

Karin Rystedt, HR-direktör i Region Gävleborg:

”Med 15-metoden kan vi jobba både främjande och förebyggande”

Alla som loggar in på intranätet i Region Gävleborg möts av texten: *Dricker du lagom? Testa dina alkoholvanor.* Den som väljer att klicka vidare kan fylla i en enkel enkät om sina alkoholvanor och därefter få återkoppling med tips om att vända sig till företagshälsan för stöd och hjälp. Utan att chefen får veta något.

Region Gävleborg betraktar riskbruk som en livsstilsfråga, precis som övervikt eller rökning. Oavsett skäl har alla anställda möjlighet att besöka företagshälsan två gånger – utan att chefen vet om det. För den som bekymrar sig över sin alkoholkonsumtion och vill ha stöd för att minska den, används i första hand 15-metoden som består av tre steg: screening och kort rådgivning, fördjupad bedömning och behandling med samtal och/eller läkemedel. Enligt Bo Wallbäcks, chef för FöretagsHälsan Gävleborg, handlar det vanligtvis om 4–6 besök.

– Vid ett mer utvecklat alkoholberoende behöver chefen involveras som en del av arbetsgivarens rehabiliteringsansvar.

Karin Rystedt, HR-direktör i Region Gävleborg, menar att arbetet med att förebygga alkoholproblem är hälsofrämjande både för medarbetare och patienter. Beslutet att använda metoden har växt fram i dialog med FöretagsHälsan Gävleborg.

– Behandlingen enligt 15-metoden har fokus på patientsäkerheten genom hela processen vilket ligger helt i linje med hur

Fakta Region Gävleborg

Personal: Region Gävleborg har 6431 tillsvidare- och visstidsanställda som arbetar vid tio olika förvaltningar. Den största förvaltningen är Hälso- och sjukvård med 5 344 medarbetare.

15-metoden: FöretagsHälsan Gävleborg har använt 15-metoden ett par år. Hösten 2015 har fyra av fem företags-sköterskor och samtliga tre läkare vid företagshälsovården gått en tvådagars utbildning i metoden. Efter två år har metoden använts i cirka 20 alkoholrelaterade rehabiliteringsärenden. Hittills är resultatet mycket gott för de flesta som har deltagit.

Policydokument: Arbetsmiljöpolicyn som bland annat säger att ”För att skapa säkerhet för våra patienter/brukare och medarbetare är det viktigt med drogfria arbetsplatser. Missbruk skall så tidigt som möjligt identifieras och rehabilitering erbjudas. Anställda som aktivt medverkar för att bryta sitt missbruk skall inte behöva förlora sin anställning.” Policyn antogs i februari 2013.



FOTO: BIRGITA KLEPKE

Bo Wallbäcks, chef för FöretagsHälsan Gävleborg, och Karin Rystedt, HR-direktör i Region Gävleborg har haft en tät dialog om värdet av 15-metoden som en del av regionens arbetsmiljöarbete.

vi vill jobba. När vi skrev vår nya arbetsmiljöpolicyn passade modellen som hand i handske med vårt uppdrag att vara en hälsofrämjande arbetsgivare, säger Karin Rystedt.

En del av regionens arbetsmiljöarbete

Arbetet har pågått sedan år 2013 och är numera integrerat i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Efter två år är regionen redo att lansera arbetssättet på bred front och Karin Rystedt beskriver 15-metoden som ett ”backstage-instrument som vi inte gör så stor grej av”.

– Jag känner mig trygg med att innehållet i metoden har god evidens och vet att företagshälsan har rätt kompetens för att kunna erbjuda det stöd som krävs. Kostnaden tar vi centralt och vi räknar med att vi slipper kostnader senare genom att satsa förebyggande och främjande, säger hon.

Bra för patientsäkerheten

För att lyfta upp frågan på dagordningen bjöd hon in Ulric Hermansson, socionom, med dr och universitetslektor vid Karolinska Institutet, till regionens chefsdag den 11 september 2015.

– Vi har 6 500 medarbetare och enligt forskarnas siffror är 10–15 procent av befolkningen i arbetsför ålder i riskzonen för att dricka för mycket. Med tanke på att många av våra anställda träffar patienter varje dag blir det en viktig patientsäkerhetsfråga, säger Karin Rystedt och tillägger att även den så kallade dagen-efter-effekten påverkar förmågan att göra ett bra jobb.

– Det borde vara lika självklart att undanröja säkerhetsrisker inom vården som inom till exempel flyget. Både alkoholpåverkan och dagen-efter-effekt kan inverka på patientsäkerheten. Dessutom innebär ett alltför stort alkoholbruk en risk för att utveckla ett alkoholberoende och en allmän hälsorisk eftersom det ofta leder till andra sjukdomar.

Chefen märker ofta för sent

Många chefer i publiken nickar igenkännande när Ulric Hermansson berättar att chefen ofta är den siste som upptäcker om en medarbetare har problem.

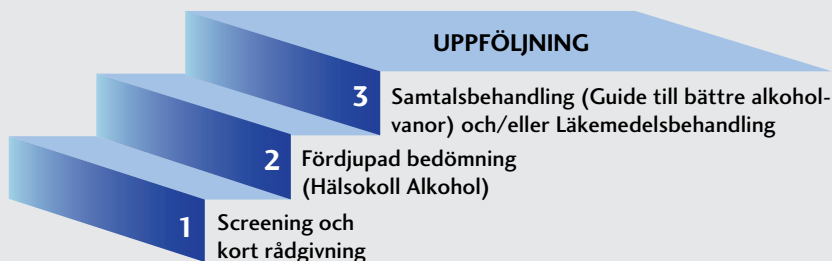
– Från ett riskbruk tar det cirka tio år innan konsekvenserna av drickandet märks på jobbet – och då kan det vara för sent att hjälpa, säger han.

Ulric Hermanssons forskning är främst inriktad på prevention

Det här är 15-metoden

15-metoden är en kort och effektiv behandling av alkoholproblem. Målgruppen är personer med lätta till måttliga problem.

15-metoden består av tre steg; screening och kort rådgivning, fördjupad bedömning och behandling med samtal och/eller läkemedel. I arbetslivet bygger metoden på ett samarbete mellan individ, arbetsgivare och företagshälsovård.



Metoden är utvecklad av forskare och experter på Riddargatan 1, mottagningen för alkohol och hälsa, som drivs av Stockholms läns landsting och Karolinska Institutet.

Källa: 15-metoden – ett nytt sätt att uppmärksamma och behandla alkoholproblem



FOTO: BIRGITA KLEPKE

och behandling av alkohol- och narkotikaproblem i arbetslivet och han är en av dem som tagit fram och utvecklat 15-metoden. Förutom att metodens behandlingsinslag har visat sig ha god effekt är den, enligt honom, också ett sätt att få bort "den moraliska blicken".

– När vi frågar om folks alkoholvänor tolkar många det som att vi frågar om de är "alkoholister". När det gäller alkohol är det lättare att tänka "vi" och "dom" – och ingen vill identifiera sig med A-laget på parkbänken, säger han och leker med tanken att byta ordet alkohol mot chips eller något annat onyttigt.

Många klarar kontrollerat drickande

Christer Sjöberg är läkare vid FöretagsHälsan Gävleborg och har arbetat med 15-metoden i två år. Under den tiden har han varit personligt involverad i behandlingen av ett 15-tal personer och erfarenheten är att det går bra för de flesta.

– Många lyckas nå sina mål, medan de som avbryter får hjälp på annat sätt, säger han och tillägger att 15-metoden är ett komplement till andra metoder.

Han är förvånad över att så många av dem som har ett diagnostiserat beroende klarar att gå tillbaka till ett välkontrollerat drickande. Även om vissa måste bli helt nyktra.

En fördel med 15-metoden är, enligt Ulric Hermansson, att den erbjuder möjlighet att utforma behandlingen individuellt. Erfarenheten visar också att det oftast inte behövs mycket stöd. Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU) har visat att en lång och intensiv behandling inte evidensbaserat är bättre än en mindre insats. Något som har gett avtryck i utvecklingen av 15-metoden.

– Vi vet att en enkel screening plus rådgivning på 5–10 minuter



Alkoholprevention var en av frågorna vid Region Gävleborgs chefsdag den 11 september 2015.

kan få människor att ändra sitt beteende. Ibland kan det räcka med att över huvud taget ställa frågan, säger Ulric Hermansson.

Riskbruk är en livsstilsfråga

Karin Rystedt är medveten om att möjligheten att söka hjälp utan att informera chefen väcker en del funderingar och frågor.

– En del chefer blir osäkra och tycker att de borde bli inblandade, men de flesta tycker att det är alldeles för passivt att vänta tills alkoholproblemet märks.

Därför har regionen bestämt sig: riskbruk är en livsstilsfråga och ska behandlas som en sådan.

– Vi tänker att personer som ibland har allvarliga funderingar över sin alkoholkonsumtion fortfarande har möjlighet att hjälpa sig själva. De ska veta att det finns hjälp att få och som arbetsgivare är det vår uppgift att skapa bra förutsättningar för det, säger Karin Rystedt som tror att de flesta tycker att det är enklare att vända sig till sin företagshälsa där de redan känner och har förtroende för personalen.

Eftersom det kan vara svårt att diskutera sina alkoholvanor med chefen, har regionen bestämt att alla ska kunna söka stöd hos företagshälsan utan att någon vet.

– Som orsak räcker att man själv känner ett behov att diskutera och eventuellt få stöd att ändra sina alkoholvanor. Helst vill vi att den enskilde själv ska ta upp frågan med chefen, säger Bo Wallbäcks, chef för Företags-Hälsan Gävleborg.

Kunskap i diagnostisering

Hittills har företagshälsan fångat upp medarbetare på två sätt; antingen har de kommit direkt via chefen eller för att deras problem har upptäckts i andra sammanhang.

– Om vi anar att någon har ett riskbruk erbjuder vi alltid screening, säger företagsläkaren Christer Sjöberg.

När möjligheten att söka hjälp utan chefens vetskap blir mera känd, hoppas och förväntar han sig att det ska komma personer som aldrig skulle ta kontakt med en beroendemottagning eller gå till chefen med sin oro.

Företagshälsovården utbildas

Cirka 800 företagsläkare, företags-sköterskor och beteendevetare från hela landet har genomgått en tvådagars utbildning i 15-metoden (oktober 2015). Utbildningarna ges inom ramen för ett regeringsuppdrag, TIA-projektet, som syftar till att höja företagshälsovårdens och arbetslivets kompetens när det gäller tidiga insatser i arbetslivet mot alkoholberoende. Mer information om projektet och 15-metoden finns på Sveriges Företagshälsors hemsida: www.foretagshalsor.se. Företagshälsovården består av omkring 150 företag i varierande storlek och organisationsform som tillsammans har cirka 500 enheter spridda över hela landet. Över 4 000 personer är anställda inom branschen samt ytterligare ett antal som arbetar som underleverantörer och konsulter.

CDT och PEth

CDT och PEth är blodprover som påvisar måttlig till hög alkoholkonsumtion under de senaste veckorna.

Han har redan sett en blygsam ökning, men de flesta som identifieras hittar man fortfarande i samband med lagstadgade hälsokontroller för till exempel nattarbete eller rök- och kemdykare.

Då tar vi upp livsstilsfrågor och screenar alla med AUDIT. Andra kommer till företagshälsan för att chefen har fattat misstanke, de har fastnat i en nykterhetskontroll eller ertappats berusade på jobbet.

Vad krävs då av en företagshälsa som vill införa 15-metoden?

– Det krävs förstås att den som ska arbeta med metoden har rätt utbildning. Att ha jobbat med livsstilsfrågor och ha erfarenhet av motiverande samtal (MI) och kognitiv beteendeterapi (KBT) är andra bra förutsättningar. En grundbult är att även ha tillgång till en läkare som ställa diagnos om en person har ett beroende, säger Christer Sjöberg.

TEXT OCH FOTO: Birgita Klepke

Tre chefer tycker till

Nu kan dina medarbetare prata med företagshälsan om sina alkoholvanor utan att du vet om det. Vad tycker du om det?

Problem med alkohol är fortfarande fyllt av skam så det är jätteviktigt att alla kan söka och få stöd utan att behöva gå via chefen. När jag lägger märke till problemen har det oftast gått för långt. Regionens nya arbetssätt sprider information om nycklarna – vilket i sin tur minskar riskerna.

ERIK BERGLIND, CHEF, SERVICEENHETEN I GÄSTRIKLAND
(70 ANSTÄLLDA OCH 20 TIMVIKARIER)



Allt som minskar risken att medarbetare utvecklar ett allvarligt alkoholproblem är utmärkt. Som chef har jag inget behov av att veta vem eller vilka som söker stöd hos företagshälsan så länge det handlar om förebyggande insatser.

KRISTINA NILSSON, VERKSAMHETSCHEF, VO ÖGON
(CIRKA 100 ANSTÄLLDA)



Det är en bra möjlighet att enskilda medarbetare kan undersöka och få svar på om de är i riskzonen. Det är ett bra komplement till vårt övriga alkoholförebyggande arbete. Jag är dock osäker på i hur stor omfattning den enskilde tar kontakten själv, då förnekelse många gånger är orsaken till problemen.

TORBJÖRN ERIKSSON, VÅRDENHETSCHEF, AMBULANS
(52 ANSTÄLLDA I GÄVLE OCH OCKELBO)

