

# Ny metod gav Eva bättre alkoholvvanor

*När Eva blev tvungen att ta itu med sina alkoholproblem valde hon att prova 15-metoden.*

*– Det passar mig bra att arbeta på egen hand och i början fick jag det stöd jag behövde genom många täta samtal.*

*Efter nio månaders rehabilitering är både hon, företagsköterskan och arbetsgivaren nöjda med resultatet.*

Eva arbetar i Lunds kommun och är en av de cirka 20 anställda som fått hjälp att hantera sitt förhållande till alkohol med 15-metoden. Men hon är långt ifrån ensam om sina problem.

Enligt Sveriges senaste folkhälsoenkät har 19 procent av alla män och 12 procent av alla kvinnor riskabla alkoholvvanor. En nyligen publicerad studie bedömer också att drygt 300 000 personer är beroende av alkohol.

De flesta som är beroende talar inte om sina problem och många

lyckas hålla masken på jobbet. Även om arbetskamrater ofta har haft sina aningar, kan det ta över tio år innan chefen upptäcker alkoholproblem hos en anställd.

## Eva valde 15-metoden

I Evas fall blev företagshälsovården inkopplad efter att en arbetskamrat hade uppmärksammat chefen om att någonting inte stod rätt till. Eva fick blåsa i en alkoholtestare som gav utslag. Därefter blev hon hemskickad från arbetet.

## Fakta Lunds kommun

**Personal:** Kommunens drygt 9100 tillsvidare- och visstidsanställda arbetar vid tolv olika förvaltningar. Vård- och omsorgsförvaltningen är störst med cirka 2800 medarbetare. Antalet medarbetare per enhetschef varierar från 10-15 till närmare 90.

**15-metoden:** Lunds kommun började använda 15-metoden i januari 2013. Efter ett och ett halvt år har metoden använts i cirka 20 alkoholrelaterade rehabiliteringsärenden och hittills är resultatet mycket gott för många av dem som har deltagit. Även de flesta chefer är positiva till metoden.

Inom kommunens företagshälsovård har hittills samtliga tre sköterskor, två av tre läkare och en av tre beteendevetare gått en tvådagars utbildning i metoden.

**Policydokument:** Riktlinjer för hälsofrämjande arbete, arbetsmiljö och rehabilitering



I Lunds kommun arbetar HR-konsulten Petra Akins och företagssköterska Johan Månsson Rosén tätt tillsammans för att hjälpa både arbetsgivare och anställda att komma tillrätta med alkoholproblem.

Några dagar senare kallade företagshälsovården till samtal med chefen, HR-konsulten Petra Akins och företagssköterskan Johan Månsson Rosén. Vid ett tidigare möte med chefen och Petra Akins hade Eva informerats om olika behandlingsmodeller – bland annat den Minnesotamodell som kommunen förespråkade.

Eftersom Eva ville lära sig att hantera sin ångest i vardagsmiljön valde hon 15-metodens upplägg eftersom hon dels var van vid att arbeta självständigt, dels kände sig rädd för att sitta i grupp på grund av sin panikångest.

Tidigare hade hon provat massage, akupunktur och träffat en psykolog via vårdcentralen. När inget hjälpte började hon självmedicinera genom att dricka alkohol – trots att hon visste att det var fel.

## Naturlig fortsättning på riskbruksarbetet

Johan Månsson Rosén är en av tre företagsskötorskor vid kommunens företagshälsovård. Han har tidigare arbetat enligt Riskbruksmodellen vars screening och korta rådgivning är det första av 15-metodens tre steg (screening, fördjupad bedömning och behandling).

– Beroendefrågorna ligger mig varmt om hjärtat och det kändes naturligt med en fortsättning på riskbruksarbetet som gav mig ytterligare verktyg för att hjälpa personer som har en hög alkoholkonsumtion.

Han utbildade sig i 15-metoden i december 2012 och fick direkt några patienter som i likhet med Eva inte ville gå den Minnesota-modell som kommunen erbjöd.

## Fel att döma och skuldbelägga

Johan Månsson Rosén tror på dialog och vill varken döma eller skuldbelägga den som dricker.

– Jag är övertygad om att alltför tuffa regler kan göra att vissa personer väljer att inte berätta om sina misslyckanden, men återfall är en del i att lära sig hantera sitt beroende, säger han och jämför med rökning:

– Om en inbiten rökare inte lyckas sluta vid första försöket är omgivningen ofta förstående och uppmuntrar nya försök. Om någon med alkoholproblem får ett återfall är vi däremot snabba att säga "ussh" och "fy".

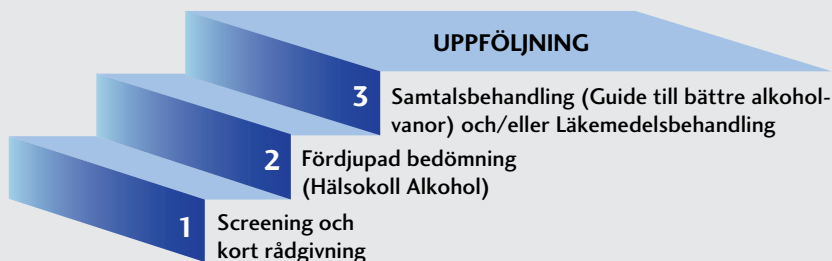
Han noterar dessutom den starka skillnaden mellan orden "beroende" och "missbruk".

– Vi säger att vi är beroende av cigaretter, men talar ofta om missbruk så fort det handlar om alkohol. Eftersom ordet missbruk är så laddat använder vi i Lunds kommun oftare ordet beroende.

## 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

## Arbetsgivaren kan ofta hjälpa individen.

PETRA AKINS, HR-KONSULT, LUNDS KOMMUN

## Stöd av beteendevetare

För Eva har Johan Månsson Roséns attityd varit en viktig del i hennes tillfrisknande.

– Istället för att döma har han hjälpt mig att fokusera på det som är positivt. När det behövdes la Johan Månsson Rosén in övningar som kunde gå ut på att identifiera orsaken till irrelevant beslut för att så småningom inse det kloka i att inte gå förbi Systembolaget på väg hem från jobbet.

I början av behandlingen träffades Eva och Johan Månsson Rosén varannan vecka. Som extra stöd träffade hon också en KBT-utbildad beteendevetare som under fem träffar hjälpte henne att hantera sin ångest. Beteendevetaren arbetar också vid företagshälsovården och är utbildad i 15-metoden.

## Skriftligt kontrakt och flexibla möten

För Eva passade det utmärkt att få ett skriftligt "kontrakt" med en individuell plan som innehåller

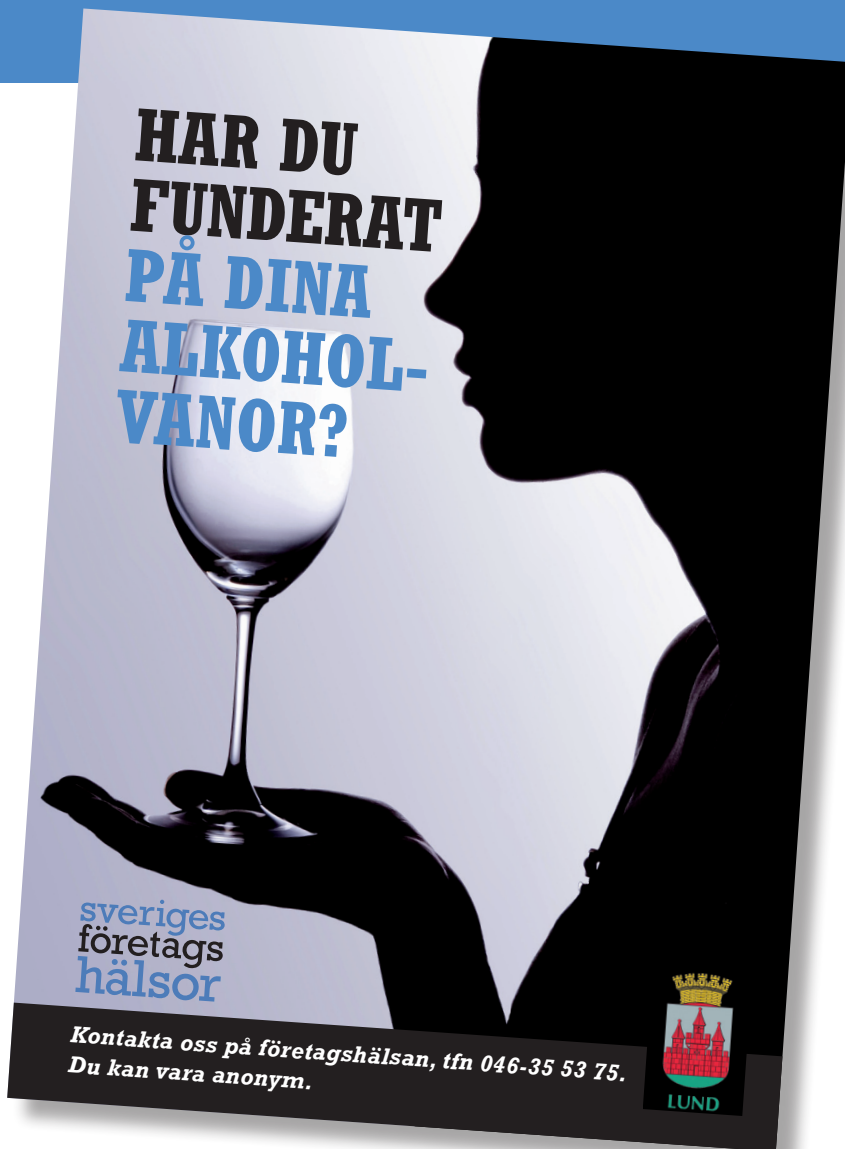
uppgifter och "läxor". Istället för metodens rekommenderade åtta möten under 25 veckor, erbjuder Lunds kommun ett flexibelt antal möten under maximalt ett år. Avstämning med arbetsgivaren sker var tredje månad under första halvåret med ett avslutande möte efter ett år.

– Planen är en garanti för att modellen följs, men skulle det behövas längre tid än ett år så löser vi säkert det, tror Johan Månsson Rosén och får medhåll av HR-konsulten Petra Akins.

## Chefens verktyg för våra samtal

Enligt kommunens Riktlinjer för hälsofrämjande arbete, arbetsmiljö och rehabilitering är det arbetsledarna som ska skapa förutsättningar för ett hälsofrämjande arbete.

När Evas chef insåg att något måste göras, tog hon därför kontakt med Petra Akins eftersom det är hon som håller i det digitala verktyg – beroendeprocessen – som ska hjälpa cheferna att



Med en specialanpassad affisch hoppas företagshälsovården i Lunds kommun locka fler medarbetare att söka hjälp för sina alkoholproblem.

## Fördel om chefen är informerad.

JOHAN MÅNSSON ROSÉN, FÖRETAGSSKÖTERSKA

hitta rätt metod och arbetssätt. I verktyget finns bland annat en lathund för Det svåra samtalet men Petra Akins är med på många sådana samtal inom "sin" förvaltning.

– De flesta chefer tycker att det är obehagligt att prata med sina medarbetare om alkoholproblem så jag är ofta med som ett stöd vid det första samtalet, säger hon.

### Arbetsgivaren positivt överraskad

När Petra Akins hörde talas om 15-metoden första gången var hon först tveksam till om den "enkla" metoden verkligen skulle fungera.

– Jag hade goda erfarenheter av Minnesotamodellen och trodde helt enkelt inte att människor med allvarliga alkoholproblem skulle klara så mycket eget ansvar.

Idag – ett år senare – är hon glad att hon gav metoden en chans. Av de tio "ärenden" som finns på hennes förvaltning går åtta igenom 15-metoden, medan två får hjälp via Minnesotamodellen.

– Det fina är att vi kan erbjuda flera alternativ. Medan den mer omfattande tolv-steps-modellen passar vissa, föredrar andra 15-metodens enklare upplägg.

Vilken modell som passar vilken person, vet varken hon eller Johan Månsson Rosén.

## Företagshälsovården utbildas

Cirka 500 företagsläkare, företagsköterskor och beteendevetare från hela landet har genomgått en tvådagars utbildning i 15-metoden (juni 2014). 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](http://www.foretagshalsor.se).

Företagshälsovården består av omkring 150 företag i varierande storlek och organisationsform som tillsammans har ca 400 enheter spritt över hela landet. Över 4 000 personer är anställda inom branschen samt ytterligare ett antal som arbetar som underleverantörer och konsulter.

– Trots att jag är medicinskt utbildad vet jag aldrig på förhand vem som klarar vad, så det är bara att prova sig fram, säger Johan Månsson Rosén.

– Oavsett vilken modell eller metod som används beror resultatet främst på individens vilja, tro på sig själv och tro på behandlingen. Oftast får individen själv bestämma vilken metod de vill arbeta efter.

## Bonus att 15-metoden är billig

Efter en viss tveksamhet i början är de flesta chefer i kommunen numera positiva till 15-metoden. Det gäller även Evas chef som liksom många andra chefer först hade svårt att tro att den skulle fungera. Eftersom chefen inte är på samma arbetsplats som Eva, bestämde hon att några arbetskamrater skulle informeras för att kunna vara extra uppmärksamma. Något som blev jobbigt för Eva i början:

– När jag gick undan för att till exempel gå på toaletten blev de oroliga och ropade efter mig. Men det slutade de med efter ett par veckor, säger hon.



*Johan har hjälpt mig fokusera på det som är positivt.*

EVA, ANSTÄLLD LUNDS KOMMUN

Att arbetet följs upp var tredje månad är en av anledningarna till att arbetsgivaren uppskattar 15-metoden. Andra fördelar är flexibiliteten, att metoden utgår från individens behov och att den bygger på eget ansvar.

– Det är egenskaper som borde göra de flesta arbetsgivare motiverade att satsa på modellen. Att den dessutom är billig är en välkommen bonus – men absolut inget skäl för oss att använda den. Hade den inte fungerat hade jag aldrig förespråkat den, säger Petra Akins.

### **Anonyma besök får fler att söka hjälp**

Enligt Johan Månsson Rosén är det en fördel om chefen är informerad. För Petra Akins är det en förutsättning. Hon är därför tveksam till fler än ett anonymt besök hos företagshälsan.

– Arbetsgivaren kan ofta hjälpa individen genom att fråga lite extra och vara tillgänglig för samtal. Att vara anonym bekräftar dessutom känslan av att det är skamligt att ha problem med alkohol.

Johan Månsson Rosén anser å sin sida att möjligheten till besök på företagshälsovården utan arbetsgivarens kännedom, ökar möjligheten till tidig rehabilitering vilket i sin tur ökar chansen för ett gott resultat.

### **Information motverkar skuld och skam**

På kommunens intranät beskrivs 15-metoden som en av de modeller som används i beroendeprocessen. Trots det hade Eva aldrig hört talas om den innan mötet i september i fjol. För att öka kunskapen om såväl riskbruk som 15-metoden planerar företags-sköterskorna i Lunds kommun en kort information vid arbetsplatsträffar på tre av kommunens förvaltningar.

I samband med träffarna kommer Johan Månsson Rosén och hans kollegor att dela ut AUDIT och sätta upp affischer med budskapet: "Har du funderat på dina alkoholvanor?".

– Vi hoppas kunna tvätta bort känslan av skuld och skam kring alkohol och mana till eftertanke kring alkoholvanorna. Min förhoppning är att det i framtiden ska vara lika naturligt att anmäla sig till en minska-dricka-grupp som till dagens sluta-röka-grupper, säger han.

TEXT OCH FOTO:

Birgita Klepke

FOTNOT:

Eva heter egentligen något annat.