kunnskap om temaene nedenfor, gjennom nettverkssamlingene. I hvilken grad har denne kunnskapen vært nyttig for din rolle i forebyggende arbeid innen rus og avhengighet?

Kunnskap om...

	1. Ikke nyttig	2	3	4	5. Svært nyttig	Vet ikke/ikk e relevant
Andre virksomheters forebyggende arbeid innen rus og avhengighet	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Hvordan forankre det forebyggende arbeidet i virksomheten	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Ulike rusmidler	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Spillavhengighet	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Rusmisbruk	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Hvordan ivareta pårørende	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Ulike forebyggende tiltak	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>

	1. Ikke nyttig	2	3	4	5. Svært nyttig	Vet ikke/ikk e relevant
Hvordan gjennomføre den nødvendige samtalen	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Ruspolicy/kjøreregler	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Behandlingsmuligheter, -innhold og -opplegg	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Hvordan få i gang forebyggende arbeid i virksomheten	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
De ulike rollene i det forebyggende arbeidet innen rus og avhengighet (BHT, fastlege, Akan-kontakt m.v.)	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Hvordan ordlegge seg når man skal ta opp temaet med kolleger	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Hvordan oppdage rus- eller avhengighetsproblematikk hos kolleger	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Akan-avtalen eller tilsvarende avtaler	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Hvor jeg kan få informasjon og råd knyttet til rus og avhengighet	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Rusmiddeltesting	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Hvordan fremme god ruskultur i virksomheten	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>

Er det temaer du kunne trenge mer kunnskap om? Hvilke? Vennligst sett kryss på de tre temaene du har mest behov for mer kunnskap om

- (2) Andre virksomheters forebyggende arbeid innen rus og avhengighet
- (3) Hvordan forankre det forebyggende arbeidet i virksomheten
- (4) Ulike rusmidler
- (5) Spillavhengighet

- (6) Rusmisbruk
- (7) Hvordan ivareta pårørende
- (8) Ulike forebyggende tiltak
- (19) Hvordan gjennomføre den nødvendige samtalen
- (9) Ruspolicy/kjøreregler
- (10) Behandlingsmuligheter, -innhold og -opplegg
- (11) Hvordan få i gang forebyggende arbeid i virksomheten
- (13) De ulike rollene i det forebyggende arbeidet (BHT, fastlege, Akan-kontakt m.v.)
- (14) Hvordan ordlegge seg når man skal ta opp temaet med kolleger
- (20) Hvordan oppdage rus- eller avhengighetsproblematikk hos kolleger
- (16) Akan-avtale eller tilsvarende avtaler
- (17) Hvor jeg kan få informasjon og råd knyttet til rus og avhengighet
- (21) Rusmiddeltesting
- (22) Hvordan fremme god ruskultur i virksomheten
- (18) Annet, hva? _____

Hva har du mest behov for å lære om/få ut av nettverkssamlingene?

Hvordan formidler du kunnskap og informasjon fra nettverkssamlingene til virksomheten din?

	1. Aldri	2. Sjelden	3. Noen ganger	4. Ofte	5. Alltid	Ikke relevant
Jeg formidler lite eller ingenting	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg forteller/drøfter på avdelingsmøter eller andre samlinger for de ansatte (eks: andre møter/seminarer/kurs)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg orienterer/drøfter med lederen min eller på ledermøter	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg orienterer/drøfter på AMU-møter, Akan-utvalgsmøter eller andre i virksomheten som arbeider med forebygging	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg forteller kolleger jeg tilfeldigvis møter uformelt i	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

	1. Aldri	2. Sjelden	3. Noen ganger	4. Ofte	5. Alltid	Ikke relevant
lunsj eller andre sosiale sammenhenger						
Jeg orienterer/drøfter med bedriftshelsetjenesten	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Annet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Hvordan formidler du kunnskap og informasjon fra nettverkssamlingene til virksomheter som du er BHT-kontakt for? Flere svar mulig

	1. Aldri	2. Sjelden	3. Noen ganger	4. Ofte	5. Alltid	Ikke relevant
Jeg formidler lite eller ingenting	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg formidler på kurs eller møter for ledere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg formidler på kurs eller møter for ansatte	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg orienterer på AMU-møter, Akan-møter eller for andre i virksomheten som arbeider med forebygging	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg formidler på en mer uformell måte når jeg besøker virksomhetene	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg formidler ikke direkte fra nettverkssamlingene, men formidler generell kunnskap om arbeidsliv og rus ved behov	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Annet...	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Vurder utsagnene. I hvilken grad har alor-nettverket hatt betydning for deg?

	1. I svært liten grad	2	3	4	5. I svært stor grad
Jeg blir tryggere i den rollen jeg har innen arbeidsliv og rus	(1) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>

	1. I svært liten grad	2	3	4	5. I svært stor grad
Jeg blir tryggere i den rollen jeg har som rådgiver overfor virksomheter knyttet til arbeidsliv og rus	(1) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Det gir motivasjon til å fortsette det forebyggende arbeidet	(1) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Det gir inspirasjon til å jobbe med arbeidsliv og rus	(1) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Det gir meg kunnskap om forebyggende tiltak	(1) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Det gir meg bedre ferdigheter i håndtering av rusrelaterte saker	(1) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Det gir meg bedre ferdigheter i å oppdage rusrelaterte saker	(1) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Det gir meg et miljø hvor jeg kan diskutere og lære av andre som er i samme rolle som meg	(1) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Det gjør det mindre ensomt å jobbe med arbeidsliv og rus	(1) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Det gir trygghet i arbeidet å vite at jeg kan delta i alor-nettverket	(1) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Det gir meg i grunnen svært lite	(1) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(9) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>

Har du brukt kunnskapen og kompetansen du har fått gjennom deltakelse i nettverket, i håndtering av rusrelaterte individsaker på arbeidsplassen?

- (1) Ja
(2) Nei, jeg har ikke vært involvert i slike saker
(3) Nei, kunnskapen har ikke vært relevant for sakene som vi har hatt

Har du brukt kunnskapen og kompetansen du har fått gjennom deltakelse i nettverket, i håndtering av rusrelaterte individsaker i virksomheter som du er BHT-kontakt for?

- (1) Ja
(2) Nei, jeg har ikke vært involvert i slike saker

(3) Nei, kunnskapen har ikke vært relevant for sakene som har vært

Vurder utsagnene. I hvilken grad vil du si deltakelsen i alor-nettverket har hatt betydning for virksomheten din?

	1. I svært liten grad	2.	3.	4.	5. I svært stor grad	Vet ikke/ikk e relevant
Virksomheten har fått mer kunnskap og kompetanse om saker relatert til rus og avhengighet	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
Virksomheten er blitt flinkere til å oppdage saker knyttet til rus og avhengighet	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
Virksomheten er blitt bedre rustet til å håndtere individsaker som oppstår	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
Virksomheten er blitt flinkere til å forebygge rus- og avhengighetsproblemer blant ansatte	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
Virksomheten har fått et mer bevisst forhold til rus og avhengighet	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
Nettverket har liten eller ingen betydning for virksomheten min	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>

Hvilken betydning vil du si deltakelsen i alor-nettverket har internt i bedriftshelsetjenesten du selv jobber for?

	1. I svært liten grad	2.	3.	4.	5. I svært stor grad	Vet ikke/ikk e relevant
Vi har fått mer kunnskap og kompetanse om saker relatert til rus og avhengighet	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
Vi er blitt flinkere til å oppdage saker knyttet til rus og avhengighet blant medarbeidere	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
Vi er blitt bedre rustet til å håndtere individsaker som oppstår hos oss	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
Vi er blitt flinkere til å forebygge rus- og avhengighetsproblemer blant ansatte	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
Vi har fått et mer bevisst forhold til rus og avhengighet	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
Nettverket har liten eller ingen betydning for bedriftshelsetjenestens interne arbeid	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>

Har virksomheten din – slik du vurderer det – gjennomført noen tiltak som direkte følge av deltakelsen i alor-nettverket?

	Ja	Nei	Vet ikke
Vi har invitert forelesere til virksomheten for å snakke om rusrelaterte temaer	(7) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Vi har hatt kontakt med andre virksomheter i nettverket mellom samlingene, for å utveksle erfaringer	(7) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Vi har gjennomført kompetansehevede tiltak	(7) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>

	Ja	Nøi	Vet ikke
Vi har hatt kontakt med Akan kompetansesenter	(7) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Vi har hatt kontakt med bedriftshelsetjenesten angående rusrelaterte temaer	(7) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Vi har laget/revidert/drøftet ruspolicy	(7) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Vi har hatt samtaler og diskusjoner i fellesfora om kjøreregler for alkohol	(7) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Vi har gjennomført rusmiddeltesting	(7) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Vi har brukt Balance, Dilemmaverktøy, jegspiller.no eller andre nettbaserte verktøy	(7) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Vi har laget/revidert/drøftet retningslinjer for håndtering av enkeltsaker	(7) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Vi har endret måten vi jobber med forebygging innen rus og avhengighet	(7) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Vi har innført rusfrie arrangementer	(7) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Vi har gitt informasjon til ansatte via nettsider, e-post, flyers, internpost etc.	(7) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Vi har satt i gang andre forebyggende tiltak	(7) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Vi har hatt kontakt med behandlingsmiljøer for informasjon og veiledning	(7) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>
Vi har skaffet enkeltpersoner hjelp	(7) <input type="checkbox"/>	(10) <input type="checkbox"/>	(11) <input type="checkbox"/>

Dersom dere har gjennomført andre tiltak som følge av at dere har deltatt i alor-nettverket, skriv dem gjerne her:

Har bedriftshelsetjenesten du jobber for selv gjennomført noen forebyggende tiltak internt, innen rus/avhengighet, som følge av at du/dere har deltatt i alor-nettverket? Hvilke?

Dersom du har kommentarer knyttet til alor-nettverkets nytte og betydning, skriv dem gjerne her:

Vil du fortsette å delta på alor-nettverkssamlinger fremover?

- (1) Ja
(2) Nei

Hva er grunnen til at du ikke vil fortsette å delta på alor-nettverkssamlinger?

Organisering av alor-nettverket

Vurder hvor enig eller uenig du er i følgende utsagn

	1. Helt uenig	2.	3.	4.	5. Helt enig	Vet ikke
Jeg hadde deltatt oftere på nettverkssamlinger dersom det var kortere reisevei	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg foretrekker halvdagssamlinger	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Det er for dyrt å delta på samlingene	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Nettverkssamlingene arrangeres for sjelden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Det er passe med to samlinger i året	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Det er for mange deltakere på nettverkssamlingene	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Det er for få deltakere på nettverkssamlingene	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Det er nyttig å høre om erfaringer med forebygging	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

	1. Helt uenig	2.	3.	4.	5. Helt enig	Vet ikke
innen rus og avhengighet fra andre bransjer enn vår egen bransje						
Jeg ville hatt mer nytte av samlinger kun med virksomheter fra egen bransje/med liknende utfordringer som oss	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Det bør utveksles kontaktinformasjon til alle deltakerne, slik at de kan ta kontakt direkte med hverandre mellom samlingene	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Det er lett å ta kontakt med tilretteleggerne mellom samlingene	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Det er nyttig at både behandlingsapparatet, akan og Korus er med på samlingene	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Har du forslag til forbedringer for alor-nettverket du deltar i?

Om det rusforebyggende arbeidet i virksomheten din:

Vurder påstandene..

	1. Helt uenig	2.	3.	4.	5. Helt enig
Vi jobber aktivt med rus- og avhengighetsforebyggende tiltak i virksomheten min	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Det har ikke vært oppmerksomhet om forebyggende arbeid innen rus	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

1. Helt uenig 2. 3. 4. 5. Helt enig

og avhengighet i virksomheten
min, men vi ønsker nå å starte
med det

Har virksomheten din et Akan-utvalg eller et annet utvalg med ansvar for håndtering av enkeltsaker eller forebygging innen rus og avhengighet?

- (1) Ja
- (2) Nei
- (3) Vet ikke

Har virksomheten din en skriftlig ruspolicy/kjøreregler for rusmiddelbruk?

- (1) Ja
- (2) Nei
- (3) Vet ikke

Hvilke andre fora som gir kunnskap om arbeidsliv og rus har du deltatt i de to siste årene?

- (1) Akan-dagene
- (2) Andre seminarer eller kurs holdt av Akan
- (3) Seminarer eller kurs holdt av BHT
- (4) Seminarer eller kurs holdt av arbeidsgiver-/arbeidstakerorganisasjoner
- (5) Annet, hva _____

Hvilken rolle har du i det forebyggende arbeidet innen rus og avhengighet i virksomheten?

- (1) Ingen spesiell rolle
- (2) Akan-kontakt
- (3) Medlem av Akan-utvalget
- (4) Medlem av arbeidsmiljøutvalget (AMU)
- (5) Medlem av annet utvalg eller gruppe som arbeider med rusforebygging på arbeidsplassen
- (6) Annet: _____

Hvor lenge har du deltatt i virksomhetens forebyggende arbeid innen rus og avhengighet?

- (1) Mindre enn ett år
- (2) 1-3 år
- (3) 4-5 år
- (4) 6 år eller mer

Om din rolle som BHT

Hvor ofte bistår du virksomheter som du/dere er BHT for, med...

	En gang i måneden eller oftere	Omtrent annenhver måned	Omtrent en gang i kvartalet	Omtrent en gang i året	Sjeldnere enn én gang i året
Rådgivning til ledere om håndtering av rus-saker	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Håndtering av rus-saker på virksomhetens vegne	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Oppfølging av ansatte med utfordringer knyttet til rus/avhengighet	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Utarbeidelse av akan-avtale (eller tilsvarende) for ansatte	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Utarbeidelse/rådgivning knyttet til ruspolicy for virksomheten	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Rusmiddeltesting	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Kursing av ledere eller ansatte knyttet til rusforebygging	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Andre oppgaver knyttet til arbeidsliv og rus	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

Hvor ofte bistår du virksomheten som du/dere er BHT for, med...

	En gang i måneden eller oftere	Omtrent annenhver måned	Omtrent en gang i kvartalet	Omtrent en gang i året	Sjeldnere enn én gang i året
Rådgivning til ledere om håndtering av rus-saker	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Håndtering av rus-saker på virksomhetens vegne	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Oppfølging av ansatte med utfordringer knyttet til rus/avhengighet	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Utarbeidelse av akan-avtale (eller tilsvarende) for ansatte	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

	En gang i måneden eller oftere	Omtrent annenhver måned	Omtrent en gang i kvartalet	Omtrent en gang i året	Sjeldnere enn én gang i året
Utarbeidelse/rådgivning knyttet til ruspolicy for virksomheten	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Rusmiddeltesting	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Kursing av ledere eller ansatte knyttet til rusforebygging	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Andre oppgaver knyttet til arbeidsliv og rus	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

I hvilken grad oppfatter du at virksomhetene etterspør kompetanse knyttet til forebyggende arbeid innen rus og avhengighet fra bedriftshelsetjenesten?

- (1) 1. I svært liten grad
 (8) 2.
 (9) 3.
 (10) 4.
 (11) 5. I svært stor grad

I hvilken grad oppfatter du at virksomheten som du er BHT for, etterspør kompetanse knyttet til forebyggende arbeid innen rus og avhengighet fra bedriftshelsetjenesten?

- (1) 1. I svært liten grad
 (8) 2.
 (9) 3.
 (10) 4.
 (11) 5. I svært stor grad

I hvilken grad oppfatter du at virksomhetene etterspør kompetanse knyttet til håndtering av enkeltsaker, fra bedriftshelsetjenesten?

- (1) 1. I svært liten grad
 (2) 2.
 (3) 3.
 (4) 4.
 (5) 5. I svært stor grad

I hvilken grad oppfatter du at virksomheten som du er BHT for, etterspør kompetanse knyttet til håndtering av enkeltsaker, fra deg/bedriftshelsetjenesten?

- (1) 1. I svært liten grad

- (2) 2.
- (3) 3.
- (4) 4.
- (5) 5. I svært stor grad

Om virksomheten din

Hvilken sektor tilhører virksomheten din?

- (1) Offentlig
- (2) Privat

Bransje

- (1) Industri
- (15) Petroleum
- (2) Bygg/anlegg
- (3) Varehandel
- (7) Transport
- (8) Overnatting/servering
- (4) Informasjon/kommunikasjon
- (5) Bank/finans/forsikring
- (9) Undervisning
- (10) Offentlig administrasjon
- (11) Helse og sosial
- (12) Personlig tjenesteyting
- (13) Forretningsmessig tjenesteyting
- (14) Annet, hva? _____

Antall ansatte i virksomheten/enheten du representerer

Dersom du har kommentarer til evalueringen/alor-nettverket som du ikke har fått formidlet over, skriv det gjerne her!
