



Mittuniversitetet

MID SWEDEN UNIVERSITY

Trygg i Åre – arbetsgivare mot droger:
Slutrapport från genomförd forskning i projektet

Maria Warne

Heidi Carlerby

Stig Vinberg

Avdelningen för hälsovetenskap

Sammanfattning

Under åren 2014-2016 har projektet "Trygg i Åre - arbetsgivare mot droger" bedrivits med fokus mot att minska alkohol- och droganvändande bland säsongsanställda i kommunens företag. Projektet har drivits av kommunens drogsamordnare och en styrgrupp bestående av representanter från olika företag i regionen och Åre hälsocentral. De insatser som främst genomförts har varit: framtagande och implementering av en alkohol- och drogpolicy, fem utbildningstillfällen för arbetsgivare och chefer med personalansvar, ett utbildningstillfälle för projektets styrgrupp och kommunens personalavdelning avseende policyutveckling, kommunikationsinsatser via en utvecklad hemsida och sociala medier samt spridning av projektet genom en web-baserad värdsutbildning för personal hos stora arbetsgivare, krögarträffar, rekryteringsdagar etc. Projektets huvudmål har varit att minska användandet av alkohol- och droger på arbetsplatser med säsongsanställd personal i Åre kommun. Delmålen har handlat om ökad kunskapsnivå hos arbetsgivare, ökade förebyggande insatser, ökad förmåga till tidiga insatser och tydligt ställningstagande mot alkohol och droger.

Projektets forskare har följt projektet interaktivt och kopplat tillbaka resultat vid ett flertal styrgruppsmöten. Projektets insatser har utvärderats via en enkät till medarbetare i företagen före och efter projektet omfattande 43 frågor om alkohol- och drogförebyggande arbete, arbetssituation, alkoholvanor, droger, hälsa och levnadsvanor. Kvalitativa analyser har bestått av intervjuer med ledare och deltagare i styrgruppen och noteringar från deltagande vid elva styrgruppsmöten. En enkätstudie med jämförelser av förhållanden i områdena Åre och Härjedalen har också genomförts. Enkäten besvarades 2014 av 611 personer (54 procent kvinnor, 46 procent män) i Åre-området, vilket utgjorde 47 procent av de som blev tillfrågade. Motsvarande siffror 2016 var att 423 personer (49 procent kvinnor, 51 procent män) besvarade enkäten med en svarsfrekvens på 34 procent. Enkäten besvarades 2016 av 125 personer i Härjedalen-området (svarsfrekvens 30 procent).

Resultat från enkätstudien före projektets insatser visade att i gruppen 18-24 år fanns den högsta riskkonsumtionen av både alkohol (90 procent) och droger (6 procent). I åldersgruppen 18-24 år fanns inga signifikanta skillnader mellan könen när det gällde riskbruk av alkohol, till skillnad från droganvändning där fler män än kvinnor visade sig ha ett drogmissbruk. När det gäller det förebyggande arbetet svarade 87 procent att företaget hade en alkoholpolicy och 85 procent att det fanns en drogpolicy.

Resultat av de multivariata regressionsanalyserna av riskkonsumtion av alkohol visade att för kvinnor var detta associerat till faktorerna: bo med kollegor/vänner, ej vara fast boende i Åre, arbeta kväll/skift. För männens del var det att vänner ofta dricker sig berusade och om de upplevde ett gott arbetsklimat som visade sig ha en signifikant association. Resultatet av de multivariata regressionsanalyserna, där riskkonsumtion av droger studerades, visade att drogriskbruk för både kvinnors och mäns del var associerat med att ha vänner som ofta dricker sig berusade. För männen var dessutom säsongsanställning associerat till ett drogriskbruk.

Resultatet av intervjuer med ledare och av medarbetares öppna svar i enkäten visade att för att nå framgång i det alkohol- och drogförebyggande arbetet finns det flera utmaningar som framförallt handlar om normer och ledarskap. Tre teman utkristalliserades i analysen: reproducerande av alkohollnormer, en alkoholkontrollerande arbetsmiljö och omhändertagande ledare. Ledarna såg alkohol som en naturlig del på skidorten och medarbetarna lyfte fram problematik kring ett aktivt policyarbete parallellt med en liberal hållning till alkohol och "partykultur".

Jämförelser av enkätresultat före och efter projektets insatser visade på flera positiva tendenser. När det gäller riskkonsumtion av alkohol, mätt med frågeformuläret AUDIT (Alcohol Use Disorders Identification Test), noterades en signifikant minskning av riskkonsumtionen: 75 procent av de säsongsanställda angav riskkonsumtion 2014 jämfört med 56 procent 2016. För riskkonsumtion av droger, mätt med frågeformuläret DUDIT (Drug Disorders Identification), var konsumtionen relativt likartad före och efter projektet. Enkätresultat om arbetsgivarnas förebyggande arbete visar att andelen medarbetare som uppger att arbetsplatsen har en alkoholicy respektive drogpolicy har ökat signifikant sedan 2014, signifikant fler uppger att arbetsgivaren genomför slumpmässiga nykterhetskontroller och drogtester samt en större andel har vid eftermätningen kännedom om att arbetsgivaren erbjuder rehabilitering om alkohol- eller drogproblem uppdagas. När det gäller arbetsvillkor och hälsa kan utläsas att andelen som arbetar 40 timmar eller mer och övertid ökat något, oförändrad hälsa mätt med en positiv hälsoskala (Positive Health Scale), en liten minskning av sjuknärvaro och att drygt 80 procent av de anställda angav att de ofta/alltid upplever en meningsfull fritid både före och efter projektet.

Intervjuer med deltagare i styrgruppen pekar på flera positiva resultat som en ökad samverkan mellan företagare i Åre, ett mer aktivt ställningstagande och agerande när det gäller alkohol och droger. De intervjuade styrgruppsdeltagarna nämnde även att ledare nu vågar prata om problem som uppstår kring alkohol och droger, att de fångar upp de unga tidigt men också att det finns en ökad förmåga att hitta dem som har haft problem länge. Projektledaren menar att hen lagt märke till att det är en förändring bland chefer i deras förhållningssätt till det drogforebyggande arbetet. De intervjuade menar att de utbildningar som genomförts har bidragit till en ökad kunskap inom alkohol- och drogområdet och hur de som chefer kan agera, främst bland företagare i Åre och i mindre utsträckning vid andra orter i området. Styrgruppens deltagare nämner även att framtagande och implementering av alkohol- och drogpolicyn varit en viktig del i projektet liksom förändrade rutiner vid rekryteringar inför kommande säsong och ökad förmåga att agera då alkohol- och drogproblem uppdagas, bland annat genom ökat samarbete med områdets hälsocentral.

En jämförelse mellan enkätresultat för områdena Härjedalen och Åre visade på signifikant lägre riskkonsumtion av alkohol bland både kvinnor och män i Härjedalen. Däremot fanns inga signifikanta skillnader gällande riskkonsumtion av droger. När det gäller de svarandes bedömning av förekomst av alkohol- och drogpolicy och utandningstester var dessa mer förekommande i Åre-området.

Säsongsanställning på en vinterturistort kan innebära särskilda utmaningar när det gäller levnads- och arbetsvillkor samt alkohol- och drogkonsumtion och därför är studier angelägna. Forskningsområdet är av betydelse eftersom kunskapen är ofullständig om alkoholrelaterade problem i arbetslivet särskilt när det gäller tillfälliga anställningar som säsongsanställning. Det finns också behov av att utveckla interventioner för att förebygga alkohol- och drogproblem i arbetslivet samt att följa sådana via kvantitativa och kvalitativa studier. Resultaten av genomförd utvärdering och forskning bör tolkas med viss försiktighet på grund av den relativt låga svarsfrekvensen i genomförda enkätstudier, att data utgörs av tvärsnitt och att det finns skillnader i åldersfördelning och boendeformer i Åre-området före och efter projektet.

Med denna reservation i åtanke kan ändå följande slutsatser dras:

- Riskkonsumtionen av alkohol och droger ligger på en hög nivå bland studerad säsongsanställd personal jämfört med nationella urval och fortsatta förebyggande och främjande insatser är därför angelägna.
- Enkätresultat före och efter projektets insatser och genomförda intervjuer med ledare och deltagare i styrgruppen tyder på att projektet haft signifikanta effekter för att minska användandet av alkohol på en del företag med säsongsanställd personal i Åre-området.
- Genomförda utbildningar och övrig kunskapsspridning förefaller ha bidragit till ökad kunskapsnivå hos ledare i företag avseende alkohol- och drogfrågor och handlingsförmåga att förebygga dessa problem. Projektet har i mindre utsträckning nått orter utanför Åre by och därför finns behov av fortsatta insatser.
- Projektets utbildningar, kunskapsspridning och utveckling av policy för alkohol och droger har bidragit till ökade förebyggande insatser och ett mer tydligt ställningstagande mot alkohol och droger. Förädling av policyn och utvecklad hemsida har också bidragit med kunskap om hur arbetsgivare kan arbeta med förebyggande och främjande insatser och till strategier vid rekrytering av säsonganställda.
- Andra positiva effekter i projektet är ett mer utvecklat samarbete med hälsocentral gällande alkohol- och drogfrågor samt att samarbetet mellan representanter från Åre kommun, företrädare för näringslivet och forskare upplevts positivt av berörda personer.
- Resultaten tyder på signifikanta skillnader mellan alkohol- och drogkonsumtion i Härjedalen jämfört med Åre området. Förklaringar bakom dessa skillnader bör analyseras inför fortsatta insatser.
- Projektet har i liten omfattning fokuserat på frågor kring anställningsvillkor, arbetsvillkor och hälsa. Då forskning visar på samband mellan dessa faktorer och alkohol- och drogkonsumtion bör detta beaktas i fortsatta insatser.

- Resultaten pekar på att sociala faktorer har stor betydelse för riskkonsumtion, framförallt gällande alkohol. Ett förebyggande arbete måste därför omfatta boendeformer, kultur och normer bland de säsonganställda och arbetsgivarna.

Vår bedömning är att projektets huvudmål (att minska användandet av alkohol och narkotika på arbetsplatser med säsonganställd personal i Åre kommun) har uppfyllts när det gäller alkohol, men inte narkotika. Avseende delmål 1 (ökad kunskapsnivå hos arbetsgivare om förekomst av alkohol och narkotika och dess skadliga effekter) är bedömningen att kunskapsnivån ökat genom de utbildnings- och informationsinsatser som genomförts. När det gäller delmål 2 (ökade förebyggande insatser mot alkohol och narkotika) visar resultaten att fler företag har en alkohol- och drogpolicy samt tillämpar slumpmässiga kontroller. När det gäller delmål 3 (ökad förmåga till tidiga insatser) är resultatet svårbedömt. Dock är vår tolkning att styrgruppens deltagare uppvisar en ökad förmåga vid misstanke om alkohol- och narkotikamissbruk. Delmål 4 (ett ökat ställningstagande mot alkohol och narkotika på arbetsplatser) bedöms ha uppfyllts via projektets sammantagna insatser. Flera av projektets resultatmål bedöms ha uppfyllts: framtagande och genomförande av utbildning samt framtagande av gemensam alkohol- och drogpolicy och hemsida. Då enkätstudien riktad mot ledare i företagen inte kunde genomföras kan inte mål om ökad kunskap och förmåga bland ledare att agera bedömas.

När det gäller fortsatta insatser finns flera praktiska implikationer. I förebyggande syfte är det av stor betydelse att förändra normer och rådande kultur för att begränsa alkoholkonsumtionen bland unga säsonganställda. Eftersom resultaten tyder på att drogkonsumtionen förhållit sig oförändrad och omfattar en låg andel av de anställda jämfört med alkoholkonsumtionen finns behov av fortsatta studier där fler vinterturistorter ingår. Det är också viktigt att det finns strategier på arbetsplatsen för stöd till personer med alkoholrelaterade problem, likväl som generella alkohol- och drogtester för de säsonganställda. Det finns behov av att ytterligare utveckla samarbetet med hälsocentral och företagshälsor. Av betydelse är också insatser för att förändra den kultur och de normer som skapas i de kollektiva boendeformer som många säsonganställda har. Här bör arbetsgivarna ha möjlighet att anvisa andra boendeformer för de som så önskar. Arbetsgivarna bör även aktivt arbeta för att förändra den kultur kring alkohol som är nuvarande norm bland anställda.

Ett sådant förändringsarbete kan vara relaterat till den hälsotrend som finns i dagens samhälle. En praktisk applikation är också att arbeta för att integrera frågor som rör alkohol och droger i företagens arbetsmiljö- och jämställdhetsarbete i ökad omfattning.

Östersund 2017-02-27

Innehållsförteckning

1 Introduktion	8
1.1 Forskningsöversikt	8
1.2 Syfte och frågeställningar.....	9
2 Projektets genomförande.....	11
2.1 Projektets interventioner	11
3 Forskningsdesign	15
3.1 Design.....	15
3.2 Kvantitativa studier.....	16
3.3 Kvalitativa studier	19
4 Resultat	21
4.1 Konsumtionsmönster och faktorer associerade till riskbruk i Åre	21
4.2 Resultat av genomförda interventioner	23
4.3 Jämförelse mellan Åre och Härjedalen.....	29
5 Kommunikation och kunskapsspridning	33
5.1 Rapport, bokkapitel och vetenskapliga artiklar.....	33
5.2 Vetenskapliga konferenser.....	33
5.3 Samverkan med andra forskare.....	34
6 Diskussion och slutsatser	36
6.1 Anställdas alkohol- och drogkonsumtion vid projektstart	36
6.2 Faktorer associerade till riskkonsumtion	37
6.3 Förändringar av alkohol- och drogkonsumtion efter projektets genomförande.....	37
7 Slutsatser och implikationer.....	40
8 Författarnas tack.....	42
9 Referenser	43

1 Introduktion

Rapportens syfte är att redovisa resultat från forskarnas kvantitativa och kvalitativa studier under projektiden. Ett syfte är också att mot bakgrund av studiernas resultat och deltagande i styrgruppen göra en bedömning om projektets mål har uppnåtts. Rapporten inleds med några resultat från tidigare forskning och rapportens syfte och frågeställningar. Därefter följer en redovisning av projektets genomförande och design. I nästa avsnitt redovisas kvantitativa och kvalitativa resultat från genomförd forskning och genomförd kunskapsspridning. Rapporten avslutas med en diskussion och slutsatser från projektet.

1.1 Forskningsöversikt

Visstidsanställning är många gånger ett första steg in på arbetsmarknaden för unga människor. Statistiska centralbyrån visar att det 2010 fanns cirka 300 000 anställda mellan 20-34 år i visstidsanställning. I Åre kommun anställs varje år cirka 2000 säsongsanställda personer inom turismnäringen (Åre Kommun, 2013).

Det är väl belagt att en otrygghet i anställningen kan ha negativa konsekvenser för individens hälsa och välbefinnande samt att den kan bidra till negativa attityder till arbetet. Studier visar också att kronisk anställningsotrygghet har mer negativa konsekvenser än sådan otrygghet som upplevs under en kortare tid (Låstad, Hellgren, Näswall, Richter, & Sverke, 2016). Visstidsanställning och att byta arbete ofta har visat sig öka risken att hamna i ett alkoholmissbruk (Bush & Autry, 2002). Säsongsanställda på turistorter utgör en särskild riskgrupp för alkohol och droger (Kelly, Hughes, & Bellis, 2014). För unga personer är säsongsanställning ofta förenad med en kultur som kännetecknas av en hög alkoholkonsumtion, tillgång till droger och riskfyllda sexuella beteenden (Briggs, Tutenges, Armitage, & Panchev, 2011; Kelly, et al., 2014). Det är vanligt att säsongsanställda bor tillsammans under kollektiva former, vilket har betydelse för den kultur och de beteenden som formas inom gruppen. Säsongsanställda är överrepresenterade inom hotell- och restaurangbranschen (Larsson, 2014), en bransch som är vanligt förekommande på turistorter där tidigare studier visat att denna yrkesgrupp utgör en särskild riskgrupp för hög alkoholkonsumtion jämfört med befolkningen som helhet. Skillnaden är särskilt tydlig bland

yngre kvinnor som har en klar överrisk för riskkonsumtion av alkohol i denna bransch (Norström, Sundin, Müller, & Leifman, 2012).

I Sverige har alkoholkonsumtionen ökat sedan mitten av 1990-talet och totalkonsumtionen nådde en topp år 2004, den har därefter sjunkit stadigt de senaste tio åren (Leifman & Trolldal, 2014). Minskningen förklaras till stor del av att konsumtionen har minskat bland yngre och bland män (Statens folkhälsoinstitut, 2011). Dock ligger både unga män och kvinnor trots det fortfarande på en hög konsumtionsnivå (Källmén, Wennberg, Leifman, Bergman, & Berman, 2011; Leifman & Trolldal, 2014). Det är därför i de yngsta åldersgrupperna som den största andelen individer med missbruk eller beroende finns, både när det gäller kvinnor och män (Hensing, 2012; Källmén, Wennberg, Ramstedt, & Hallgren, 2015; Ramstedt, Sundin, Landberg, & Raninen, 2014). Ungas höga alkoholkonsumtion har även förklarats med att de befinner sig i en period i livet med ökad risktagning inom många områden, ett beteende som minskar eller helt försvinner hos vuxna (Kuntsche & Gmel, 2013).

När det gäller droger framkommer att individers sociala relationer och omgivning är betydelsefulla faktorer för narkotikabruk (Statens folkhälsoinstitut, 2011). Siffror från Folkhälsoenkäten 2010 visar att 14 procent av den vuxna befolkningen (16-64 år) anger att de använt cannabis någon gång i livet. Unga vuxna och studenter är de grupper som använder narkotika i störst utsträckning. En studie visar att 27 procent av högskolestudenter hade använt narkotika någon gång i livet (Bullock, 2004). Narkotikavanor är vanligare bland män än bland kvinnor och i de yngre åldersgrupperna. Däremot för läkemedel är förhållandet annorlunda, kvinnor har ett mer intensivt bruk som också ökar med åldern (Statens folkhälsoinstitut, 2011b).

Sammanfattningsvis kan sägas att säsongsanställning har visat sig utgöra en riskfylld miljö för alkoholkonsumtion och droger, men att det är oklart i vilken mån säsongsanställning ska förstås som en riskfylld social kontext och/eller som en riskfylld arbetsplats.

1.2 Syfte och frågeställningar

Det övergripande syftet med genomförd forskning har varit att få fördjupad kunskap om unga säsongsanställdas upplevelse av att arbeta och leva på en vinterturistort där alkoholkulturen är

en del i den vardagliga kontexten. Ett syfte har också varit att studera effekter av projektets interventioner och göra bedömningar om projektets olika mål uppnåtts.

Några forskningsfrågor som varit aktuella är:

- Hur ser de anställdas arbets- och levnadsvillkor samt alkohol- och drogkonsumtion ut innan projektet? Vilka faktorer har associationer till riskfylld alkohol- och drogkonsumtion bland de anställda?
- Vilka förändringar av alkohol- och drogkonsumtion samt arbetsgivarens förebyggande insatser kan utläsas efter projektet?
- Vilka faktorer upplever ledare i företag och deltagare i projektets styrgrupp som hinder och framgångsfaktorer för alkohol- och drogförebyggande insatser?
- Hur ser alkohol- och drogkonsumtion ut bland anställda i Åre jämfört med Härjedalen?

2 Projektets genomförande

Under åren 2014-2016 har projektet "Trygg i Åre - arbetsgivare mot droger" bedrivits med fokus mot att minska alkohol- och droganvändande bland säsongsanställda i kommunen (Warne & Vinberg, 2015). Projektet var ett samarbete mellan Åre kommun, Destination Åre, Region Jämtland Härjedalen (Åre hälsocentral) och Mittuniversitetet. I projektet ingick mätningar av alkohol- och droganvändning via enkäter till ledare och medarbetare, utveckling av alkohol- och drogpolicy, utbildning och andra kompetenshöjande insatser.

Åre är en kommun i västra Jämtland, med runt 11 000 invånare. Näringslivet domineras av små och medelstora företag och verksamheter inom turism. Varje år arbetar runt 2000 säsongsanställda i Åre och nära 60 procent av dessa vistas tillfälligt i kommunen under säsongen. Flera av företagen med säsongsanställd personal tillhandahåller personalboenden; lägenheter eller boenden som är rum med gemensamt kök och gemensamma umgängesytor. En majoritet av de säsongsanställda bor i dessa boenden. Säsongen börjar i de flesta fall i november och pågår till dess att påskloven är slut i mars eller april.

2.1 Projektets interventioner

Projektets mål och delmål har legat till grund för interventionen. Huvudmål har varit att minska användandet av alkohol och narkotika på arbetsplatser med säsongsanställd personal i Åre kommun.

Delmål:

1. Ökad kunskapsnivå hos arbetsgivare om förekomsten av alkohol och narkotika samt alkoholens och narkotikans skadliga effekter
2. Ökade förebyggande insatser mot alkohol och narkotika på arbetsplatser såsom policy, handlingsplaner, utbildningsinsatser och lättillgänglig informationshämtning.
3. Ökad förmåga till tidiga insatser vid misstanke om alkohol- eller narkotikamissbruk på arbetsplatser.
4. Ett tydligt ställningstagande mot alkohol och narkotika på arbetsplatser i Åre kommun.

Interventionen har skett genom att styrgruppen tillsammans med projektledaren tagit fram och beslutat om olika insatser. Dessa insatser har framförallt handlat om att ta fram en gemensam alkohol- och drogpolicy, utbildningar till ledare och att kommunicera Trygg i Åre. Insatserna har

även bestått av en del gemensamma ageranden när man upptäckt förekomst av droger. Våren 2016 genomfördes en aktion som syftade till ett nyktrare avslut på säsongen kallad "Bästa efterfesten".

2.1.1 Utbildningsinsatser riktade till ledare

Följande utbildningsinsatser har genomförts där ledare på företag i Åre kommun bjödits in till en halv dags utbildning:

- Januari 2015 bjöds Lise-Lott Argulander, förbundsjurist inom Visita in för att berätta om arbetsgivares skyldigheter och rättigheter när det gäller alkohol och narkotika på arbetsplatsen. Lasse Söderström, anlitad av Commodia, bjöds in för att prata om missbruk på arbetsplatser och hur man som arbetsgivare kan agera i ett tidigt skede.
- Mars 2015 bjöds Ulric Hermansson, universitetslektor Karolinska Institutet, in för utbildning om riskbruk på arbetsplatsen och verktyg för att hantera detta.
- September 2015 bjöds Daniel Müller in, projektledare från Stockholm STAD. Utbildningsdagen handlade om att ge verktyg för att förebygga, upptäcka och hantera alkohol- och drogproblem i personalgrupper.
- September 2016 bjöds polis och lokala aktörer in för att berätta om läget när det gällde droger och andra brott i lokalområdet. Mittuniversitetet redogjorde för resultatet av enkät och intervjustudie.
- November 2016 bjöds Magnus Nyqvist ALNA samt Pelle Olsson, Sjuksköterska och journalist, in för att hålla en workshop om att träna på samtal när medarbetare konfronteras vid misstanke och alkohol och/eller drogproblem samt en föreläsning om myter med cannabis.

2.1.2 Framtagande av gemensam policy för alkohol och drogarbetet

Under projekttiden har en policy tagits fram och implementerats. Framtagandet har skett i styrgruppen och ett flertal styrgruppsmedlemmar har varit aktiva i framtagandet. Den första policyn var klar i november 2014 och dess syfte var att vara en tydlig avsiktsförklaring som

arbetsgivare och medarbetare förväntades arbeta efter och leda till ett gemensamt förhållningssätt i drogrelaterade frågor. Policyn presenterades och distribuerades på "Åredagen" till cirka 200 arbetsgivare. En revidering av den första policyn gjordes hösten 2016 efter utbildning och stöd av ALNA och den nya policyn stod klar i december 2016. Den presenterades då ånyo på "Åredagen" för cirka 250 deltagare.

2.1.3 Kommunikationsinsatser

Styrgruppen har under projekttiden valt att kommunicera genom framförallt sociala medier (Facebook) men även en hemsida, under Åre kommuns hemsida, har byggts upp. En kommunikatör anställdes under projektets gång för kunna lägga mer tid på kommunikation. På Facebooksidan "Trygg i Åre" har styrgruppen publicerat det som händer i projektet och exempelvis har korta intervjuer filmats och lagts ut när det varit utbildning eller vid styrgruppsmöten.

"Bästa efterfesten" genomfördes våren 2016 som ett sätt att förändra en tidigare tradition som inkluderade mycket alkohol de sista veckorna på säsongen. Olika typer av informationsmaterial spreds på arbetsplatserna som uppmanade de anställda att ta vara på möjligheterna till skidåkning och att inte göra av med för mycket pengar på att festa de sista veckorna. Några exempel på budskap var: "tänk på livet efter säsongen, bra att ha lite pengar kvar, att inte vara för sliten, ta hand om sig själv, du är viktig och förtjänar ett bra liv".

För att sprida projektet utanför Åre och till företag inom andra branscher genomfördes en satsning av kommunikatören och projektledaren. Möten genomfördes med transportnäring, och företag i Mörsil, Järpen, Storlien, Duved och Bydalen. En spridning av projektet har även skett genom information på krögarträff i Åre kommun, och till vildmarkseleverna på Campus i Åre. Andra exempel på spridning är: länsstyrelsens norrlänsträff för drogsamordnare, krögarträff i Härjedalen, Mobiliseringen mot drogers spridningskonferens, Åre Destinations konferens för hållbar utveckling i näringslivet och på Folkhälsomyndighetens konferens för ANDT-projekt. Projektet har även under 2016 blivit en del av den web-baserade värdsutbildningen, som ges av stora arbetsgivare till alla anställda inför säsong.

2.1.4 Samverkansinsatser

Under projekttiden har samverkan skett med flera aktörer. Åre kommun och Region Jämtland Härjedalen (Åre hälsocentral) har tillsammans med företagare i Åre bildat styrgrupp. Dessutom har samverkan skett med Polisen, fritidsledare på fritidsgården och personal på Lugna Gatan i Åre har bjudits in till utbildningar och till styrgruppens möten.

3 Forskningsdesign

Under detta avsnitt redovisas forskningsdesign samt de metoder som använts för att följa och utvärdera projektet "Trygg i Åre- arbetsgivare mot droger".

3.1 Design

Projektet studerades genom följeforskning (Svensson, Brulin, & Sjögren, 2009) där mellan två och fyra forskare har deltagit under åren 2014-2016. Följeforskning eller interaktiv forskning (Klofsten, Tillmar, Elg, & Ellström, 2015) kan beskrivas som att en lärande utvärderare följer projektet från start till slut och bistår kontinuerligt med att återkoppla relevanta observationer som kan hjälpa projektledningen att uppfylla sina målsättningar på bästa sätt. På så sätt är följeforskning en form av aktionsforskning. Tanken är att utvärderaren skall involvera projektdeltagarna i utvärderingsarbetet genom att skapa förutsättningar till reflektion så att ett lärande uppstår. Begreppet följeforskning kan sägas vara en omskrivning av vad man på EU-nivå kallar *on-going evaluation* ("blick utifrån") – en kontinuerlig reflektion om projektets utveckling i relation till projektets mål. Forskarna har därför följt projektet genom att delta i styrgruppsmöten, utbildningar samt genom att utvärdera projektet via för- och efterstudier där både kvantitativa och kvalitativa metoder använts. Resultat har återförts till styrgruppen och chefer i företag vid följande aktiviteter:

- Under projekttiden har forskarna deltagit i elva styrgruppsmöten. När resultat funnits har dessa presenterats av forskarna och diskuterats mellan forskarna och styrgruppsdeltagarna.
- Fem utbildningsinsatser har genomförts för chefer i företag i Åre kommun. Vid tre av dessa tillfällen har forskarna deltagit och då även också redovisat preliminära forskningsresultat.
- I rapporten *"Alkohol och droger bland säsongsanställda på turistorter: Medarbetares svar på frågor om alkohol, droger, anställningsvillkor, förebyggande arbete och hälsa"* inkluderades ett antal frågor som byggde på resultatet av baslinjemätningen 2014, dessa var avsedda för diskussion och reflektion i styrgruppen.

- Bokkapitlet *Långt hemifrån men nära till alkohol: En studie av arbetets och kontextens betydelse för riskkonsumtion hos kvinnor och män i säsongsanställning*, spreds till intresserade i styrgruppen.

För att studera effekter av projektet har både kvantitativa och kvalitativa metoder använts. En tvärsnittsdesign valdes med en baslinjemätning och efter två år genomfördes en uppföljande studie för att kunna mäta eventuella förändringar. Inklusionskriterier var: 1) att vara tillsvidareanställd, tillfälligt anställd eller säsongsanställd på ett företag med fler än fyra anställda i Åre kommun som geografiskt område 2014 och/eller 2016 2) att företagsledningen accepterat deltagande. Vid uppföljningsstudien 2016 inkluderades anställda i Härjedalens kommun som referensgrupp, samma inklusionskriterier tillämpades som i Åre.

Säsongsanställda är en rörlig grupp och de som finns där ena säsongen kan befinna sig på en annan turistort eller i annan sysselsättning åren därefter. För att förenkla för arbetsgivarna och inte märka ut de säsongsanställda inkluderades alla anställda på de företag som accepterat att ingå i studien. För att särskilja gruppen säsongsanställda ställdes istället frågor om anställningsform i enkätstudien.

För att fördjupa förståelsen kring kritiska aspekter för alkohol- och drogprevention och rehabiliteringsinsatser samt chefers beredskap att agera förebyggande och åtgärdande, genomfördes en studie riktad enbart till chefer och en liknande uppföljande studie planerades. På grund av låg svarsfrekvens analyserades inte dessa resultat. Istället gjordes en kompletterande intervjustudie med ett urval av chefer i företagen. En kvalitativ studie om medarbetarnas upplevelse att vara säsongsanställd planerades också, men kunde ej genomföras på grund av lågt intresse för deltagande.

3.2 Kvantitativa studier

3.2.1 Deltagare

Deltagare i Åre i baslinjestudien 2014

För att genomföra studien kontaktades 48 privata företag med fler än fyra anställda inom Åre kommun. Uppgifterna om företag hämtades från kommunens företagsregister. Projektledaren kontaktade samtliga företag vid orterna Åre, Undersåker, Duved och Storlien. Företag med 20 anställda eller fler besöktes av projektledaren, övriga fick enkäterna med svarskuvert utsända.

Företagsledarna ombesörjde i sin tur att enkäten delades ut till alla anställda på arbetsplatsen. Enkäterna samlades sedan in av projektledaren via förslutna brev. Enkäten gick ut till 1313 anställda och omfattade såväl tillsvidareanställda, tillfälligt anställda som säsongsanställda. Det var 611 personer (54 procent kvinnor och 46 procent män) som besvarade enkäten vilket utgör 47 procent av dem som blev tillfrågade. Uppgifter om anställdas företagstillhörighet samlades av integritetsskäl inte in, varför bortfall gällande antal företag inte kan redovisas. Utifrån svaren på enkätfrågorna kan dock utläsas att de deltagande företagen representerar ett brett urval av branscher och företagsstorlekar.

Deltagare i Åre 2016

För den uppföljande studien kontaktades de tidigare deltagande 48 företagen av forskarna via telefon eller mail. Av dessa accepterade 40 företag att delta i en uppföljande studie. Totalt sändes 1412 enkäter ut. Av dessa delades aldrig 165 enkäter ut. Av de utdelade enkäterna besvarades 423 (49 procent kvinnor, 51 procent män). Detta gav en svarsfrekvens på 34 procent. En påminnelse sändes ut där chefer ombads lägga ut eller sätt upp en affisch på arbetsplatsen och även rapportera in om det fanns enkäter som de aldrig delat ut.

Deltagare i Härjedalen 2016

Inför 2016 söktes och erhöles extra medel från Folkhälsomyndigheten för att kunna införliva några skidorter i Härjedalen i den uppföljande enkätundersökningen. Syftet var att kunna göra jämförelser mellan Åre och Härjedalen men även att få ett större undersökningsunderlag för att möjliggöra andra typer av analyser, exempelvis klusteranalyser. För att genomföra studien kontaktades sex företag från olika branscher med säsongsanställda där fjällanläggningar dominerade. En forskare besökte alla arbetsplatser för att berätta om forskningsprojektet och processen runt enkäten samt bad chefen ombesörja utdelning av enkäter till sina anställda. Totalt delades 431 enkäter ut varav 125 (48 procent kvinnor, 52 procent män) besvarades av de anställda vid sex företag. Detta gav en svarsfrekvens på 29 procent.

3.2.2 Mätinstrument och analys

Enkäten omfattade totalt 43 frågor om alkohol- och drogförebyggande arbete, arbetssituation, alkoholvanor, droger, hälsa och levnadsvanor. För att studera *riskkonsumtion av alkohol*

användes frågeformuläret AUDIT (Alcohol Use Disorders Identification Test) som mätinstrument, vilket är framtaget av Världshälsoorganisationen (Babor, Higgins-Biddle, Saunders, & Monteiro, 2001; Bergman & Källmén, 2002; Saunders, Aasland, Babor, de la Fuente, & Grant, 1993). Frågeformuläret innehåller 10 frågor om mängden alkohol och hur ofta man dricker alkohol, samt frågor om vad alkoholkonsumtionen har fört med sig, exempelvis om man upplevt skuld känslor eller om någon annan skadats eller oroats av alkoholkonsumtionen. De olika svarsalternativen ger olika poäng som summeras till en totalsumma vilken kan variera mellan 0 och 40 poäng. Ju högre poäng desto större riskkonsumtion. Om den sammanlagda poängen är 8 poäng eller högre anses det föreligga en riskkonsumtion för män. För kvinnor är motsvarande gräns 6 poäng (Berman, Wennberg, & Källmén, 2012).

För att studera *drogmissbruk* användes DUDIT (Drug Disorders Identification Test) (Berman, Bergman, Palmstierna, & Schlyter, 2005; Sinadinovic, Wennberg, & Berman, 2011). Frågeformuläret innehåller elva frågor både gällande konsumtion men också drogrelaterade frågor. De olika svarsalternativen ger olika poäng som summeras till en totalsumma vilken kan variera mellan 0 och 44 poäng. Ju högre poäng desto större riskkonsumtion. Instrumentet har visat sig ha en hög kvalitet och baserat på tidigare tester användes brytpunkten 6 poäng för män och 2 för kvinnor där hela skalan går från 0-44 (Berman, et al., 2012).

Oberoende variabler

Vid analyserna dikotomiserades använda variabler för anställningsvillkor, sociala aspekter, förebyggande arbete och hälsa. För att studera *anställningsvillkor* användes frågor om arbetets omfattning, arbetstidens förläggning, antal arbetstimmar och bransch. För att studera *sociala aspekter* användes frågor om bostadsort, boende med kollegor/andra vuxna och att ha vänner som ofta dricker sig berusade.

Arbetsgivarens förebyggande arbete studerades genom frågor om alkoholpolicy och drogpolicy och utandningstester. *Hälsa* studerades med en positiv hälsoskala (PHS-Positive Health Scale) innehållande nio frågor som bildar ett summationsindex mellan 0-36 (Warne, Snyder, & Gillander Gådin, 2014). Frågorna handlade om hur ofta man de senaste sex månaderna varit pigg, glad och optimistisk, lugn och avslappnad, iderik och kreativ,

beslutsam, haft lätt för att koncentrera sig, känt sig frisk, haft mycket energi samt fungerat bra i kontakt med andra människor. En fråga om sjuknärvaro ställdes också i enkäten.

De analyser som genomförts har företrädesvis varit av beskrivande karaktär. Chi²-test och t-test har använts för att bedöma skillnader mellan könen. Logistiska bivariata och multivariata regressioner har genomförts för att analysera samband mellan riskkonsumtion av alkohol/droger och faktorer som rör anställningsvillkor, sociala aspekter, psykosociala arbetsförhållanden, arbetsgivarens förebyggande arbete och hälsa.

3.3 Kvalitativa studier

Två kvalitativa studier har genomförts. Den första för att studera ledares och medarbetares attityder kring alkohol och droger samt chefers beredskap att förebygga droger samt deras agerande om problem uppdagas. Den andra studien syftade till att studera styrgruppens upplevelser av projektet, dess genomförande och måluppfyllelse.

3.3.1 Deltagare

Delstudie 1. Chefer och medarbetare i företag med säsongsanställda

Deltagare i studien vara 13 chefer med personalansvar, vilka ingick i en intervjustudie, samt 611 medarbetare som besvarat en öppen fråga i enkäten om vad de ansåg att deras arbetsgivare kunde göra ytterligare för att förebygga riskfylld alkohol- och droganvändning.

Delstudie 2. Deltagare styrgruppen

Deltagare i studien var fyra styrgruppsmedlemmar som följt hela projektet samt VD:n för Åres Destinationsbolag och som accepterade att delta i en semistrukturerad intervju.

3.3.2 Genomförande och analys

Delstudie 1

Inbjudan att delta i intervjustudien sändes till 22 chefer varav 13 accepterade att medverka. De som bjudits in via e-post ringdes upp en vecka senare för närmare information och bokning av tid och plats. Intervjuerna genomfördes på respektive chefs arbetsplats och pågick mellan 30-90 minuter. Intervjuerna transkriberades och analyserades med tematisk analys (Braun &

Clarke, 2006). De öppna svaren från medarbetarna sorterades i kategorier, jämfördes och inkluderades i analysen av chefsintervjuerna. Slutligen bildades kategorier.

Delstudie 2

En förfrågan sändes ut till samtliga i styrgruppen om att delta i en intervjustudie om deltagarnas upplevelse av projektet och dess måluppfyllelse. Med dem som accepterat genomfördes en individuell semistrukturerad intervju på mellan 60-90 minuter. Intervjuerna spelades in men nedtecknades även direkt av en assisterande forskare. De nedtecknade texterna har genomgått en preliminär analys med hjälp av en manifest innehållsanalys där utgångspunkten har varit projektets huvud- och delmål.

4 Resultat

Nedan redovisas projektets resultat sammanfattade med referenser till publikationer där mer utförliga beskrivningar redovisas. Först redovisas konsumtionsmönster och vilka faktorer som i Åre var associerade med ett riskbruk av alkohol och droger och chefers beredskap för ett alkohol- och drogförebyggande arbete på arbetsplatsen. Därefter redovisas förändringen efter genomförd intervention och styrgruppens upplevelse av måluppfyllelse. Avslutningsvis presenteras en jämförelse mellan Åre och Härjedalen, ett annat skidturistområde i Jämtlandsfjällen. Publikationer och kunskapsspridning redovisas också i detta avsnitt.

4.1 Konsumtionsmönster och faktorer associerade till riskbruk i Åre

4.1.1 Resultat från baslinjemätningen 2014

Resultat från baslinjemätningen 2014 visade att i gruppen 18-24 år fanns den högsta riskkonsumtionen av både alkohol (90 procent) och droger (6 procent). I åldersgruppen 18-24 år fanns inga signifikanta skillnader mellan könen när det gällde riskbruk av alkohol, till skillnad från droganvändning där fler män än kvinnor visade sig ha ett drogmissbruk.

När det gäller det förebyggande arbetet svarade 87 procent att företaget hade en alkoholpolicy och 85 procent att det fanns en drogpolicy. Det var 40 procent som uppgav att arbetsgivaren erbjöd rehabilitering vid alkoholproblem. Motsvarande för droger var 28 procent. Samtidigt var okunskapen stor om rehabilitering erbjöds över huvud taget. Resultaten i sin helhet finns att läsa i *Alkohol och droger bland säsonganställda på turistorter – Medarbetares svar på frågor om alkohol, droger, anställningsvillkor förebyggande arbete och hälsa* (Warne & Vinberg, 2015).

En jämförelse med ett nationellt urval visar att studerade unga kvinnor och män (18-24 år och 25-34 år) som är säsonganställda i Åre-området har en signifikant högre riskkonsumtion av alkohol. För droger var konsumtionen signifikant högre för män 18-24 år (Warne et. al., 2017 manus under granskning).

Regressionsanalyser

Resultat av de multivariata regressionsanalyserna av riskkonsumtion av alkohol visade att bland kvinnor var detta associerat till faktorerna: *bo med kollegor/vänner, ej vara fast boende i Åre, arbeta kväll/skift*. För männens del var det att *vänner ofta dricker sig berusade och om de*

upplevde ett gott arbetsklimat som visade sig ha en signifikant association. Resultatet i sin helhet finns att läsa i kapitlet "Långt hemifrån men nära till alkohol: en studie av arbetets och kontextens betydelse för riskkonsumtion hos kvinnor och män i säsonganställning" (Vinberg & Warne, 2015). De regressionsanalyser som användes för att studera riskkonsumtion av droger visade att drogriskbruk för kvinnors och mäns del var associerat med att ha *vänner som ofta dricker sig berusade*. För männen var dessutom *säsonganställning* associerat till ett drogriskbruk (Warne et al., 2017, manus under granskning).

4.1.2 Intervjuer med ledare i företag och öppna svar från medarbetare

Resultatet av intervjuer med ledare och av medarbetares öppna svar visar att för att nå framgång i det alkohol- och drogförebyggande arbetet finns det flera utmaningar som framförallt handlar om normer och ledarskap. Under analysen utkristalliserats/utvecklades tre teman: *Reproducerande av alkohollnormer*; *En alkoholkontrollerande arbetsmiljö* och *Omhändertagande ledare* (Warne & Vinberg, 2017, manus under granskning).

Reproducerande av alkohollnormer: Ledarna såg alkohol som en naturlig del av livet på skidorten och fler hade arbetat som ung säsonganställd på en skidturistort längre tillbaka i tiden. Skidorten präglas, menar de, av en "partykultur" och många som tar anställning under en säsong gör det för att kunna bekosta festande och skidåkning. Medarbetarna ansåg att cheferna sände ut dubbla budskap genom att förorda att alkohol- och drogpolicyn skulle efterlevas samtidigt som en del själva hade en liberal hållning till alkohol och ordnade av personalfester med alkohol.

En alkoholkontrollerande arbetsmiljö: Flera arbetsplatser använde sin alkohol- och drogpolicy för att legitimera åtgärder mot medarbetaren om det uppdagades att någon bröt mot policyn snarare än ett dokument för ett preventionsarbete. Tester av olika slag ansågs vara en bra metod för att reducera riskkonsumtion samtidigt framkom att testerna genomfördes internt, något som både ledare och medarbetare kritiserade.

Omhändertagande ledare: Ledarna beskrev ett ledarskap som präglades av ett agerande likt det som ingår i ett föräldraskap. De kontrollerade medarbetarnas nykterhet och välmående på olika sätt och konfronterade medarbetarna gällande deras levnadsvanor. Ledarskapet var många gånger fokuserat på unga anställda, de äldre var färre men flera chefer menade att frågor kring alkohol och droger då var svårare att hantera. Det framkom att

nyckelpersoner hade större möjlighet att få tillgång till rehabilitering om problem uppdagades. Personal som var lättare att byta ut riskerade därför att bli uppsagda om problem uppdagades.

4.2 Resultat av genomförda interventioner

4.2.1 Jämförelser av förändringar i demografi och sociala förutsättningar

Av Tabell 1 framgår att undersökningsgrupperna var relativt lika vid båda undersökningstillfällena; majoriteten av de anställda är under 35 år, trefjärdedelar har gymnasieutbildning som högsta utbildning och vanligaste boendestrukturen är att bo med andra vuxna/kollegor eller att bo med sin partner. Till skillnad från 2014 var det vid undersökningen 2016 signifikant större andel av de anställda som var bofasta i Åre ($p = 0,007$). En annan skillnad som framkom var att när åldersgruppen upp till 24 år används som referenskategori återfinns en signifikant större andel i åldersgruppen 25-34 år 2016 jämfört med 2014 ($p = 0,038$).

Tabell 1. Beskrivande data för Åre 2014 och 2016 (procent och antal)

N 1034	Åre 2014 59,1 % (n 611)	Åre 2016 40,9 % (n 423)	Sig.
Kön			
Man	46,4 (282)	50,8 (215)	0,199
Kvinna	53,6 (326)	49,2 (208)	
Ålder			
Upp till 24 år	51,1 (312)	47,2 (199)	0,065
25-34 år	25,9 (158)	32,5 (137)	
35 år och äldre	23,0 (140)	20,4 (86)	
Utbildningsnivå			
Grundskola/gymnasium	74,3 (452)	76,4 (323)	0,421
Universitet/högskola	25,7 (156)	23,6 (100)	
Andel bofasta			
Boende på skidorten	42,1 (228)	50,8 (213)	0,007
Boende utanför skidorten	57,9 (313)	49,2 (206)	
Boendestruktur			
Andra vuxna/kollegor	38,7 (236)	36,9 (156)	0,638
Ensamboende	19,0 (116)	20,1 (85)	
Partner (med och utan barn)	36,7 (219)	39,7 (168)	
Förälder/syskon	4,1 (25)	3,3 (14)	

4.2.2 Jämförelser av förändringar i riskkonsumtion av alkohol och drogmissbruk

Det övergripande resultatet av eftermätningarna är att riskkonsumtionen av alkohol signifikant har minskat hos båda könen. Drogmissbruket har ökat något men denna skillnad är inte signifikant. Trefjärdedelar av dem som besvarade enkäten i Åre 2014 hade en riskkonsumtion av alkohol, vid mätningen 2016 har denna andel sjunkit med 19 procent ($p < 0,001$). Riskkonsumtionen av droger (drogmissbruk) har enligt analysen procentandelen stigit med 1 procent från knappt 4 procent till knappt 5 procent, denna ökning är inte signifikant. Se Tabell 2.

Tabell 2. Riskkonsumtion av alkohol och droger (procent och antal) mätt genom AUDIT (+6 kv., +8 m.) och DUDIT (+2 kv., +6 m.)

Riskkonsumtion	Åre 2014	Åre 2016	Sig.
Alkohol (AUDIT)	74,6 (341)	56,0 (235)	<0,001
Droger (DUDIT)	3,9 (22)	4,9 (20)	0,444

I den yngsta åldersgruppen (18-24 år) har riskkonsumtionen av alkohol sjunkit med andelen 12,7 procent ($p < 0,001$). Signifikant lägre andel med riskkonsumtion av alkohol uppmättes även i de andra två åldersgrupperna, i 25-35 år med 19,3 procent ($p = 0,002$) och 45 och äldre med 33,1 procent ($p < 0,001$) år 2016 jämfört med baslinjeundersökningen 2014. Se Tabell 3.

Tabell 3. Riskkonsumtion av alkohol (procent och antal) mätt genom AUDIT (+6 kv., +8 m.) och fördelat på ålder

Ålder	Åre 2014	Åre 2016	Sig.
18-24	90,5 (201)	77,8 (154)	<0,001
25-34	68,6 (83)	49,3 (67)	0,002
35->65	49,6 (56)	16,5 (14)	<0,001

Skillnader mellan könen i riskkonsumtion av alkohol

Vid mätningen 2014 hade 84,7 procent av männen 18-34 år en riskkonsumtion, 2016 hade andelen sjunkit med 22,7 procent ($p = 0,001$). 2014 hade 81,4 procent av kvinnorna 18-34 år en riskkonsumtion av alkohol, 2016 hade andelen sjunkit med 10,8 procent ($p = 0,014$). Resultaten redovisas inte i tabell.

Skillnader mellan könen i drogmissbruk

Vid mätningen 2014 hade 3,9 procent (11 personer) av männen 18-34 år ett drogmissbruk, 2016 hade andelen stigit med 1 procent till 4,9 procent (10 personer). 2014 hade 5,5 procent (18 personer) av kvinnorna 18-34 år ett drogmissbruk och 2016 hade andelen stigit med 2 procent 7,5 procent (16 personer). Förändringen är inte signifikant för något av könen. Resultaten redovisas inte i tabell.

4.2.3 Jämförelse av förändringar i arbetsgivarnas förebyggande arbete

Tabell 4. Alkohol förebyggande arbete (procent och antal)

N 1034	Åre 2014 (n 611)	Åre 2016 (n 423)	Sig.
Alkoholpolicy			
Ja	86,6 (525)	91,9 (387)	0,008
Utandningstest/nykterhetskontroll			
Misstanke om alkoholpåverkan	9,6 (58)	8,6 (36)	0,396
Sluppmässig testning	38,6 (235)	43,5 (183)	0,003
Alkometer/Alkolås	2,6 (16)	12,6 (53)	<0,001
Rehabilitering vid alkoholproblem			
Ja	31,0 (186)	40,0 (169)	0,003

Andelen medarbetare som uppger att arbetsplatsen har en alkoholpolicy (Tabell 4) respektive drogpolicy (Tabell 5) har ökat signifikant sedan 2014. Signifikant fler uppger att arbetsgivaren genomför slumpmässiga nykterhetskontroller och drogtester. En större andel har vid eftermätningen 2016 kännedom om att arbetsgivaren erbjuder rehabilitering om alkohol- eller drogproblem uppdagas.

Tabell 5. Drog förebyggande arbete (procent och antal)

N 1034	Åre 2014 (n 611)	Åre 2016 (n 423)	Sig.
Drogpolicy			
Ja	85,3 (517)	90,3 (381)	0,019
Drogtester			
Misstanke om drogpåverkan	16,1 (97)	18,2 (76)	0,003
Sluppmässig testning	34,6 (209)	46,9 (207)	<0,001
Rehabilitering vid drogproblem			
Ja	168 (28,0)	167 (39,6)	<0,001

4.2.4 Jämförelser av förändringar i anställningsvillkor och hälsa

Arbetsplatsens storlek och bransch

Knappt hälften (45 procent) arbetar 2016 hos en arbetsgivare med *fler än 50 anställda* och ungefär en fjärdedel vardera på arbetsplatser med *20-49 anställda* (27 procent) respektive upp till *19 anställda* (27 procent), ingen signifikant förändring jämfört med 2014. Fördelningen av andel anställda mellan de olika branscherna är 2016 ungefär som 2014. *Hotell och restaurang* är den vanligaste arbetsplatsen med knappt hälften (46 procent) av de anställda (fler kvinnor än män), näst vanligaste sysslorna är *lift, backe, stugvärdar och hantverkare* (35 procent) (fler män än kvinnor), den tredje definierbara gruppen (19 procent) arbetar med *handel, kultur och nöje* (könsfördelningen är jämn). Bland männen är fördelningen oförändrad 2016 jämfört med 2014, medan andelen kvinnor som arbetar inom *hotell och restaurang* har minskat från 62 procent till 51 procent vid eftermätningen 2016, motsvarande ökning ses i kategorin *handel, kultur och nöje*, förändringen är signifikant ($p = 0,006$).

Arbetets omfattning, arbetstidens förläggning samt anställningsvillkor

Andelen anställda som *arbetar 40 timmar och övertid* har ökat från 48 procent 2014 till 54 procent 2016 ($p = 0,038$). Emellertid finns ingen signifikant skillnad mellan könen. Nästan sju av tio (68 procent) anställda *arbetar dagtid*, vilket är lika stor andel som 2014. Vid båda undersökningstillfällena hade trefjärdedelar (76 procent) av de anställda en *tillfällig anställning*.

Hälsa, sjuknärvaro samt upplevelse av meningsfull fritid

Hälsa mättes med positivhälsoskala (PHS) i form av ett index med 0-36 poäng, ju högre poäng desto mer positiv hälsa. Vid jämförelser av medelvärden för kvinnor och män fanns 2014 inte någon skillnad i PHS mellan könen. Motsvarande jämförelse 2016 visar att *kvinnors* ($25,74 SD \pm 4,94$) *medelvärde för PHS* är signifikant ($p = 0,027$) lägre än *männens* ($26,80 SD \pm 4,64$). *Sjuknärvaron* minskade med 4 procentandelar från 36 procentandelar år 2014 till 32 procentandelar 2016, minskningen är inte signifikant ($p = 0,142$). Vid båda undersökningstillfällena uppger mer än åtta av tio anställda att de alltid/ofta har en *meningsfull fritid*.

4.2.1 Utveckling av alkohol och drogpolicyn

Framtagande av en gemensam policy mot alkohol och droger var en del av interventionen och den syftade till att uppnå flera delmål för projektet. Den första policyn hade mål där uttrycket "missbruk av alkohol och narkotika" användes. Detta har i den reviderade policyn ersatts med "skadligt bruk av alkohol, narkotika och läkemedel". Den första policyn lyfter mer fram medarbetarens ansvar när det gäller att söka hjälp vid missbruk medan den reviderade policyn mer betonar arbetsgivarens ansvar och att målet är att medarbetaren stannar kvar efter upptäckt av problem med alkohol och/eller droger.

4.2.2 Utvärdering av utbildningsinsatserna

Ledarna i företag i Åre har erbjudits fem halvdagar med utbildning inom det alkohol-och drogförebyggande arbetet. Innehållet redovisas i avsnittet om projektets interventioner. Utbildningsdagarna har följts upp genom att alla deltagare har fått besvara en kortare enkät om hur de upplevt utbildningarna. Deltagarna har efterfrågat mer konkreta råd om förebyggande, tidig upptäckt och hur en chef bör agera vid upptäckt. De har även efterfrågat mer information om varningstecken på narkotikamissbruk och fysisk och psykisk påverkan vid bruk/missbruk och mer om insatser vid långvarigt missbruk. Det som genomsyrat alla utbildningsinsatser är en efterfrågan på fler möjligheter för erfarenhetsutbyte företagare emellan.

Sammanfattningsvis kan sägas att utbildningarna har haft fokus på verktyg för att upptäcka, hantera och agera vid alkohol- och drogproblem. Mindre fokus har legat på det förebyggande arbetet. Trots utbildningarnas innehåll har deltagarna efterfrågat mer verktyg och möjligheter till att upptäcka problem, framförallt när det gäller droger samt mer möjligheter till erfarenhetsutbyte och samverkan.

4.2.3 Styrgruppens upplevelser av projektet och dess måluppfyllelse

Intervjuerna med styrgruppen syftade till att dels undersöka om deltagarna upplevt att projektet bedrivits i linje med det övergripande målet, om de upplevt att delmålen uppfyllts samt deras syn på att ingå i ett forskningsprojekt.

Det viktigaste som hänt menar de intervjuade är att det skett en *ökad samverkan mellan företagare i Åre, ett mer aktivt ställningstagande och agerande när det gäller*

alkohol och droger. De intervjuade deltagarna nämnde även att ledare i företagen nu vågar prata om problem som uppstår kring alkohol och droger, att de fångar upp de unga tidigt men också att det finns en ökad förmåga att hitta dem som har haft problem länge. Om riskkonsumtionen verkligen har gått ned är det, det viktigaste resultatet, säger en av styrgruppens deltagare. Projektledaren menar att hen lagt märke till att det är en förändring bland chefer i deras förhållningssätt till det alkohol- och drogförebyggande arbetet. Nedan följer deltagarnas svar med utgångspunkt i projektets delmål:

Ökad kunskapsnivå hos arbetsgivaren om förekomsten av alkohol och narkotika och narkotikans skadliga effekter

De intervjuade menar att de utbildningar som genomförts höst och vår har bidragit till en ökad kunskap inom alkohol- och drogområdet. Ett viktigt inslag har varit workshops och samtal med utgångspunkt i exempel från verksamheten. Det verkar även finnas en ökad kunskap om vad som är problemet och hur de som chefer kan agera. Kunskapen har ökat framförallt bland företagare i Åre men i mindre utsträckning har projektet nått andra orter såsom Bydalen och Storlien. En kunskap har vuxit fram om hur man som ledare bemöter en anställd med problem.

Ökade förebyggande insatser mot alkohol och narkotika på arbetsplatsen

De intervjuade lyfter fram policyn som togs fram under det första projektåret och det arbete som lagts ned på den. Policyn processades i styrgruppen och har därefter spridits till företag i hela Åre kommun. Under 2016 reviderades policyn med utgångspunkt i de erfarenheter som projektet bidragit till och efter en utbildning om policyframtagande. En annan insats som nämns är "Bästa efterfesten". Den genomfördes i slutet av säsongen 2016 för att bryta en tidigare tradition med "bartömning". Satsningen "Bästa efterfesten" gav budskapet till de säsongsanställda att ta vara på sin skidåkning de sista veckorna och att komma hem pigga med pengar kvar.

Styrgruppens deltagare nämner även att rekryteringsarbetet genomsyras av ett alkohol- och drogförebyggande arbete. En av de intervjuade säger: "Redan vid rekrytering inför årets säsong påbörjas arbetet. Alla som söker arbete får frågan om alkohol och droger." De intervjuade

menar även att hela projektet med dess utbildningsinsatser lett till en ökad medvetenhet. Det hade inte varit på samma nivå och gått lika snabbt om de bara haft policyn.

Ökad förmåga till tidiga insatser vid misstanke om alkohol- och narkotikamissbruk på arbetsplatsen

Resultatet tyder på att förmågan hos ledare har ökat när det gäller att agera vid misstanke om alkohol- eller narkotikamissbruk. Några ledare som inte tidigare hade ett etablerat samarbete med hälsocentralen i Åre har efter interventionen upprättat det. Dessa är mycket nöjda och har hittat ett sätt som också värnar om den anställdes integritet. De ledare som tidigare hade en bra relation och ett etablerat samarbete med hälsocentralen har fortsatt på samma sätt.

En av styrgruppens deltagare lyfter fram att det har varit lite fokus på hälsa i projektet. Hen menar att frågor om hur kroppen skadas av alkohol och droger har varit osynligt i projektet. Att droger påverkar den psykiska hälsan och ger negativa effekter har lyfts fram i utbildningarna, men inte så mycket om alkoholens effekter. Projektet, menar den intervjuade, har inte lyft fram "hälsa", utan "riskfyllt drickande" och faktorer kring det.

Under intervjuerna framkommer att projektet bidragit till positiva effekter på flera andra områden. De intervjuade såg positivt på att de ingått i ett forskningsprojekt. En av de intervjuade säger: "Väldigt positivt att man kan få fram en analys, rena fakta som verkligen är korrekt. Man bygger inte på antaganden. Det är det fina med det här." Samtidigt lyfter några fram att det är skilda världar, företagare och den akademiska världen. En incident lyftes fram där forskarnas pressmeddelande till media resulterade i rubriker om säsongsanställda och riskbruk. Detta väckte starka känslor hos flera i styrgruppen under lång tid.

4.3 Jämförelse mellan Åre och Härjedalen

Vid jämförelse mellan de två skidorterna (Tabell 6) framkommer att könsfördelningen är lika både i Åre och i Härjedalen. Vid en första analys ser det ut som att det finns signifikanta skillnader i ålder mellan de anställda vid skidorterna ($p = 0,046$). Emellertid visar sig denna skillnad inte kvarstå när åldersgrupperna signifikans testas var för sig med upp till 24 år som referenskategori (25-34 år $p = 0,097$; > 35 år $p = 0,117$). Ungefär en fjärdedel av de anställda i Åre har universitetsutbildning, vilket är en större andel än i Härjedalen där det är 15 procent som har en högre utbildning ($p = 0,008$). I Härjedalen är en tredjedel av de anställda boende på

skidorten jämfört med ungefär hälften i Åre ($p = 0,038$). I Härjedalen bor en av tio anställda med föräldrar eller syskon jämfört med 3 procent i Åre ($p = 0,014$), denna signifikanta skillnad framkom när boendestruktur signifikantstestades med kategorin *bo med andra vuxna/kollegor* som referens.

Jämförelse mellan Åre och Härjedalen av arbetsplats, anställningsförhållanden och arbetsvillkor

Lika som i Åre arbetade i Härjedalen ungefär hälften av de som besvarat enkäten inom hotell och restaurang. En skillnad som framkom var att en större andel i Åre arbetade vid arbetsplatser med fler än 50 anställda. I Härjedalen var fördelningen mellan företagens storlek mer jämn, 34 procent arbetade vid företag med mer än 50 anställda och nästan samma andel, 32 procent, arbetade vid företag med 20-49 anställda. Något fler än tre av tio arbetade vid företag med 5-19 anställda. Det var högre andel i Härjedalen än i Åre som arbetade heltid och övertid.

Tabell 6. Beskrivande data för Åre och Härjedalen 2016 (procent och antal)

N 548	Åre 2016 77,2 % (n 423)	Härjedalen 2016 22,8 % (n 125)	Sig.
Kön			
Man	50,8 (215)	52,0 (65)	0,387
Kvinna	49,2 (208)	48,0 (60)	
Ålder			
Upp till 24 år	47,2 (199)	48,0 (60)	0,046
25-34 år	32,5 (137)	21,6 (27)	
35 år och äldre	20,4 (86)	30,4 (38)	
Utbildningsnivå			
Grundskola/gymnasium	76,4 (323)	85,4 (105)	0,008
Universitet/högskola	23,6 (100)	14,6 (18)	
Andel bofasta			
Boende på skidorten	50,8 (213)	35,8 (44)	0,038
Boende utanför skidorten	49,2 (206)	63,2 (79)	
Boendestruktur			
Andra vuxna/kollegor	36,9 (156)	34,7 (43)	0,075
Ensamboende	20,1 (85)	20,2 (25)	
Partner (med och utan barn)	39,7(164)	36,3 (45)	
Förälder/syskon	3,3 (14)	8,9 (11)	

Jämförelser mellan Åre och Härjedalen av riskkonsumtion av alkohol och drogmissbruk
 Riskkonsumtionen av alkohol i Åre var både före och efter interventionerna signifikant högre än i Härjedalen som utgjorde referensgrupp till Åre 2016 (Tabell 7). I Härjedalen var det 46 procent av de anställda som hade en riskkonsumtion av alkohol vilket är signifikant lägre än i Åre (56 procent) ($p = 0,044$). I Härjedalen fanns ingen signifikant skillnad mellan könen ($p = 0,343$). Lika som i Åre återfanns i Härjedalen majoriteten av riskkonsumenter i åldersgrupperna 18- 24 år (67 procent) och 25-34 år (25 procent). Lika som i Åre uppmättes i Härjedalen drogmissbruk hos 4 procent av de anställda. Det vill säga en handfull av de som svarat på enkäten, vilket gör att det inte är meningsfullt att gå vidare med ytterligare analyser.

Tabell 7. Jämförelse av riskkonsumtion av alkohol för kvinnor och män (procent och antal), mellan Åre 2014 och 2016 samt Härjedalen 2016

Riskkonsumtion	Åre 2014	Åre 2016	Härjedalen	Sig.
Båda könen	74,6 (341)	55,8 (235)	45,6 (57)	<0,001
Män	76,5 (150)	52,8 (113)	41,5 (27)	<0,001
Kvinnor	72,9 (188)	59,2 (122)	50,8 (30)	<0,001

Jämförelse mellan Åre och Härjedalen av arbetsgivarnas förebyggande arbete och medarbetarnas upplevda hälsa

Angående svaren för alkohol- och drogpolicy är andelen som svarat "nej/vet ej" genomgående avsevärt högre i Härjedalen jämfört med i Åre. Utandningstester eller drogtester vid nyanställning eller rehabilitering var inte vanligt förekommande på någon av orterna. Antalet respondenter i Härjedalen var litet (125 personer), eftersom nästan nio av tio angivit "nej/vet ej" som svarsalternativ på frågorna om utandningstest/nykterhetskontroll och drogtester är osäkerheten i svaren stor, varvid en jämförelse med Åre inte är meningsfull.

Mer än nio av tio anställda i Åre uppgav att företaget har en alkoholpolicy, i Härjedalen är det trefjärdedelar som anger att företaget har en alkoholpolicy, 26 procent har svarat "nej/vet ej". Nio av tio anställda i Åre uppgav att arbetsgivaren har en drogpolicy, motsvarande andel för Härjedalen var knappt sju av tio, 31 procent svarade "nej/vet ej". Fyra av tio anställda i Åre uppgav att deras arbetsgivare erbjuder rehabilitering om alkoholproblem eller drogproblem uppdragas, motsvarande andel i Härjedalen var 14 procent. Vid båda skidorterna var det en stor andel av de anställda som svarat "nej/vet ej", 60 procent i Åre

respektive 86 procent i Härjedalen. Upplevd hälsa bland medarbetarna mätt med PHS index visat att medelvärdet i Åre var 26,3 ($SD + 4,82$) och i Härjedalen 26,4 ($SD \pm 3,69$), skillnaden var inte signifikant ($p = 0,843$).

5 Kommunikation och kunskapspridning

Här redovisas en översikt över publicerade rapporter och vetenskapliga artiklar i projektet, samarbete med andra forskare samt deltagande och presentationer vid vetenskapliga konferenser och övrig kunskapspridning från deltagande forskare i projektet.

5.1 Rapport, bokkapitel och vetenskapliga artiklar

Warne, M. & Vinberg, S. (2015). *Alkohol och droger bland säsonganställda på turistorter: Medarbetares svar på frågor om alkohol, droger, anställningsvillkor, förebyggande arbete och hälsa*. Östersund: Mittuniversitetet.

Vinberg, S. & Warne, M. (2015). Långt hemifrån men nära till alkohol: En studie av arbetets och kontextens betydelse för riskkonsumtion hos kvinnor och män i säsonganställning. I *Sprickor, öppningar & krackeleringar: Nya perspektiv på arbetsmiljö*. Sundsvall: Mittuniversitetet (Forum för Genusstudier vid Mittuniversitetet). S. 157-177.

Warne M., Siandinovic, K., Berman, A., Källmén, H. & Vinberg S. Risk consumption of alcohol and drugs among seasonal employees at ski resorts – A study in northern Sweden. Inskickad till Nordic Studies on Alcohol and Drugs oktober 2016. Under bearbetning efter review.

Warne, M. & Vinberg, S. Managers' and employees' views of critical aspects for alcohol prevention at small enterprises – the case of ski resorts in Northern Sweden. Inskickad till Society, Health & Vulnerability, oktober 2016.

5.2 Vetenskapliga konferenser

Warne, M. & Vinberg, S. (2016). Sun, snow, skiing, work and a lot of party – HR leaders and seasonal workers' views on alcohol and alcohol prevention at a ski resort in Northern Sweden. I *Inkluderande och hållbart arbetsliv: Book of abstracts – FALF 2016*. Östersund: S. 13--14.

Vinberg, S. & Warne, M. (2015). Alcohol use among seasonal employees in SMEs at ski resorts. I *Understanding Small Enterprises (USE) Conference 2015 'A Healthy Working Life in a Healthy Business'*: S. 721--728.

Warne, M. & Wall, E. Stories about alcohol- and drug prevention at a ski resort in northern Sweden. Accepterat abstrakt för posterpresentation i *"Sustainable workplaces" 7th International Community, Work and Family Conference, Milano, Italien, Maj 2017.*

Warne, M. & Vinberg, S. Elefanten i rummet- ett interventionsprojekt med utmaningar. Accepterat abstrakt för muntlig prestation på seminarium om "Sundhedsfremme under markedskræfterne" på *Nordisk Folkhälsokonferens i Århus, Danmark, augusti 2017.*

Bergqvist, M & Warne, M. Trygg i Åre –arbetsgivare mot droger. Accepterat för muntlig presentation på seminariet "Unga og rusmidler" på *Nordisk Folkhälsokonferens i Århus, Danmark, augusti 2017.*

5.3 Samverkan med andra forskare

Samarbete har skett med forskare på STAD, vilket resulterat i en studie där säsongsanställda i Åre har jämförts med ett nationellt urval. En av forskarna har även fungerat som granskare för ett material om riktlinjer för företagshälsovårdens arbete med alkohol- och drogfrågor.

5.3.1 Övrig kunskapsspridning och utbildning

Vi har presenterat resultat från projektet vid följande tillfällen:

- Kontinuerligt vid träffar i projektets styrgrupp
- Krögarträff i Funäsdalen
- Seminarium med forskare på Charles Stuart University, Melbourne, Australien
- Flera olika tillfällen i kurser på grund- och magisternivå på Mittuniversitetet

Media

Projektet har uppmärksammats i media på olika sätt. Några exempel är:

Tidningen Accent: Intervju "Unga säsongarbetare riskerar alkoholskador" publicerad i tidningen Accent 2016-04-07. Tillgänglig 2017-02-10

<http://www.accentmagasin.se/forebyggande/unga-sasongsarbetare-riskerar-alkoholskador/>.

SVT nyheter: "Hög alkoholkonsumtion bland säsongare". Tillgänglig 2017-02-10

<http://www.svt.se/nyheter/lokalt/jamtland/hog-alkoholkonsumtion-bland-sasongare>

Sunt arbetsliv: "Unga säsonganställdas alkoholvanor i fokus"

<https://www.suntarbetsliv.se/forskning/hallbar-rehabilitering/unga-sasongsanstalldas-alkoholvanor-i-fokus/>

Länstidningen: <http://www.ltz.se/allmant/jamtland/det-ligger-bakom-sasongsanstalldas-alkoholvanor>

6 Diskussion och slutsatser

Syftet med denna rapport har varit att redovisa resultat från forskarnas kvantitativa och kvalitativa studier av förhållanden kring alkohol och droger i Åre-området före och efter genomförda interventioner i projektet. En jämförelse mellan förhållanden i Härjedalen och Åre har genomförts. En ambition har också varit att relatera resultaten till projektets huvudmål och delmål. Mot bakgrund av de risker en säsongsanställning på turistorter kan innebära när det gäller levnads- och arbetsvillkor samt alkohol- och drogkonsumtion är studier angelägna. Forskningen är begränsad när det gäller detta område och det finns också tydliga behov av att utveckla och implementera interventioner för att minska konsumtionen av alkohol och droger bland denna grupp i arbetslivet. Vår studie tillför viktig kunskap, men det finns behov av mer forskning om riskbeteenden bland säsonganställda på vinterturistorter.

6.1 Anställdas alkohol- och drogkonsumtion vid projektstart

När det gäller *de anställdas alkohol- och drogkonsumtion innan projektet* så visar enkätresultaten att det i gruppen 18-24 år fanns den högsta riskkonsumtionen av både alkohol och droger. I åldersgruppen 18-24 år fanns inga signifikanta skillnader mellan könen när det gällde riskbruk av alkohol, till skillnad från droganvändning där fler män än kvinnor visade sig ha ett drogmissbruk. En jämförelse med ett nationellt urval visar att studerade säsonganställda redovisar signifikant högre AUDIT-värden för både kvinnor och män i åldersgrupperna 18-24 och 25-34 år. Mönstret i detta resultat är i linje med tidigare resultat av säsonganställda på turistorter (Kelly, et al., 2014) och unga anställda i hotell- och restaurangbranschen (Norström, et al., 2012). För DUDIT-värden fanns en signifikant skillnad enbart för säsonganställda män i åldersgruppen 18-24 år jämfört med det nationella urvalet. Det finns tidigare kvalitativa studier som studerat droger relaterade till snowboardåkning (Thorpe, 2012) men fortsatt forskning behövs för att studera detta mer fördjupat.

Förvånande många av de anställda anger att företagen har en alkohol- och drogpolicy. Möjligen kan detta bero på hur denna enkätfråga tolkas, det handlar kanske inte alltid om en fullt utvecklad policy, utan mer om överenskommelser vid anställning. Runt hälften av de tillfrågade anger att någon form av tester/kontroller används och många arbetsgivare erbjuder också rehabilitering för enskilda anställda vid alkoholproblem. Dessa resultat tyder på

ett engagemang hos flera arbetsgivare, men också behov av attitydpåverkande åtgärder för andra arbetsgivare.

6.2 Faktorer associerade till riskkonsumtion

När det gäller forskningsfrågan om vilka *faktorer som har associationer till riskfylld alkohol- och drogkonsumtion bland de anställda* framträder flera intressanta resultat. Resultat av regressionsanalyserna visar att riskkonsumtion av alkohol bland kvinnor var associerat till faktorerna: bo med kollegor/vänner, ej vara fast boende i Åre, arbeta kväll/skift. För männens del var det att vänner ofta dricker sig berusade och om de upplevde ett gott arbetsklimat som visade sig ha en signifikant association. Motsvarande resultat för riskkonsumtion av droger visade att drogriskbruk för kvinnors och mäns del var associerat med att ha vänner som ofta dricker sig berusade. För männen var dessutom *säsongsanställning* associerat till ett drogriskbruk. Dessa resultat pekar på att förebyggande och främjande insatser främst bör fokusera på att förändra normer kring den sociala kulturen som är förknippad med riskkonsumtion av alkohol. Detta styrks av tidigare forskning i arbetslivet som visar att just normer har stor betydelse för alkohol- och drogkonsumtion (Frone & Brown, 2010).

6.3 Förändringar av alkohol- och drogkonsumtion efter projektets genomförande

När det gäller frågan om vilka *förändringar av alkohol- och drogkonsumtion bland de säsongsanställda samt arbetsgivarens förebyggande insatser* som kan utläsas efter projektet tyder resultaten på flera positiva tendenser. Riskkonsumtionen av alkohol har signifikant minskat under projekttiden hos båda könen. Drogriskbruket har ökat något men denna skillnad är inte signifikant. Andelen medarbetare som uppger att arbetsplatsen har en alkoholpolicy respektive drogpolicy har också ökat. Tidigare studier visar att en utvecklad alkoholpolicy kan bidra till en lägre alkoholkonsumtion bland anställda (Ames, Grube, & Moore, 2000). En större andel uppger också att fler arbetsgivare genomför slumpmässiga nykterhetskontroller och drogtester efter projektet. Således förefaller projektets insatser ha påverkat riskkonsumtion av alkohol positivt, men inte när det gäller drogriskbruk. Det

sistnämnda resultatet bör föranleda fortsatta åtgärder då konsumtionen för män är högre i Åre jämfört med ett nationellt urval.

Även om redovisade tendenser är tydliga så måste de tolkas med försiktighet då det inte varit möjligt att följa samma individer över tid och den relativt höga bortfallsfrekvensen i enkätstudierna. Dock visar beskrivande data att de studerade grupperna i Åre, före och efter projektet, är relativt lika avseende bakgrundsvariabler. Detta styrker slutsatsen att projektet bidragit till positiva förändringar av de anställdas konsumtion av alkohol och att fler arbetsgivare engagerat sig i projektets frågor.

Av intervjuerna med ledare och deltagare i projektets styrgrupp framkommer att för att nå framgång i det alkohol- och drogförebyggande arbetet finns det flera utmaningar som framförallt handlar om normer och ledarskap. Intervjuer med styrgruppens deltagare tyder på att projektet bidragit till ökad samverkan, ett mer aktivt ställningstagande och agerande kring alkohol och droger. De intervjuade styrgruppsdeltagarna nämnde även att ledare nu våga prata om problem uppstår kring alkohol och droger, att de fångar upp de unga tidigt men också en ökad förmåga att hitta de som har haft problem länge. Dessa kvalitativa resultat styrker de kvantitativa enkätresultaten om förändringar efter projektet, men visar också på framtida utmaningar kring reproducerandet av normer och ett mer hälsofrämjande ledarskap.

6.4 Jämförelse mellan Åre och Härjedalen

En jämförelse mellan enkätresultat för områdena Härjedalen och Åre visade på signifikant lägre riskkonsumtion av alkohol bland både kvinnor och män i Härjedalen.

Den högre konsumtionen i Åre kan möjligen förklaras av att fler bor i personalboenden i Åre än i Härjedalen eftersom våra analyser visar på associationer mellan boende och riskkonsumtion av alkohol. En annan förklaring kan vara ökad tillgänglighet av alkohol genom många utskänkningsställen på liten geografisk yta. Däremot fanns inga signifikanta skillnader gällande riskkonsumtion av droger. När det gäller de svarandes bedömning av förekomst av alkohol- och drogpolicy och utandningstester var dessa mer förekommande i Åre-området.

Säsongsanställning på en vinterturistort kan innebära särskilda utmaningar när det gäller levnads- och arbetsvillkor samt alkohol- och drogkonsumtion och därför är studier angelägna. Forskningsområdet är angeläget eftersom kunskapen är ofullständig om

alkoholrelaterade problem i arbetslivet särskilt när det gäller tillfälliga anställningar som säsongsanställning. Det finns också behov av att utveckla interventioner för att förebygga alkohol- och drogproblem i arbetslivet och att följa sådana via kvantitativa och kvalitativa studier. Riskkonsumtionen av alkohol och droger ligger på en hög nivå bland studerad säsonganställd personal och fortsatta förebyggande insatser är därför angelägna.

7 Slutsatser och implikationer

Utifrån genomförd följeforskning inkluderande kvantitativa och kvalitativa metoder kan följande slutsatser dras.

- Riskkonsumtionen av alkohol och droger ligger på en hög nivå bland studerad säsongsanställd personal jämfört med nationella urval och fortsatta förebyggande och främjande insatser är därför angelägna.
- Enkätresultat före och efter projektets insatser och genomförda intervjuer med ledare och deltagare i styrgruppen tyder på att projektet haft signifikanta effekter för att minska användandet av alkohol på en del företag med säsongsanställd personal i Åre-området.
- Genomförda utbildningar och övrig kunskapsspridning förefaller ha bidragit till ökad kunskapsnivå hos ledare i företag avseende alkohol- och drogfrågor och handlingsförmåga att förebygga dessa problem. Projektet har i mindre utsträckning nått orter utanför Åre by och därför finns behov av fortsatta insatser.
- Projektets utbildningar, kunskapsspridning och utveckling av policy för alkohol och droger har bidragit till ökade förebyggande insatser och ett mer tydligt ställningstagande mot alkohol och droger. Förädling av policyn och utvecklad hemsida har också bidragit med kunskap om hur arbetsgivare kan arbeta med förebyggande och främjande insatser och till strategier vid rekrytering av säsonganställda.
- Andra positiva effekter i projektet är ett mer utvecklat samarbete med hälsocentral gällande alkohol- och drogfrågor samt att samarbetet mellan representanter från Åre kommun, företrädare för näringslivet och forskare upplevts positivt av berörda personer.
- Resultaten tyder på signifikanta skillnader mellan alkohol- och drogkonsumtion i Härjedalen jämfört med Åre området. Förklaringar bakom dessa skillnader bör analyseras inför fortsatta insatser.
- Projektet har i liten omfattning fokuserat på frågor kring anställningsvillkor, arbetsvillkor och hälsa. Då forskning visar på samband mellan dessa faktorer och alkohol- och drogkonsumtion bör detta beaktas i fortsatta insatser.

- Resultaten pekar på att sociala faktorer har stor betydelse för riskkonsumtion, framförallt gällande alkohol. Ett förebyggande arbete måste därför omfatta boendeformer, kultur och normer bland de säsongsanställda och bland arbetsgivarna.

Vår bedömning är att projektets huvudmål (att minska användandet av alkohol och narkotika på arbetsplatser med säsongsanställd personal i Åre kommun) har uppfyllts när det gäller alkohol, men inte narkotika. Avseende delmål 1 (ökad kunskapsnivå hos arbetsgivare om förekomst av alkohol och narkotika och dess skadliga effekter) är bedömningen att kunskapsnivån ökat genom de utbildnings- och informationsinsatser som genomförts. När det gäller delmål 2 (ökade förebyggande insatser mot alkohol och narkotika) visar resultaten att fler företag har en alkohol- och drogpolicy samt tillämpar slumpmässiga kontroller. När det gäller delmål 3 (ökad förmåga till tidiga insatser) är resultatet svårbedömt. Dock är vår tolkning att styrgruppens deltagare uppvisar en ökad förmåga vid misstanke om alkohol- och narkotikamissbruk. Delmål 4 (ett ökat ställningstagande mot alkohol och narkotika på arbetsplatser) bedöms ha uppfyllts via projektets sammantagna insatser. Flera av projektets resultatmål bedöms ha uppfyllts: framtagande och genomförande av utbildning samt framtagande av gemensam alkohol- och drogpolicy och hemsida. Då enkätstudien riktad mot ledare i företagen inte kunde genomföras kan inte mål om ökad kunskap och förmåga bland ledare att agera bedömas.

När det gäller fortsatta insatser finns flera praktiska implikationer. I förebyggande syfte är det av stor betydelse att förändra normer och rådande kultur för att begränsa alkoholkonsumtionen bland unga säsongsanställda. Eftersom resultaten tyder på att drogkonsumtionen förhållit sig oförändrad och omfattar en låg andel av de anställda jämfört med alkoholkonsumtionen finns behov av fortsatta studier där fler vinterturistorter ingår. Det är också viktigt att det finns strategier på arbetsplatsen för stöd till personer med alkoholrelaterade problem, likväl som generella alkohol- och drogtester för de säsongsanställda. Det finns behov av att ytterligare utveckla samarbetet med hälsocentral och företagshälsor. Av betydelse är också insatser för att förändra den kultur och de normer som skapas i de kollektiva boendeformer som många säsongsanställda har. Här bör arbetsgivarna ha möjlighet att anvisa andra boendeformer för de som så önskar. Arbetsgivarna bör även aktivt arbeta för att förändra den kultur kring alkohol som är nuvarande

norm bland anställda. Ett sådant förändringsarbete kan vara relaterat till den hälsotrend som finns i dagens samhälle. En praktisk applikation är också att arbeta för att integrera frågor som rör alkohol och droger i företagets arbetsmiljö- och jämställdhetsarbete i ökad omfattning.

8 Författarnas tack

Författarna vill tacka alla ledare och medarbetare i deltagande företag, projektets styrgrupp i Åre, projektledaren Malin Bergqvist samt Agneta Roberts och Christer Skoglund i Härjedalen. Tack också till Erika Wall som bidragit till de kvalitativa studierna. Ett tack också till Folkhälsomyndigheten för finansiering av projektet.

9 Referenser

- Ames, G. M., Grube, J. W., & Moore, R. S. (2000). Social control and workplace drinking norms: A comparison of two organizational cultures. *Journal of Studies on Alcohol*, *61*(2), 203-219.
- Babor, T. F., Higgins-Biddle, J. C., Saunders, J. B., & Monteiro, M. G. (2001). AUDIT: The Alcohol Use Disorders Identification Test Guidelines for Use in Primary Care: World Health Organization. *Department of Mental health and substance dependence*.
- Bergman, H., & Källmén, H. (2002). Alcohol use among Swedes and a psychometric evaluation of the alcohol use disorders identification test. *Alcohol and Alcoholism*, *37*(3), 245-251.
- Berman, A., Wennberg, P., & Källmen, H. (2012). AUDIT och DUDIT—Att identifiera problem med alkohol och droger.
- Berman, A. H., Bergman, H., Palmstierna, T., & Schlyter, F. (2005). Evaluation of the Drug Use Disorders Identification Test (DUDIT) in criminal justice and detoxification settings and in a Swedish population sample. *European Addiction Research*, *11*(1), 22-31.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, *3*(2), 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- Briggs, D., Tutenges, S., Armitage, R., & Panchev, D. (2011). Sexy substances and the substance of sex: Findings from an ethnographic study in Ibiza, Spain. *Drugs and Alcohol Today*, *11*(4), 173-187.
- Bush, D. M., & Autry, J. H., 3rd. (2002). Substance abuse in the workplace: epidemiology, effects, and industry response. *Occup Med*, *17*(1), 13-25.
- Frone, M. R., & Brown, A. L. (2010). Workplace substance-use norms as predictors of employee substance use and impairment: a survey of US workers. *Journal of Studies on Alcohol and Drugs*, *71*(4), 526-534.
- Hensing, G. (2012). The health consequences of alcohol and drug abuse: Health in Sweden: The National Public Health Report 2012. Chapter 11. *Scandinavian Journal of Public Health*, *40*(9 suppl), 211-228. doi: 10.1177/1403494812459608
- Kelly, D., Hughes, K., & Bellis, M. A. (2014). Work hard, party harder: drug use and sexual behaviour in young British casual workers in Ibiza, Spain. *International journal of environmental research and public health*, *11*(10), 10051-10061.

- Klofsten, M., Tillmar, M., Elg, M., & Ellström, P.-E. (2015). *Sustainable Development in Organizations: Studies on Innovative Practices*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Kuntsche, E., & Gmel, G. (2013). Alcohol consumption in late adolescence and early adulthood—where is the problem. *Swiss Med Wkly*, *143*, w13826.
- Källmén, H., Wennberg, P., Leifman, H., Bergman, H., & Berman, A. H. (2011). Alcohol Habits in Sweden during 1997–2009 with Particular Focus on 2005 and 2009, Assessed with the AUDIT: A Repeated Cross-Sectional Study. *European Addiction Research*, *17*(2), 90-96.
- Källmén, H., Wennberg, P., Ramstedt, M., & Hallgren, M. (2015). Changes in alcohol consumption between 2009 and 2014 assessed with the AUDIT. *Scandinavian Journal of Public Health*, *43*(4), 381-384.
- Larsson, M. (2014). Anställningsformer år 2014: Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2014. Stockholm: LOs Arbetslivsenhet.
- Leifman, H., & Trolldal, B. (2014). Alkoholkonsumtionen i Sverige 2013. (Vol. Nr, 142). Stockholm: CAN.
- Låstad, L., Hellgren, J., Näswall, K., Richter, A., & Sverke, M. (2016). 30 års forskning om anställningstrygghet: En litteraturöversikt. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, *22*(3/4), 8-27.
- Norström, T., Sundin, E., Müller, D., & Leifman, H. (2012). Hazardous drinking among restaurant workers. *Scandinavian Journal of Public Health*, *40*(7), 591-595.
- Ramstedt, M., Sundin, E., Landberg, J., & Raninen, J. (2014). ANDT-bruket och dess negativa konsekvenser i den svenska befolkningen 2013- en studie med fokus på missbruk och beroende samt problem för andra än brukaren relaterat till alkohol, narkotika, dopning och tobak. Stockholm: STAD.
- Saunders, J. B., Aasland, O. G., Babor, T. F., de la Fuente, J. R., & Grant, M. (1993). Development of the alcohol use disorders identification test (AUDIT): WHO collaborative project on early detection of persons with harmful alcohol consumption-II. *Addiction*, *88*(6), 791-804.
- Sinadinovic, K., Wennberg, P., & Berman, A. H. (2011). Population screening of risky alcohol and drug use via Internet and Interactive Voice Response (IVR): A feasibility and psychometric study in a random sample. *Drug and alcohol dependence*, *114*(1), 55-60. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.drugalcdep.2010.09.004>

- Statens folkhälsoinstitut. (2011). Alkohol kunskapsunderlag för folkhälsopolitisk rapport 2010. Östersund.
- Svensson, L., Brulin, G., & Sjögren, K. (2009). *Lärande utvärdering genom följeforskning*. Lund: Studnetlitteratur.
- Thorpe, H. (2012). 'Sex, drugs and snowboarding':(il) legitimate definitions of taste and lifestyle in a physical youth culture. *Leisure Studies*, 31(1), 33-51.
- Warne, M., Snyder, K., & Gillander Gådin, K. (2014). Adaptation and Validation of a Positive Health Scale for Adolescents. *Social Indicators Research*, 119(2), 1079-1093. doi: 10.1007/s11205-013-0516-3
- Warne, M., & Vinberg, S. (2015). Alkohol och droger bland säsonganställda på turistorter: medarbetres svar på frågor om alkohol, droger, anställningsvillkor, förebyggande arbete och hälsa. Östersund: Mittuniversitetet, Avdelningen för hälsovetenskap.
- Vinberg, S., & Warne, M. (2015). Långt hemifrån men nära till alkohol: En studie av arbetets och kontextens betydelse för riskkonsumtion hos kvinnor och män i säsonganställning. In A. Sjöstedt Landén, G. Olofsdotter & M. Bolin (Eds.), *Sprickor, öppningar & krackeleringar: Nya perspektiv på arbetsmiljö*. Sundsvall: Forum för Genusstudier vid Mittuniversitetet.