



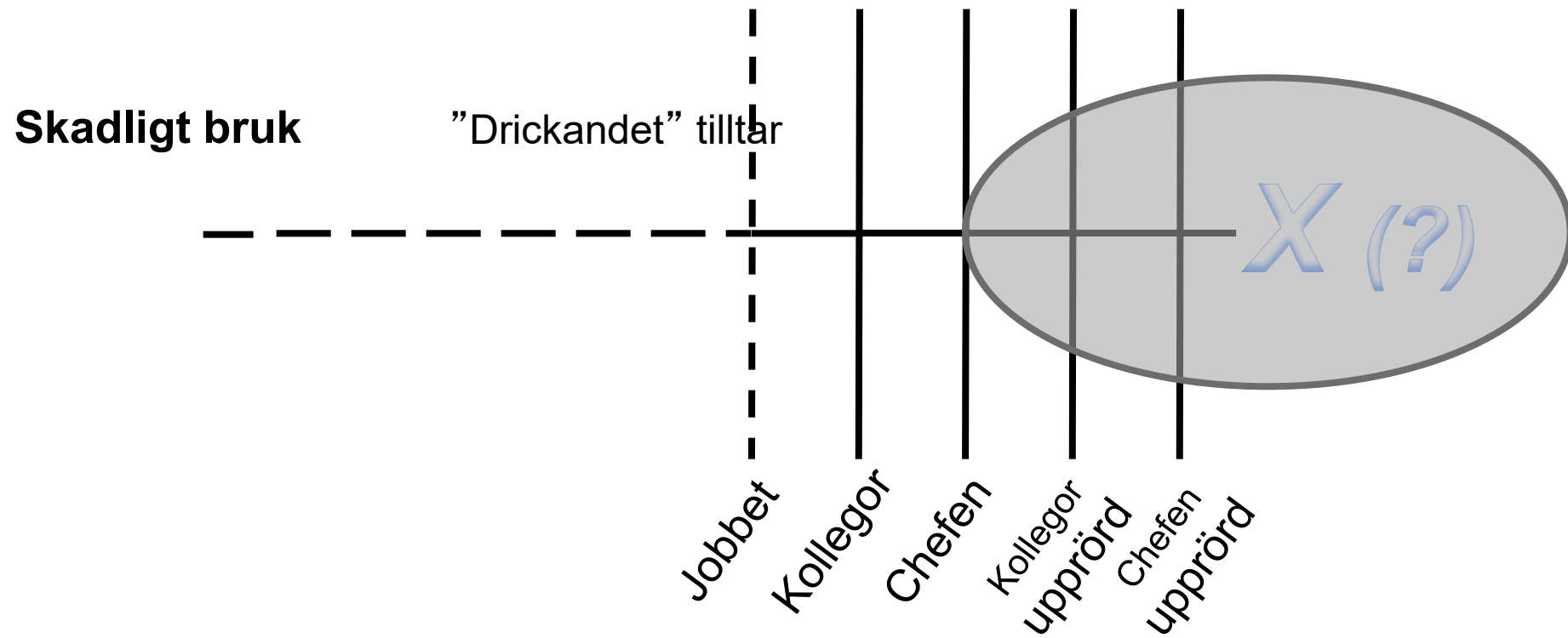
Skadligt bruk i arbetslivet

– från insikt till handling

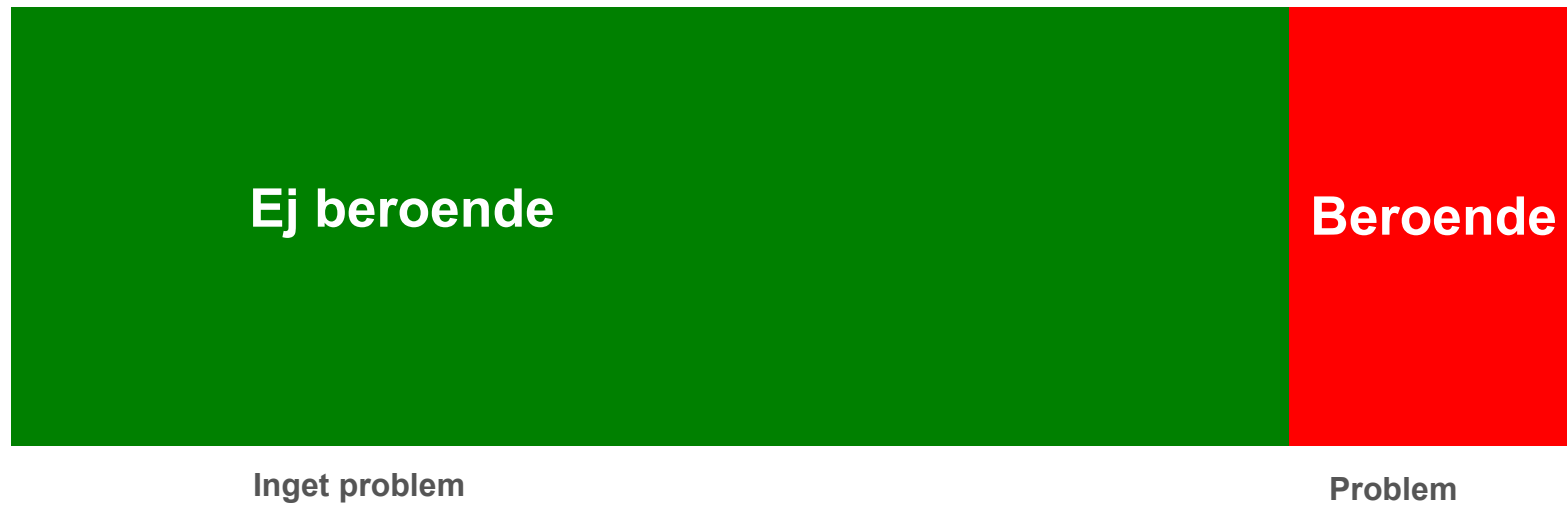
Ett par utmaningar

***Åtgärderna kommer in för sent och har
en förlegad syn på målgruppen***

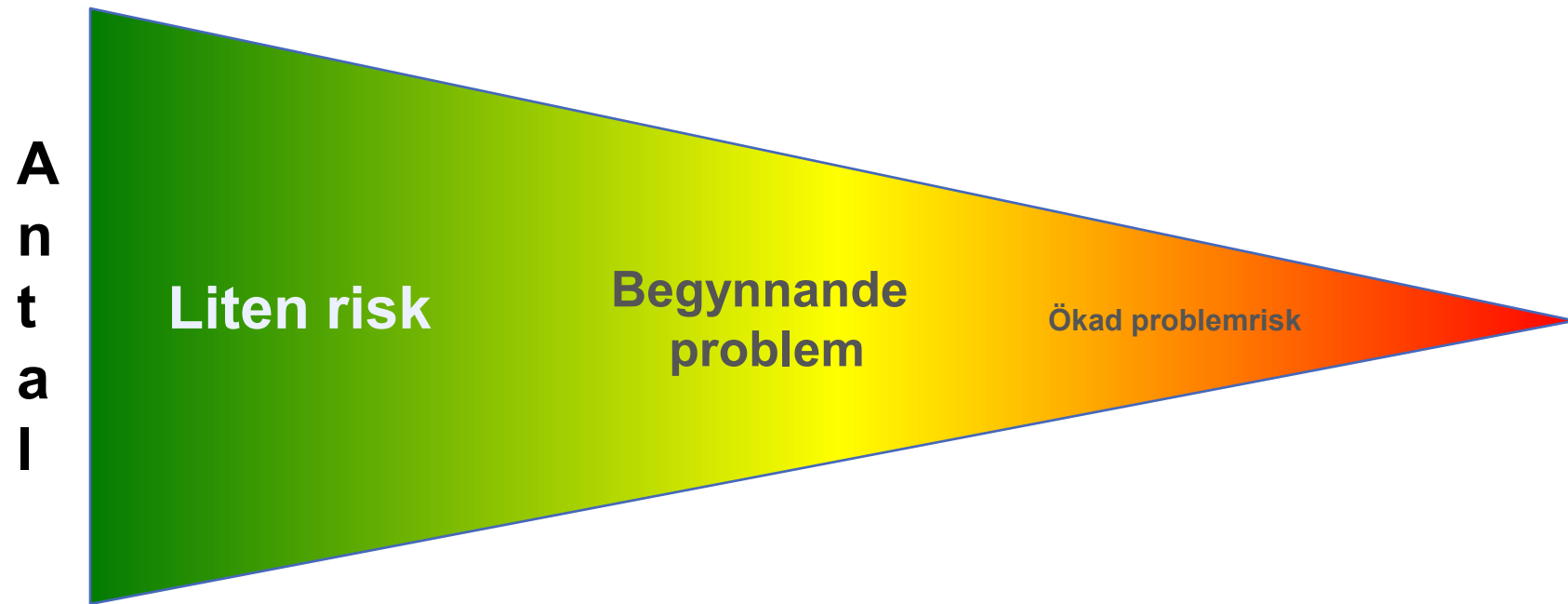
Hur hanteras alkoholfrågan i arbetslivet?



Alkoholproblemet



Alkoholproblemet



Motiv för arbetslivet

alkohol

Hälsorisk

Alkohol – ”den stora sjukdomsimitatören”

Exempel:

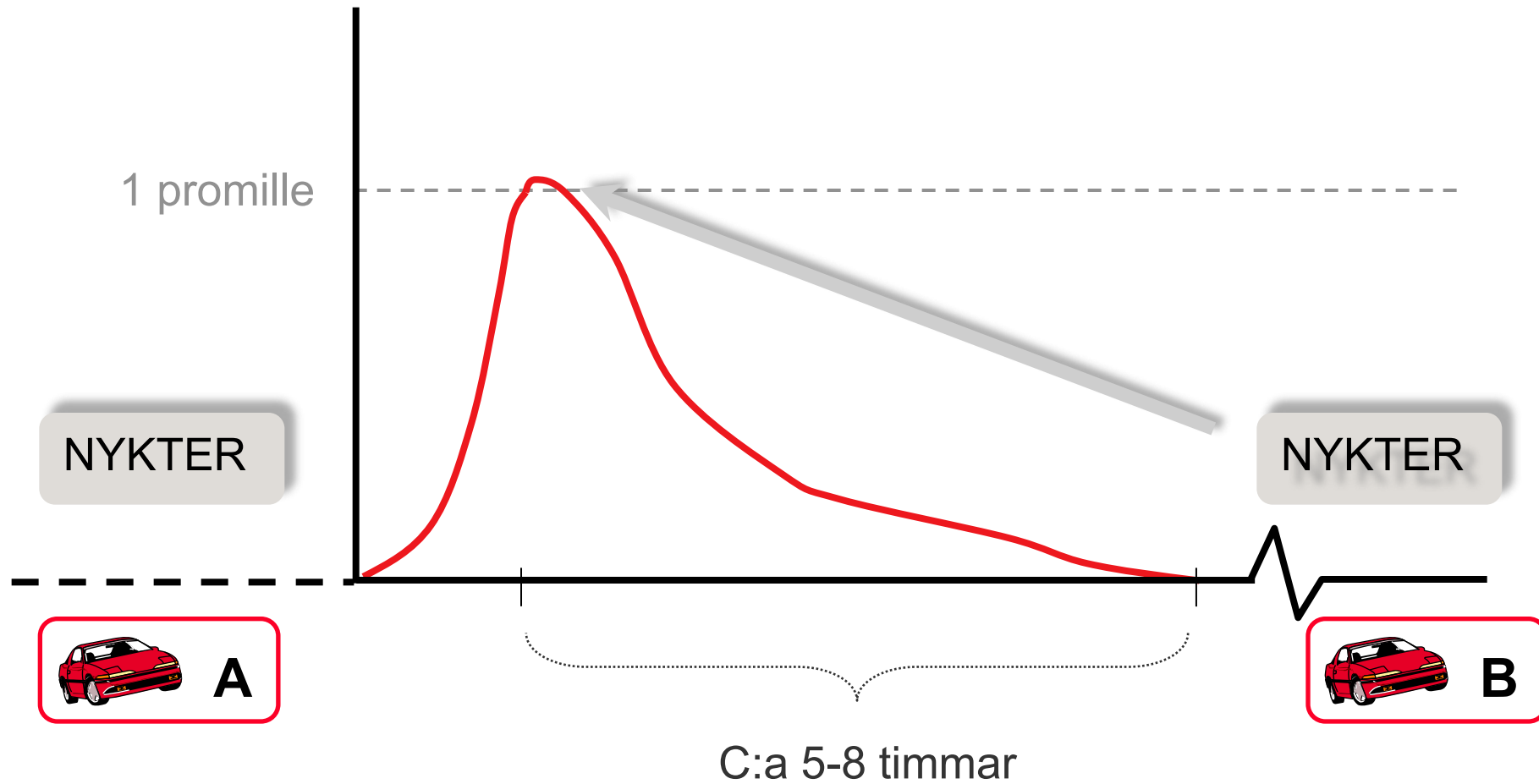
- ✓ Hjärt- kärlsjukdomar
- ✓ Cancer
- ✓ Neuropsykiatriska sjukdom
- ✓ Lever
- ✓ Bukspottkörtel
- ✓ Infektion
- ✓ Diabetes
- ✓ Epilepsi
- ✓ Hud

> 40 medicinska tillstånd
klart relaterade till alkohol

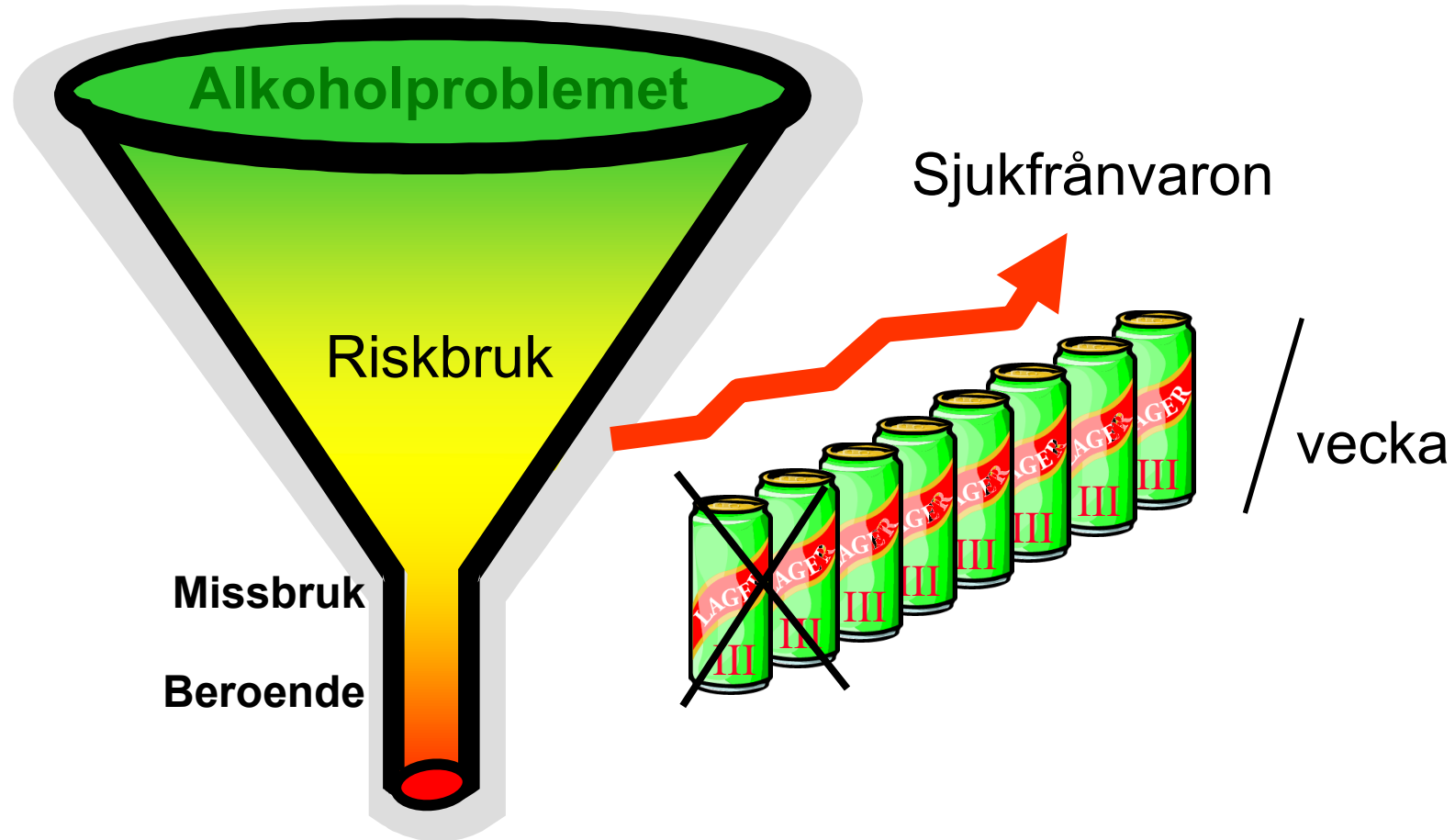
Olyckor och skador – alkoholpåverkan



"Dagen-efter"



Sjukfrånvaron



Alkohol och produktivitet

Frågeställning:

Kan alkohol försämra produktivitet?

Svar: JA

Några förklaringar:

- ✓ Alkohol största riskfaktorer för ohälsa och för tidig död (25-59 år)
 - ✓ Hög alkoholkonsumtion – ökad risk för frånvaro (dos-respons)
 - ✓ Hög alkoholkonsumtion – tre gånger ökad risk för sjuknärvaro jmf med låg konsumtion
 - ✓ Hög konsumtion inverkar på medarbetare (minskad produktivitet, extra arbete, ökad sjukfrånvaro, etc.)
- Konsekvenser och produktionsbortfall, lika omfattande för "tredje"- person som för den som har alkoholproblem**
(Ref: Nutt et al., 2010 and Science Group of the European Alcohol and Health Forum, 2011)

Sammanfattning motiv för arbetslivet

- Ohälsa
- Säkerhet
- Frånvaro
- Arbetsutförande
- Förhindra beroende

Produktivitet



Skadligt bruk i arbetslivet

– från insikt till handling

Långvarig sjukfrånvaro till följd av skadligt bruk

Statistik från Afa Försäkring



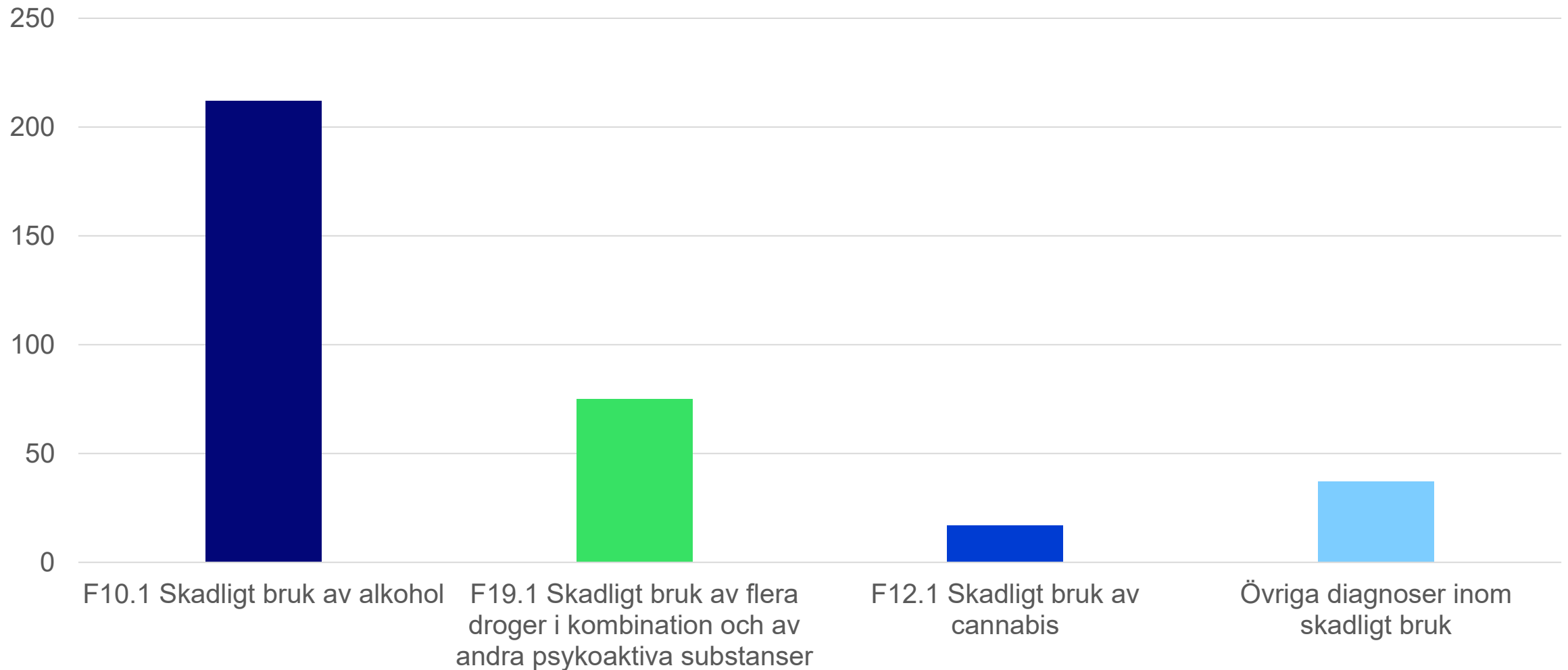
Om långvarig sjukfrånvaro till följd av skadligt bruk

- **Långt sjukfall:** sjukskrivning i mer än 90 dagar eller månadsersättning.
- Behöver inte vara arbetsrelaterad.
- Psykiska störningar och beteendestörningar orsakade av psykoaktiva substanser (F10-F19), (ICD-10).
- Insjuknandeår 2018-2024.
- Drygt 340 långa sjukfall, inklusive samsjuklighet.

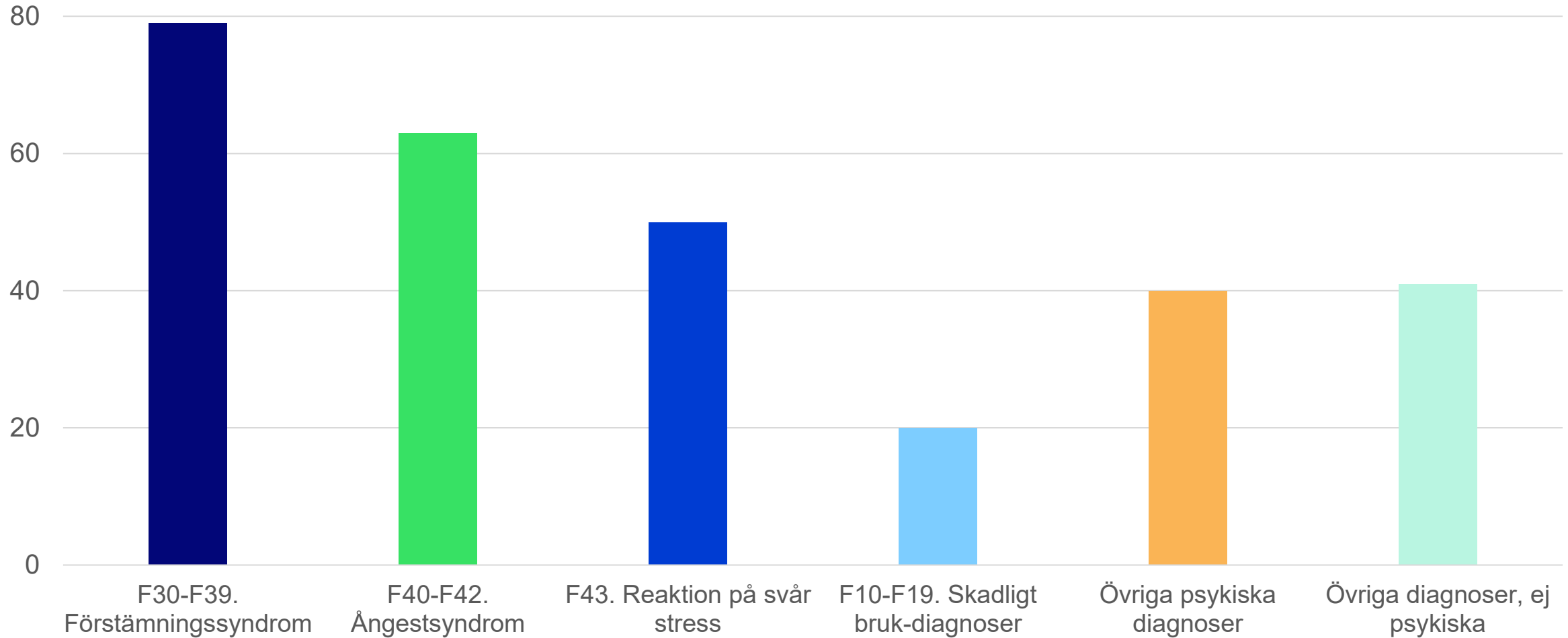
Skadligt bruk-diagnoser:

- F10.1 Skadligt bruk av alkohol
- F11.1 Skadligt bruk av opioider
- F12.1 Skadligt bruk av cannabis
- F13.1 Skadligt bruk av sedativa och hypnotika
- F14.1 Skadligt bruk av kokain
- F15.1 Skadligt bruk av andra stimulantia, däribland koffein
- F16.1 Skadligt bruk av hallucinogener
- F17.1 Skadligt bruk av tobak
- F18.1 Skadligt bruk av flyktiga lösningsmedel
- F19.1 Skadligt bruk av flera droger i kombination och av andra psykoaktiva substanser

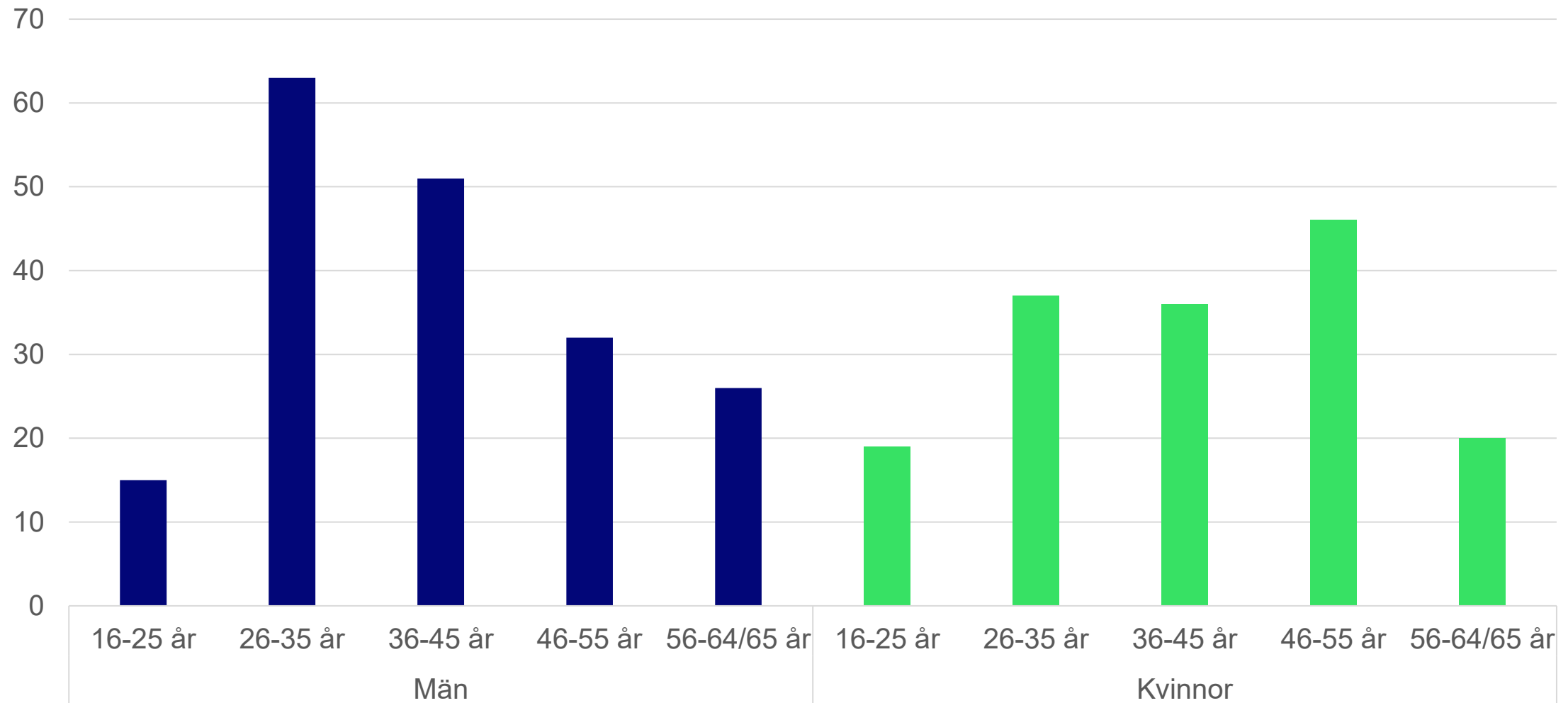
Antal nya långa sjukfall med minst en skadligt bruk-diagnos, efter diagnos, 2018–2024.



De vanligaste diagnosgrupperna i kombination med en skadligt bruk-diagnos vid samsjuklighet. Nya sjukfall 2018–2024.

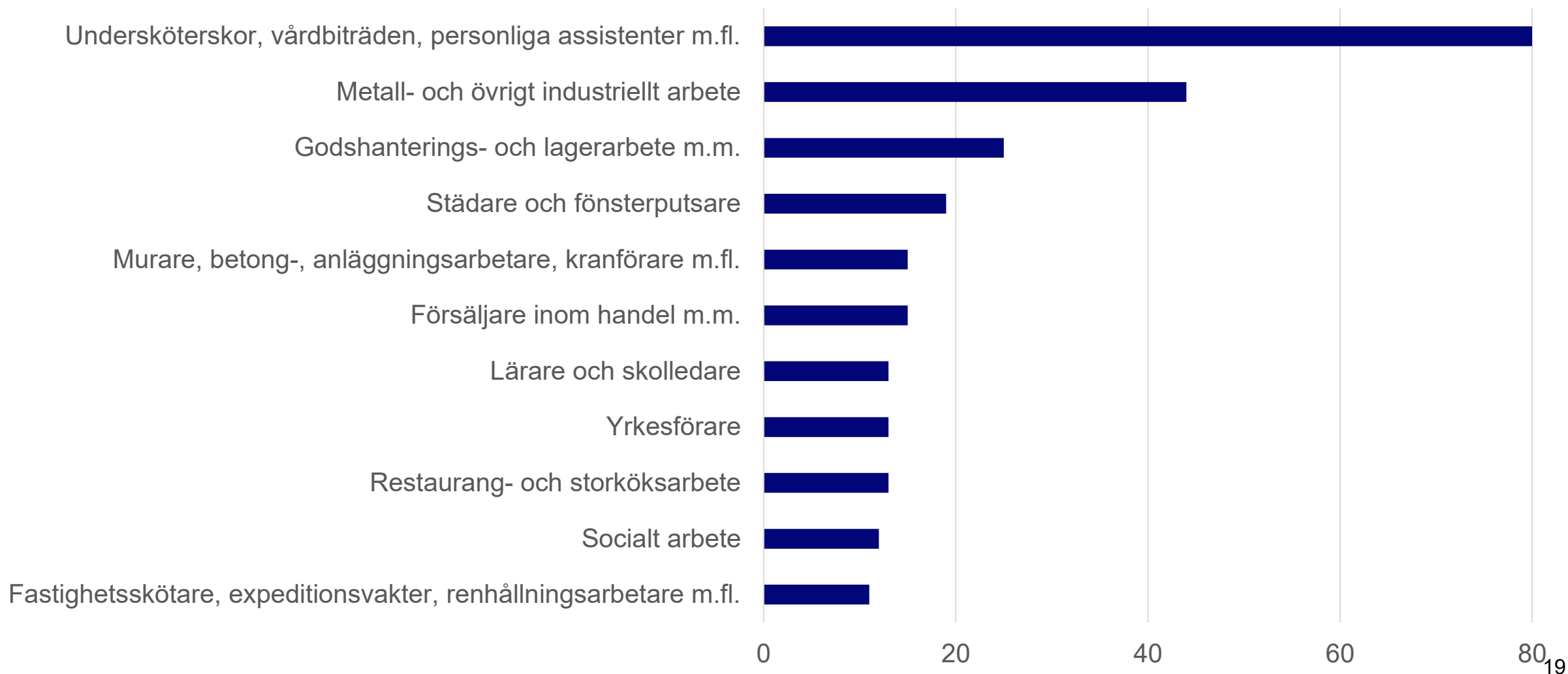


Antal nya långa sjukfall med minst en skadligt bruk-diagnos efter kön och åldersgrupp, 2018-2024.



2018-2022 har vi statistik för personer i åldern 16-64 år. 2023-2024 har vi statistik för personer i åldern 16-65 år.

Antal nya långa sjukfall med minst en skadligt bruk-diagnos efter yrkesgrupp, 2018-2024.





Skadligt bruk i arbetslivet

– från insikt till handling

Så får ni stöd för rehabilitering

afaforsakring.se

Vem kan ansöka?

- Privata arbetsgivare och Kommun och region vars arbetare omfattas av sjuk-försäkringen AGS kan ansöka och få upp till halva kostnaden betald.
- Privatanställda tjänstemän omfattas normalt inte av sjukförsäkringen AGS om inte ett medarbetaravtal finns.
- Ni kan få ersättning från både Afa Försäkring och Försäkringskassan.



Kim

Kim har upprepad korttidsfrånvaro och arbetsgivaren misstänker att Kim dricker för mycket.

Företagshälsovården gör en utredning och rekommenderar behandlingshem med öppenvårdsbehandling och tillhörande eftervård.

Utredning: 8 000 kr

Behandling: 120 000 kr

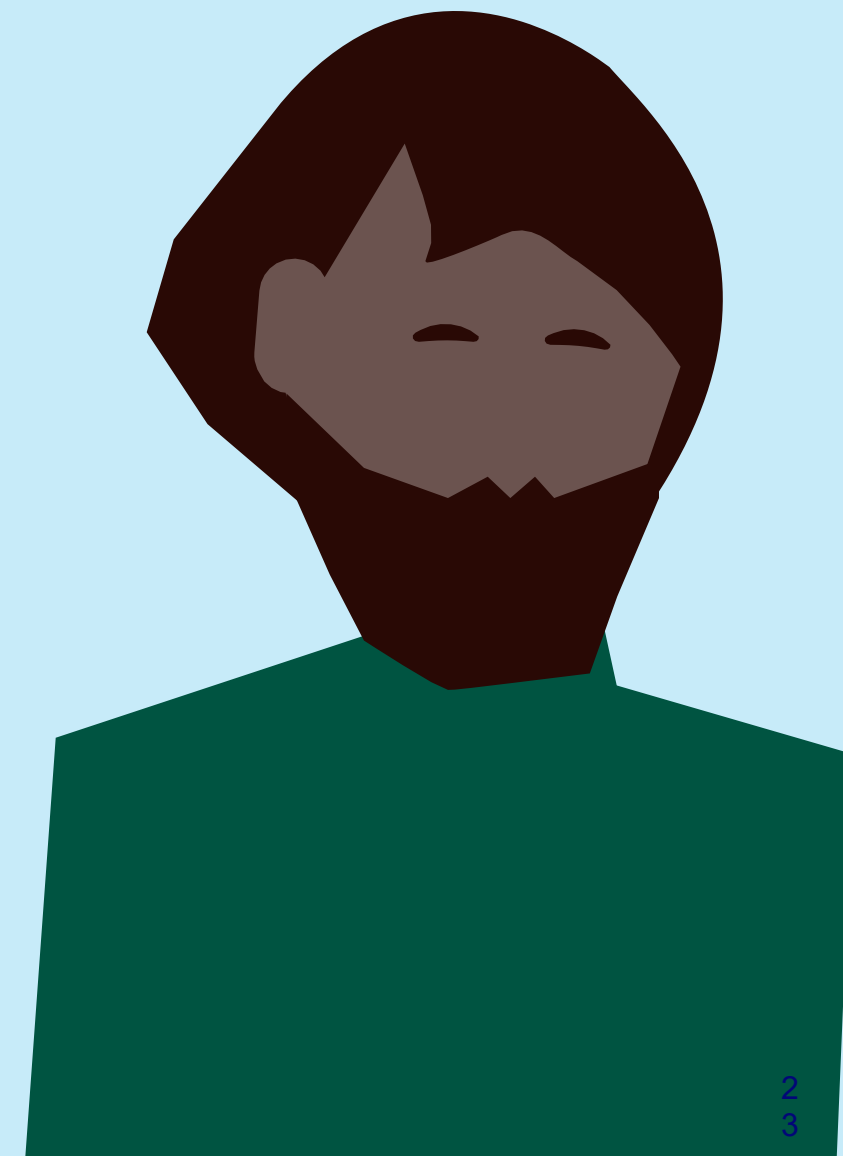
Ersättning

Arbetsgivare får bidrag för utredningen hos Försäkringskassan och ersättning för behandlingen från Afa Försäkring.

Försäkringskassan: 4 000 kr för utredning

Afa Försäkring: 60 000 kr för behandling

Totalt stöd: 64 000 kr



Från ansökan till utbetalning

Arbetsgivare → Afa Försäkring → Arbetsgivare → Afa Försäkring

Ansöker digitalt och bifogar underskrivet samtycke och underlag om rehabiliteringen från behandlande företag.

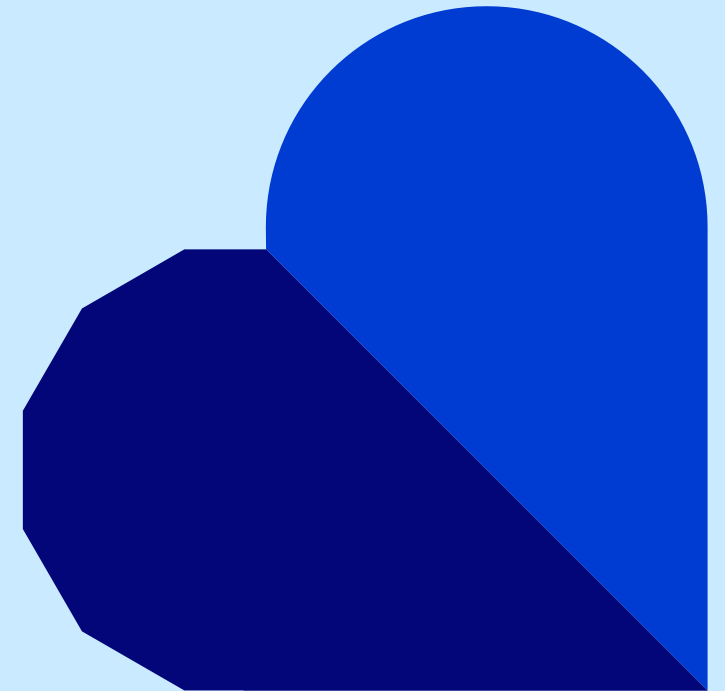
Meddelar beslut via e-post inom 7 dagar.

Skickar in underlag för utbetalning.

Ersättning betalas ut.



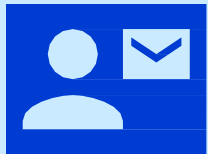
afaforsakring.se/rehabiliteringsstod



Frågor? Tveka inte att ta kontakt med oss!



afaforsakring.se/rehabiliteringsstod



rehabstod@afaforsakring.se



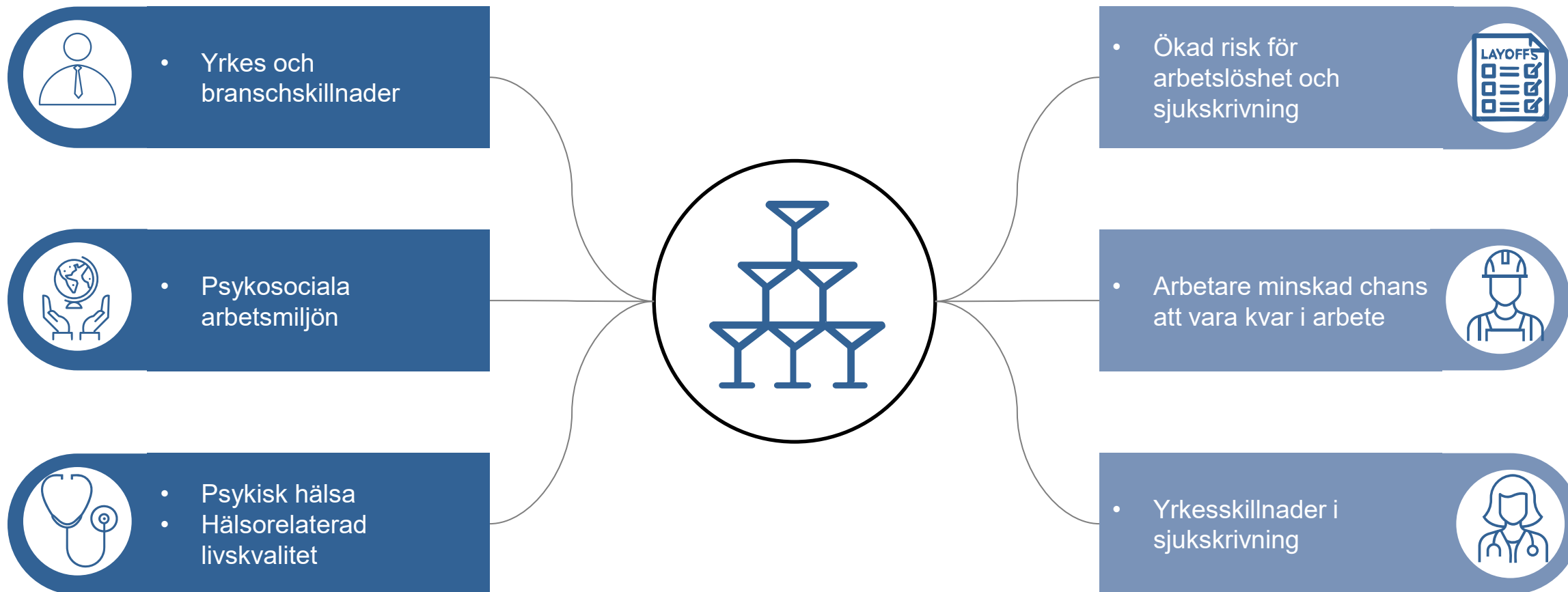


Skadligt bruk i arbetslivet

– från insikt till handling

Kartläggning, determinanter och konsekvenser av riskbruk i arbetslivet

Projektgrupp: Emelie Thern, Theo Bodin, Devy Elling, Jonas Landberg,
Katrina Blindow och Erica Jonsson





Skadligt bruk i arbetslivet

– från insikt till handling

Skadligt alkoholbruk bland kvinnor och män i olika branscher

- En kartläggning baserad på ett urval av den arbetande befolkningen i Sverige

Susanna Toivanen, Aziz Mensah, Anna Nyberg, Peter Wennberg

Hur vanligt är problemet?

Problemdrickande i arbetslivet

- Ca 1 av 15 anställda har problemdrickande
- Vanligare bland män, men finns i alla grupper och branscher
- Tydliga skillnader mellan branscher
- Inte bara en individfråga – varierar med arbetskontext

- **Budskap:** Det här är ett reellt arbetsmiljöproblem

Vad driver problemet?

Arbetsmiljö spelar roll

- Hög stress och obalans i arbetet → ökad risk
- Långvarig stress särskilt viktig
- Stress, psykisk ohälsa och alkohol påverkar varandra
- Ledarskap kan dämpa risk i vissa fall

- **Budskap:** Det handlar inte bara om individen – det är organisatoriskt påverkbart

Varför är det viktigt?

Konsekvenser för arbetslivet

- Problemdrickande → ökad sjukfrånvaro över tid
- Effekten kvarstår oberoende av psykisk ohälsa
- Risk utvecklas gradvis → viktigt att agera tidigt

- **Budskap:** Tidiga insatser kan förebygga både ohälsa och frånvaro



Skadligt bruk i arbetslivet

– från insikt till handling

Varför är det viktigt att synliggöra alkohol- och droganvändning bland sjukvårdspersonal?



Hur vanligt är det?

- Problemdrickande
- Användning

I faktiska tal motsvarar detta:
ca 7 100 läkare och sjuksköterskor med
problemdrickande
ca 1 500 som använt illegala droger senaste
året



Vilken betydelse har arbetsmiljön?

- Alkohol används för att hantera symtom på utmattning till följd av hög arbetsbelastning
- Att bli utsatt för hot och våld ökar risken till att personalen dricker alkohol
- Ett gott ledarskapsklimat kan skydda för de negativa effekterna av hot och våld





Skadligt bruk i arbetslivet

– från insikt till handling

Syftet :

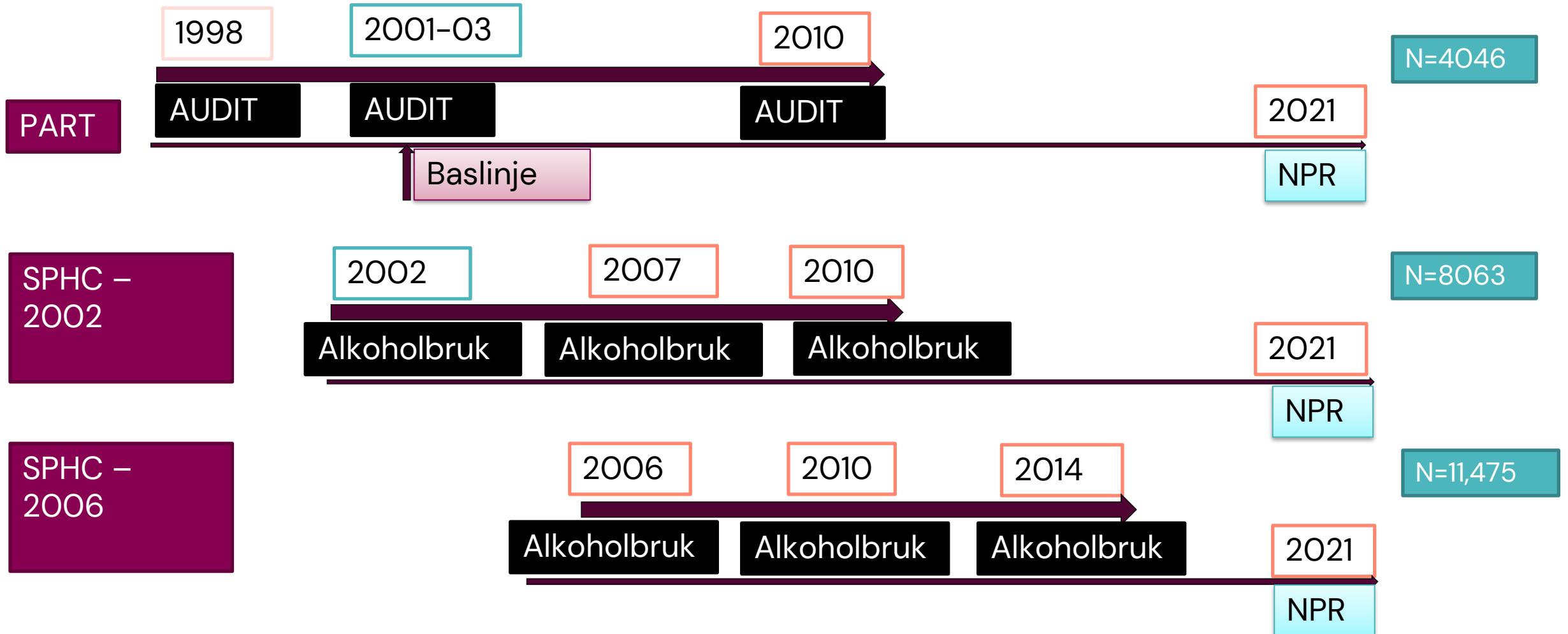


Att undersöka arbets- och familjerelaterade stressfaktorer för riskfylld alkoholkonsumtion bland arbetstagare utan tidigare alkoholbruk och att undersöka samband mellan sociodemografiska faktorer och socialt stöd i alkoholbruk.

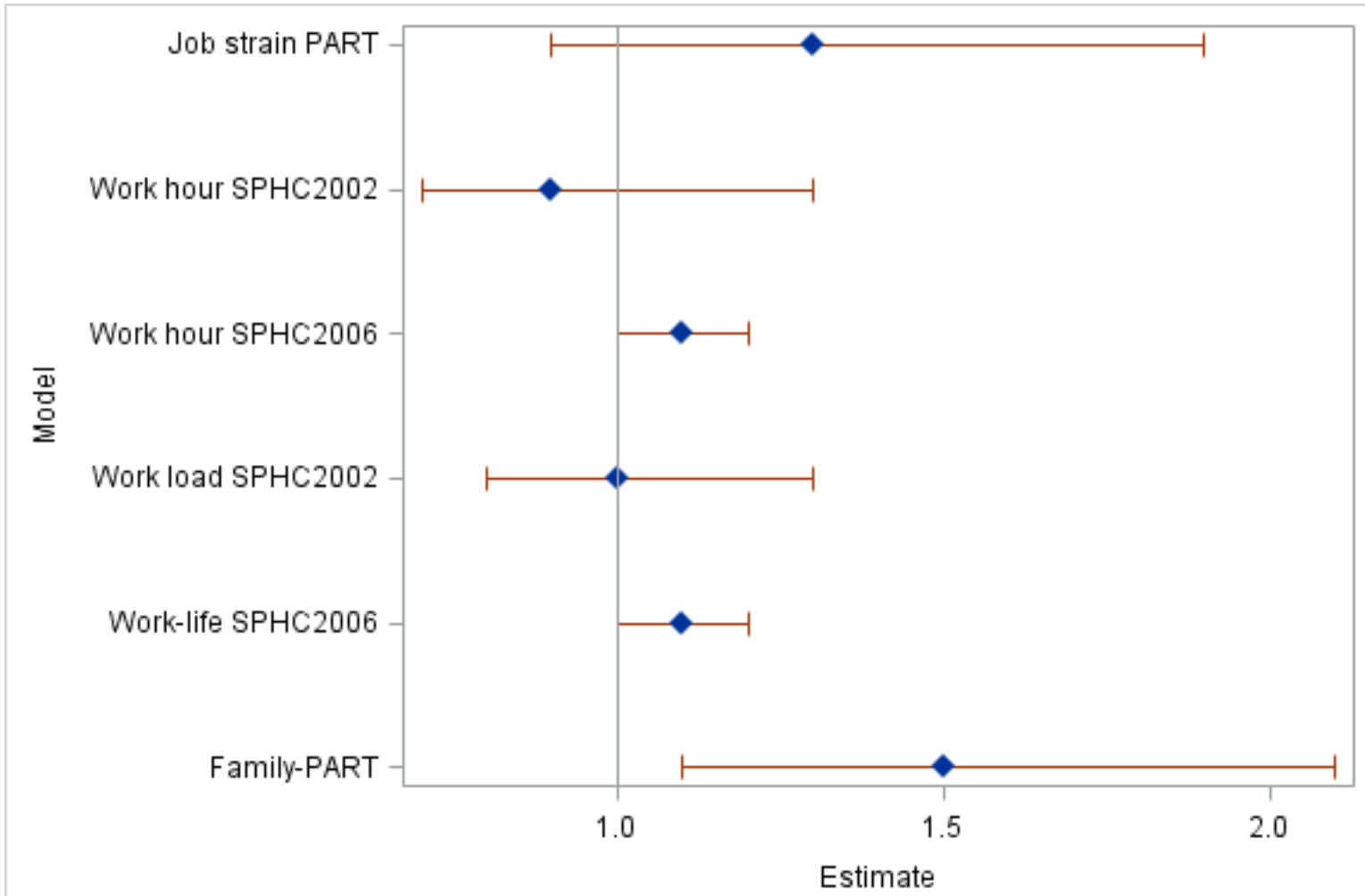
Projektmedlemmar:

Katalin Gemes, Ridwanul Amin , Jette Möller, Anna Sidorchuk, Karin Engström, Ellenor Mittendorfer-Rutz, Julia Spaton Goppers, Stefanie Kirscher, Marvin Ribohn

Psykisk hälsa – arbete – relationer (PART) studie och Hälsa Stockholm – Stockholm Public Health Cohort (SPHC)



Viktigaste resultatet



Odds ratios and 95% Confidence Intervals, adjusted for socioeconomic factors and health indicators

Det fanns vissa indikationer på att sambandet var starkare bland dem med lågt socialt stöd, bland kvinnor.

Implikationer:
Psykosocial stöd på arbetsplatsen kan vara fördelaktigt för att förebygga farligt alkoholbruk



Skadligt bruk i arbetslivet

– från insikt till handling



Spel om pengar i arbetslivet

– ett samlat grepp för att förstå hur kultur, policyer och negativa effekter samverkar

Jonas Rafi, Afa slutkonferens

Skadligt bruk i arbetslivet 2026-04-22

Mörkertal i förekomst

- Frågar vi anställda genom medarbetarenkäter → låg förekomst
- Frågar vi **personer med spelberoende** → 95% har spelat om pengar under arbetstid
- Förekommer bland många olika yrkesgrupper - finns det inte möjlighet att spela så skapas det möjlighet.
- **Digitalisering har gjort det lättare att spela under arbetstid oavsett arbetsvillkor**



Policyarbetet brister ofta avseende förekomst, kännedom och innehåll

- 22% av arbetsplatser har spelpolicy
- Kännedom:
 - 19% av anställda
 - 33 % av chefer
- Många befintliga policyer saknar information om ansvar och stöd



Negativa effekter av all form av spelande om pengar

- Även "icke-problematiskt spelande" kan leda till problem i form av sociala grupperingar och slitningar på arbetsplatsen.
- **Problemspelande** kan leda till allt från produktionsbortfall till risk för död på grund av oaktsamhet
- Arbetsplatsen kan fungera som en arena för vidmakthållande av spelproblem
- **Spel om pengar på jobbet är en arbetsplatsfråga**





Stockholms
universitet

Universell alkoholprevention på arbetsplatsen

– vad kan vi lära av de goda exemplen?

Kristina Sundqvist, Afa slutkonferens
Skadligt bruk i arbetslivet, 23a april 2026

P. Lindfors, SU, S. Toivanen, MdU, G. Hensing, GU, K. Berglund, GU, U. Winerdal, SU, M. Martinez, GU, P. Wennberg, SU.

I samarbete med Feelgood.



Vad och varför?

Förebyggande i fokus

Organisatoriska faktorer

Intervjuer med:

- organisationer (17/8) där det skett en minskning av riskabel alkoholkonsumtion
- chefer (44) kring möjligheter till alkoholprevention
- med HR (11) kring hinder och möjligheter till alkoholprevention och tidiga insatser

Medborgarpanel (ca 2600): undersökt samband mellan alkoholpreventiva insatser och attityder till frågor som rör alkohol



Återkommande aspekter i flera studier

Alkoholspecifika

- Ledarskap – förebild
- Samtal – normalisera frågan
- Alkohol- och drogpolicy – om synlig
- Utbildning – gemensam bas och kompetens
- Begränsa alkohol – skapa normer

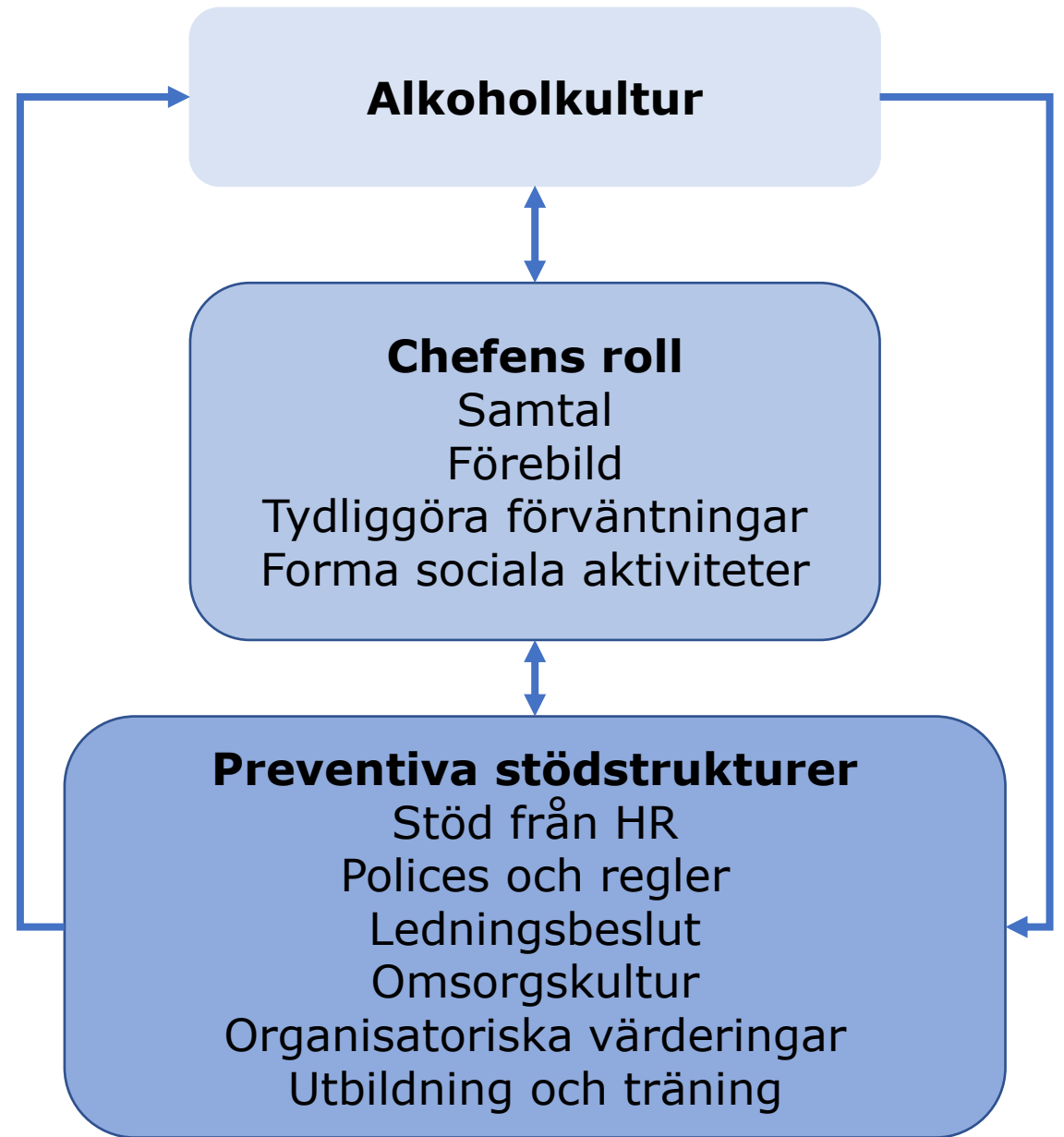
Generella arbetsmiljöaspekter

- Ledarskap – inkluderande, närhet
- Samtal – öppenhet, transparens
- Medarbetarhälsa (främja/förebygga)
- Omsorgskultur/medarbetarfokus

Alkoholprevention i arbetslivet - i praktiken



- Alkohol – en hälsofråga även inom arbetslivet?
- Alkohol – en del i SAM?





Skadligt bruk i arbetslivet

– från insikt till handling

Skadligt bruk i arbetslivet

Temadag 23 april 2026



Det här är Prevent

Kunskapsnav i arbetsmiljöfrågor med uppgift att ge arbetsplatserna stöd i arbetsmiljöarbetet.

- inspirera
- förmedla kunskap
- utveckla produkter

Prevent är en ideell organisation som ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK

Kunskaper för en bättre arbetsdag

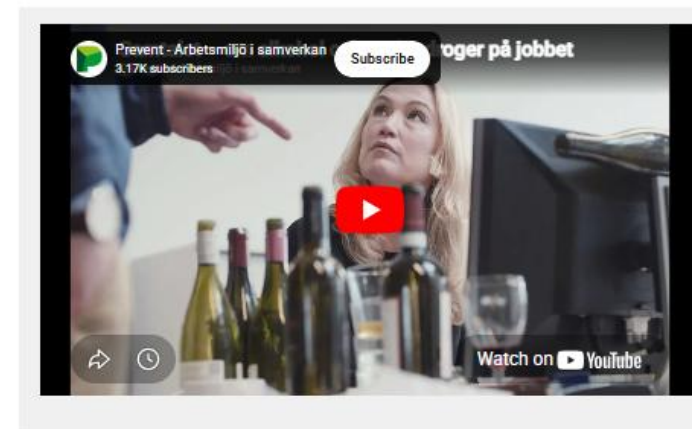
- verktyg och metoder
- ämnes- och branschsidor
- enkäter och checklistor
- webinarier
- utbildningar och böcker
- tidningen Arbetsliv
- podden Jobbfika



Alkohol och andra droger på jobbet

Alkohol och andra droger på jobbet

Det kan vara svårt att prata om de problem alkohol skapar, eftersom alkohol är en så accepterad del av vårt samhälle. Men det är viktigt att se och prata om problemen. Här finns råd och tips om allt från förebyggande arbete till vad man kan göra om någon kommer påverkad till jobbet.



Förebygg

Alkohol och andra droger är en angelägen arbetsmiljöfråga. Därför behöver varje företag och arbetsgivare ha en tydlig hållning i frågan. En alkohol- och drogpolicy är ett viktigt verktyg som gör det lättare för företaget att agera. Det ska också finnas rutiner som beskriver vem som ska göra vad.

➤ [Förebygg alkohol och droger på jobbet](#)

Upptäck

Tecken på riskbruk, skadligt bruk och beroende kan vara tydliga eller mindre tydliga. Det kan ibland vara svårt att skilja dem från symtom som har att göra med andra personliga problem. Men oavsett vad som ligger bakom är det viktigt att ta tecknen på allvar.

➤ [Upptäck tecken på riskbruk skadligt bruk](#)

Agera

Det är chefen som har ansvar att agera om någon har problem med alkohol eller andra droger, men många chefer är osäkra på vad som är tillåtet att göra. Då är det viktigt att skaffa sig kunskap. Att vänta löser inte problemet, utan är det sämsta alternativet.

➤ [Agera vid problem med alkohol eller andra droger](#)

Hitta på sidan

[Förebygg](#)

[Upptäck](#)

[Agera](#)

[Externa länkar](#)

[Prevents nyhetsbrev](#)

Samtalet

Vägledning för chefen

- Före
- Under
- Efter

Det viktiga samtalet – chefens vägledning

Du är chef, inte terapeut. Du är inte heller läkare eller åklagare. Din uppgift är inte att bevisa att medarbetaren har problem eller att ställa diagnos. Din uppgift är att förebygga ohälsa och att skapa en säker och bra arbetsmiljö. Ta gärna hjälp av intern eller extern kompetens redan vid misstanke. Agera direkt, även om det känns jobbigt. Dokumentera alltid misskötsamhet och speciellt den som påverkar verksamheten. Var trygg i att det du gör är för individens och arbetsplatsens bästa. Ju förr du gör något, desto bättre. Att bry dig tidigt kan bli en varningsklocka för den som är på väg in i problem.

Före samtalet

Förbered dig och gör klart för dig själv vad du vill uppnå med samtalet. Samla fakta och dokumentera vad som hänt eller tidigare gjorts i ärendet fram till nu. Ta med allt som hänt som gör dig orolig. Summera frånvaro, ta med dina egna och eventuella kollegors synpunkter. Tänk på att utgå från verksamhetens krav och hur medarbetarens eventuella problem med alkohol eller andra droger påverkar verksamheten. Problemet för dig som chef är konsekvenserna av en persons beteende och handlingar. Det är dem du ska fokusera på. Håll dig till fakta. Kanske vill du bara uppmärksamma personen på att du ser hen. Ta även fram saker som är positiva, för att visa varför personen behövs. Ta hjälp av intern eller extern resurs om du behöver det. Medarbetaren har rätt att ha med sig någon från facket eller någon annan person som stöd.

Formulera syfte och mål för samtalet. Vad är problemet du vill komma till rätta med?

Policy. Gå igenom policyn för alkohol och andra droger så att du påminner dig själv om vad som gäller.

Reaktion. Förbered dig på reaktioner. Vad händer med dig om någon börjar gråta eller blir arg?

Fundera över **vilka eventuella åtgärder** som kan bli aktuella.

Under samtalet

- Var tydlig med ramen för samtalet. Repetera hur lång tid som är avsatt och varför du vill prata med personen. Stäng av mobiltelefon, se till att ni inte blir störda.
- Tystnadsplikt. Var ärlig och noga med att du har sekretess och att samtalet är mellan er.
- Sätt dig i medarbetarens fåtölj. Tänk på hur du själv skulle vilja bli bemött.
- Berätta om ditt ansvar och ditt uppdrag. Delge vad ditt ansvar är, förklara att du som arbetsgivare har en skyldighet att agera och att du inte får låta bli. Berätta vilka regler som gäller på arbetsplatsen.

Alkohol och andra droger på jobbet



När vi hämtar policyn är det oftast i ett läge som är obehagligt, och då har vi inte tid att ta de här diskussionerna.



FÖREBYGG



- Arbetsplatsens förhållningssätt
- Policy, handlingsplan och rutiner



10 procent av personalen kan ha bekymmer med alkohol.



UPPTÄCK



Tecken att vara uppmärksam på



Var tydlig med vad du sett och linda inte in frågorna. Undvik att vara konfrontativ.

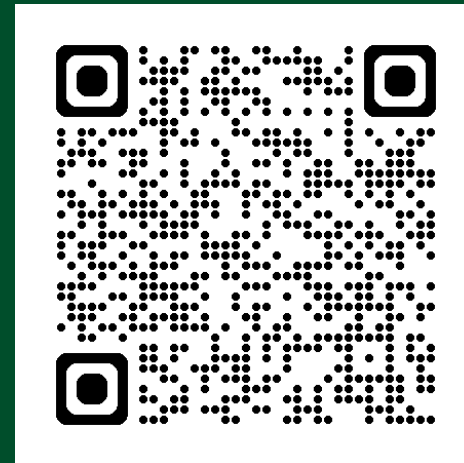


AGERA



- Agera – vänta inte
- Om någon kommer påverkad till jobbet
- Skyddsombudets roll
- Arbetskamrat och medberoende
- Chefen och arbetsgruppen under rehabiliteringen

Alkohol och andra
droger på jobbet



Hej!

“suntarbetsliv

Praktiskt stöd Skadligt bruk

Petra Salino

2026-04-23



Prehabguiden – vägledning vid arbetsanpassning och rehabilitering

Prehabguiden

För chefer ▾ För medarbetare ▾ För skyddsombud ▾ Gruppaktiviteter ▾ Fördjupning ▾

Prehabguiden

Med hjälp av Prehabguiden kan arbetsanpassning och rehabilitering bli mindre snårigt. Här hittar du tips och råd för hur arbetsanpassning kan fungera både som förebyggande åtgärd och som en del av den arbetslivsinriktade rehabiliteringen.



Arbetsanpassning och tidiga insatser är en friskfaktor

Vad gör ni när någon på arbetsplatsen inte mår bra? Finns det tydliga rutiner för hur ni förebygger sjukfrånvaro eller hjälper någon tillbaka i arbete? Prehabguiden ger stöd och vägledning i det arbetet. Arbetsanpassning och tidiga insatser är också en självklar del i det systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM, och ses som en friskfaktor.

Stöd i processen

The screenshot shows a web application interface for 'Prehabguiden'. At the top, there is a navigation bar with a home icon and the text 'Prehabguiden', followed by several dropdown menus: 'För chefer', 'För medarbetare', 'För skyddsombud', 'Gruppaktiviteter', and 'Fördjupning'. On the left side, there is a sidebar with a grey header 'Förebygg sjukfrånvaro' and five links: 'Tidiga signaler', 'Dialog om arbetsituation', 'Genomför arbetsanpassningar', 'Ta hjälp av andra', and 'Stödmaterial'. Below this, there are two more sections: 'Under sjukfrånvaro' and 'Hållbar återgång'. The main content area on the right features a purple bell icon, a section header 'Tidiga signaler', and three paragraphs of text. The first paragraph discusses recognizing signs of stress or poor performance. The second section, 'Se över nuläget', talks about gathering information on absence and behavior changes. The third section, 'Boka samtal med din medarbetare', emphasizes the importance of early conversations. The final section, 'Tipsa din medarbetare om självskattningen', suggests using a self-assessment tool to identify work demands.

Prehabguiden


För chefer ▾ För medarbetare ▾ För skyddsombud ▾ Gruppaktiviteter ▾ Fördjupning ▾

Förebygg sjukfrånvaro

- [Tidiga signaler](#)
- [Dialog om arbetsituation](#)
- [Genomför arbetsanpassningar](#)
- [Ta hjälp av andra](#)
- [Stödmaterial](#)

Under sjukfrånvaro

Hållbar återgång

 **Tidiga signaler**

Om du själv eller någon i din närhet börjar visa tecken på att må dåligt eller har svårt att orka med arbetet, är det viktigt att ta det på allvar. Ju snabbare man reagerar, desto lättare kan man undvika att personen blir sjukskriven. Ofta kan små justeringar i arbetet hjälpa under en period.

Se över nuläget

Samla information om frånvaro, förändringar i beteende eller andra tecken på att något inte står rätt till.

Boka samtal med din medarbetare

Att prata tidigt med medarbetaren kan hjälpa till att förhindra eller förkorta sjukfrånvaro.

Tipsa din medarbetare om självskattningen

Föreslå att din medarbetare gör självskattningen för att se om det finns delar i arbetet som kan behöva anpassas. Frågorna i självskattningen rör arbetets kognitiva, emotionella, sociala och fysiska krav. Resultatet kan användas som stöd i samtalet med dig som chef om din medarbetare vill.

Gruppaktiviteter i Prehabguiden



Upptäck tidiga signaler

● Chefer ● Medarbetare ● Skyddsombud

Öka kunskapen om tidiga signaler på psykisk ohälsa och smärta, och bestäm hur ni ska agera om de upptäcks.

🕒 20 minuter



Bemötande vid sjukskrivning

● Chefer ● Medarbetare ● Skyddsombud

Öka kännedom om er interna rehabiliteringsprocess och kom överens om hur ni ska agera när någon är sjukskriven.

🕒 30 minuter



Omtanke och gränser

● Chefer ● Medarbetare ● Skyddsombud

Öka medvetenheten om arbetsgruppens klimat och skapa samsyn kring attityder och värderingar om hälsa och ohälsa.

🕒 30 minuter

Exempel på artiklar



Nyheter

Alkoholproblem: så tar du det svåra samtalet som chef

Chefer bör föregå med gott exempel när det gäller alkohol och ta svåra samtal med medarbetare de tror dricker för mycket. Alkohol kan därför...

2024-09-17



Forskning

Stress på jobbet kan leda till riskbruk

Många läkare, sjuksköterskor och undersköterskor är stressade på jobbet. En del av dem dricker också för mycket alkohol, och andra skriver ut...

Anpassning och rehabilitering · 2023-02-14



Nyheter

Därför behövs en alkoholpolicy

Ha en tydlig alkoholpolicy som gäller alla, och fånga upp tidiga signaler på alkoholproblem. Det är några av de viktigaste råden om hur man ska...

2019-12-03

Tack!

petra.salino@suntarbetsliv.se



Skadligt bruk i arbetslivet

– från insikt till handling

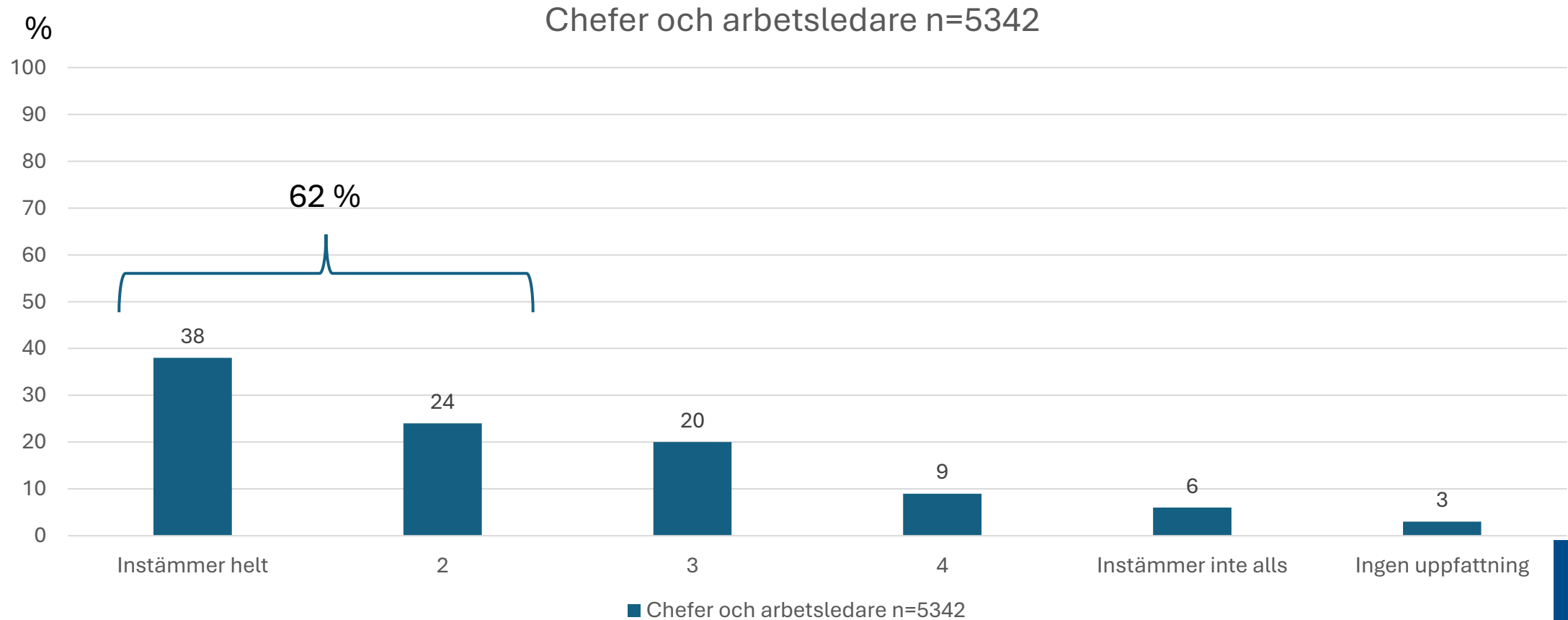
Chefens roll och arbetsplatsens kultur

Gunnel Hensing och Ewa Wikström

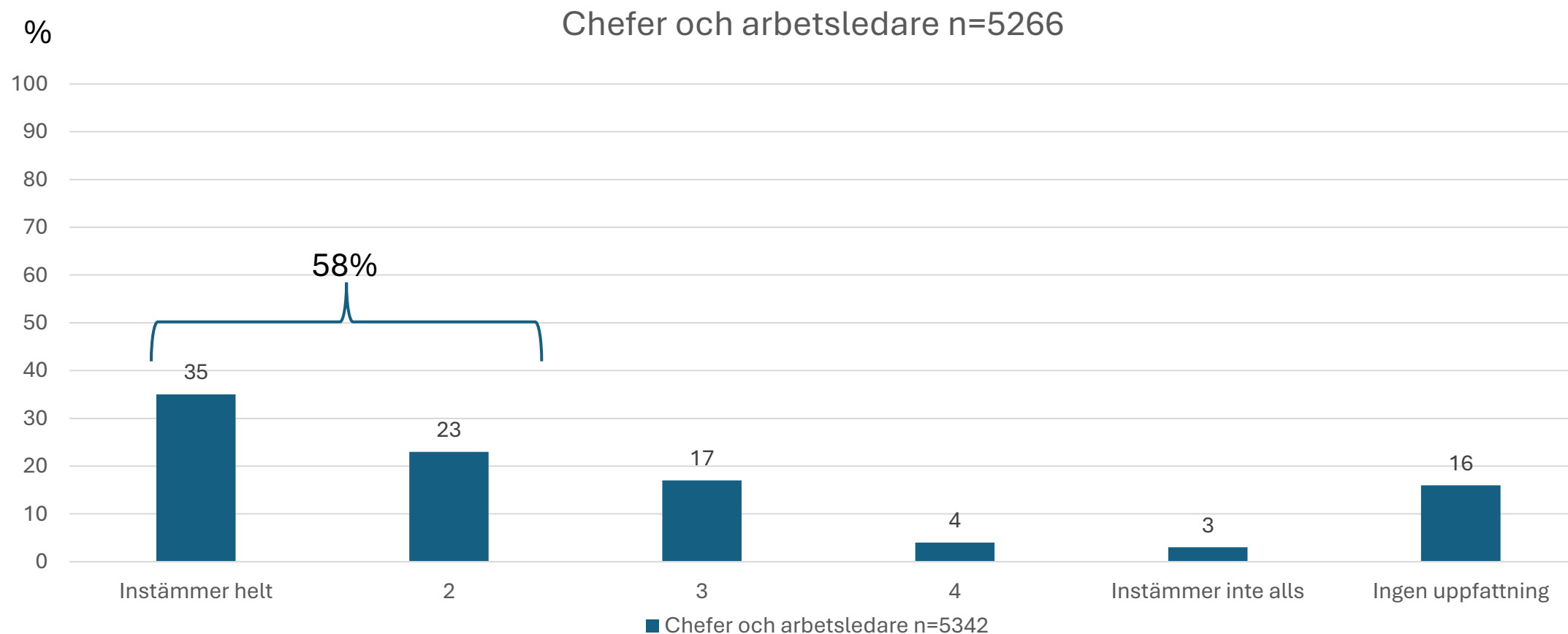
afa
FÖRSÄKRING



Har arbetsgivare ett ansvar för att arbeta alkoholförebyggande?



Accepterar medarbetare att chefer och arbetsledare tar upp alkoholförebyggande frågor?



Preventiva insatser:

Har du vidtagit någon av följande åtgärder de senaste 12 månaderna?

01

Arrangera
föreläsningar
om alkoholförebyggande

- HR, FHM, FHM och andra
föreläsningar

STÖTTAT I PRIVALTIVET
TYCKER DET ÄR CHEFENS ANSVAR
UTBILDNING I UNIVERSELL PREVENTION
UTBILDNING I HUR MAN KAN STÖTTA MEDARBETARE MED PROBLEM

TILLGÅNG TILL ALKOHOLFÖREBYGGANDE STRUKTURER
TYDLIGA RIKTLINJER
LEDNINGENS STÖD



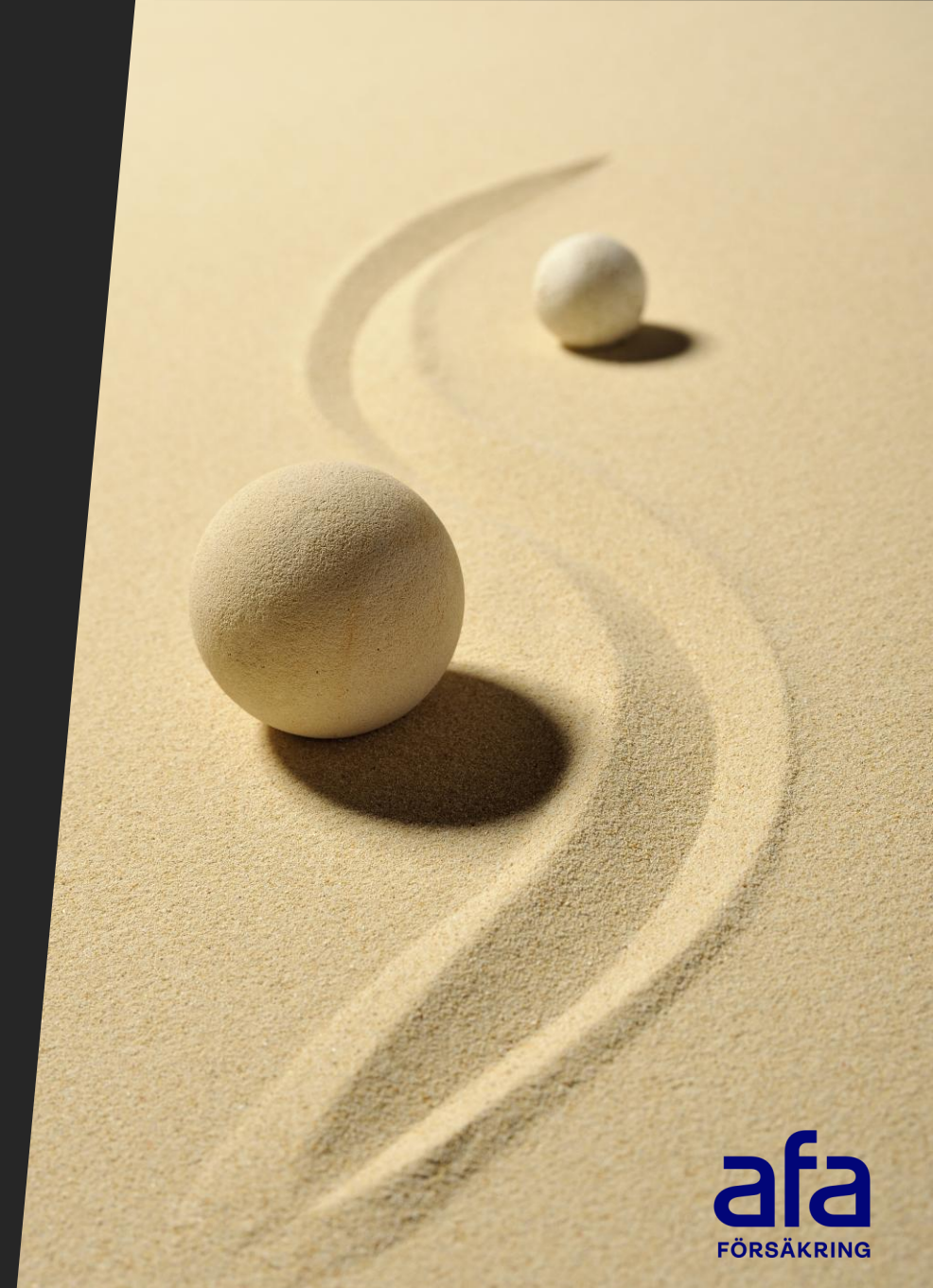
“Vi har en policy... men vi pratar aldrig om den”

→ Glapp mellan policyns rekommendationer och vad som sägs och görs i praktiken.

Tystnadens mekanismer

- Stigma
- Rädsla att göra fel
- Otydligt ansvar

→ Leder till passivitet



Kulturens kraft



“Man kan säga nej... men det känns inte helt okej”

→ Normer styr mer än policys

Från passivitet till prevention – ett paradigmskifte!

Vad vi lärde oss - utveckling hos HR:

1. Känsla → 'Det här är svårt'
2. Förståelse → 'Det är ett arbetsmiljöproblem'
3. Handling → 'Vi behöver verktyg'



Tre faser av förändring

Fokus på prevention

1. Reflektion (känslor, stigma)
2. Ny förståelse (ansvar, begrepp)
3. Tillämpning (verktyg, rutiner)

Fokus på behandling
och rehabilitering

Praktiska rekommendationer

Ta upp alkohol i arbetsmiljöarbete

Skapa återkommande dialog

Tydliggör ansvar

Arbeta med kultur – inte bara policy



Skadligt bruk i arbetslivet

– från insikt till handling



01001111

01001011

Digital Psychiatry Lab



Karolinska
Institutet

Effekter av att införa digitalt stöd för skadligt bruk via företagshälsan

Olle Wiklund, leg psykolog, doktorand

Magnus Johansson, leg kurator, med dr

Veronica Ekström, leg socionom, docent

Sven Andreasson, leg läkare, professor emeritus

Philip Lindner, leg psykolog, docent

sveriges
företags
hälsor

afa
FÖRSÄKRING

Syfte

Vad gjorde vi?

- Införandeexperiment på 11 företagshälsor för att undersöka om tillägg av digitala interventioner kan öka antalet medarbetare som får hjälp.

Varför?

- Screening och kort intervention används sedan flera år.
- Positiva effekter av digitala interventioner. Få studier där digitalt stöd tidigare inte erbjudits. Få studier inom arbetslivet.

Vad ville vi ta reda på?

- Hinder att arbeta med skadligt bruk.
- Hur digitala interventioner bäst kan användas.
- Effekter på hjälpsökande, alkoholkonsumtion och psykisk hälsa.
- Upplevelser av digitala interventioner.

Enkäter

Användare av digitala interventioner:

- 67 % hade ännu inte sökt hjälp hos någon vårdgivare.
- 17 % kunde tänka sig söka stöd hos FHV (samma andel som för socialtjänsten). Endast 4% skulle välja FHV i första hand (lägst andel av alla alternativ).
- Generella hinder: Oro för integritet och dålig tillgänglighet.

Personal inom FHV:

- Skillnad mellan professioner vilka hinder för arbete med skadligt bruk som var viktigast. Chefer ansåg i högre grad att alkohol är en känslig fråga, samt att andra än FHV är ansvariga.
- Behov & nytta av digitala interventioner: Mycket användbart (M=6,1, svarsalt 1-7), kan underlätta arbetet (73%), bra komplement till trad insats (96%), bra för att minska väntetider (86%), bidra till att flera söker hjälp (74%).

Fokusgrupper personal FHV

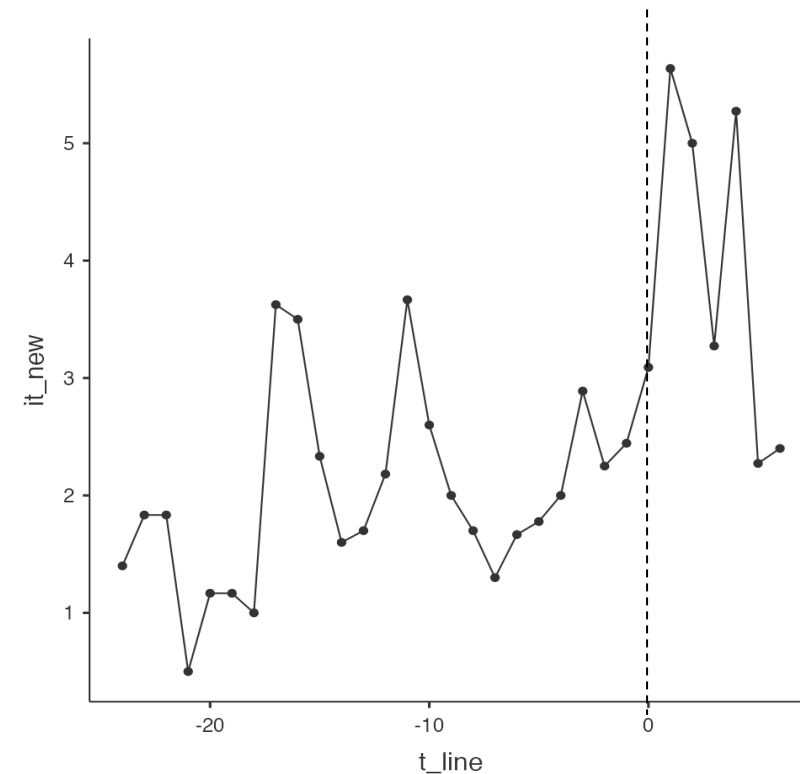
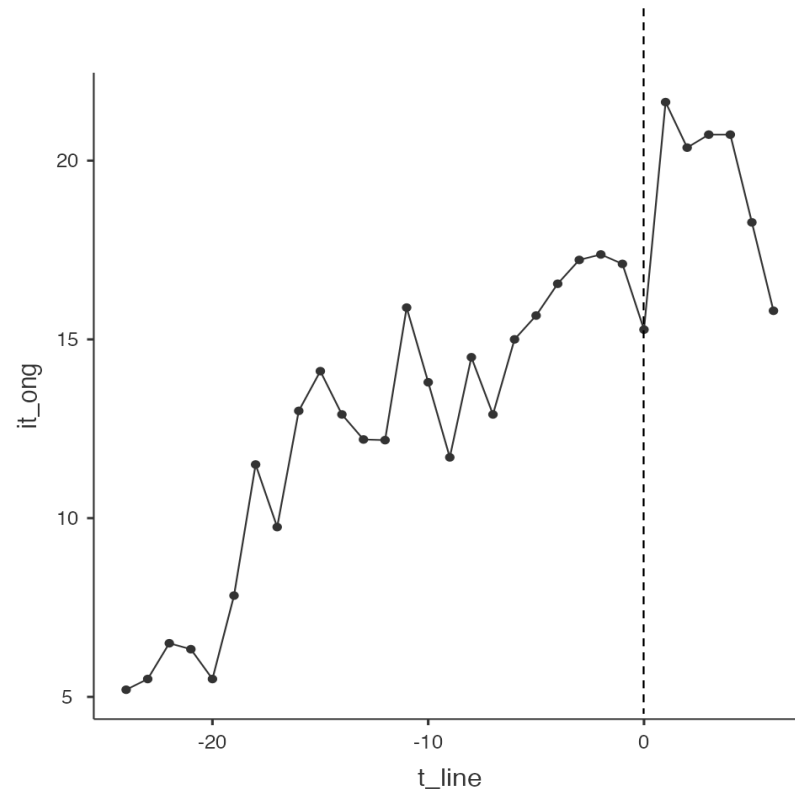
Ofta känsligt att arbetsgivaren behöver bli informerad om skadligt bruk (namn ändrade):

“Det är ju en viss tröskel att gå över, man vill gärna prata med oss, det har säkert Anna och Britta också erfarenhet av [Anna instämmer], men sen när vi säger: Vi kan hjälpa dig men då måste vi ta med din chef i detta, då vill dom inte, och då hänvisar vi vidare till en mottagning där de bor.”

“Vi har många samtal där det är tydligt att alkohol är det största problemet men vi får inte återkoppla det till arbetsgivaren. Vi kan rekommendera andra vårdgivare, men kan inte hjälpa till. Det skulle vara en jättebra målgrupp till den här typen av tjänst och det är jättemånga, alltså, verkligen jättemånga som vi träffar som dricker för mycket.”

Dubbelt så många fick stöd

Nästan fördubbling av antalet nya personer som fick en insats för sin alkoholkonsumtion under interventionsmånaderna jämfört med månaderna innan interventionen (43 vs 23 per månad).



Linear mixed models med tid, väntelista, säsongskorr och intervention visade signifikanta skillnader både när det gäller nya och pågående ärenden.

Vill du testa att dricka mindre alkohol i 30 dgr?

- Medarbetare loggade in med en unik kod för respektive företagshälsa.
- 334 medarbetare med genomsnittlig AUDIT på 7,6 poäng gjorde en kort intervention (självtest med feedback).
- 164 personer med skadligt bruk (AUDIT M=11,6) erbjöds en längre intervention där de fick välja mellan tre olika experiment: Registrering, halvering eller paus.
- Minskad alkoholkonsumtion från i genomsnitt 10,5 glas/vecka till 6,5 glas/vecka vid uppföljning efter 90 dagar.
- Även minskad oro, nedstämdhet, stress och sömnproblem mellan anmälan och uppföljning vid slutet av interventionen.

Lärdomar

- Det tar tid och engagemang för att genomföra en kontrollerad studie. Tack till medverkande företagshälsor!
- Det är möjligt och önskvärt ur personal och medarbetares perspektiv att erbjuda digitala interventioner för skadligt bruk av alkohol via företagshälsan.
- Det är viktigt att arbeta nära företagshälsorna och på deras villkor för att komma igång och skapa intresse på sikt.
- Det är bra att kunna nå ut direkt till intresserade medarbetare för att sprida interventionen.

Vad kan göras med resultaten?

Hur och av vem kan de användas?

- Företagshälsor kan öka andelen medarbetare med skadligt bruk som söker och får hjälp genom att erbjuda digitala interventioner.
- Interventionen utformades efter det som personalen på företagshälsorna efterfrågade:
 - Ett lättillgängligt stöd för medarbetare att uppmärksamma skadligt bruk och få stöd för att börja förändra sina vanor.
 - Interventionen skulle vara möjlig att använda anonymt, fristående på egen hand, och samtidigt som man har kontakt/stöd av företagshälsan.
- En utprövad intervention för skadligt bruk inklusive metoder för spridning till medarbetare finns nu tillgänglig för användning av företagshälsor och arbetsgivare.



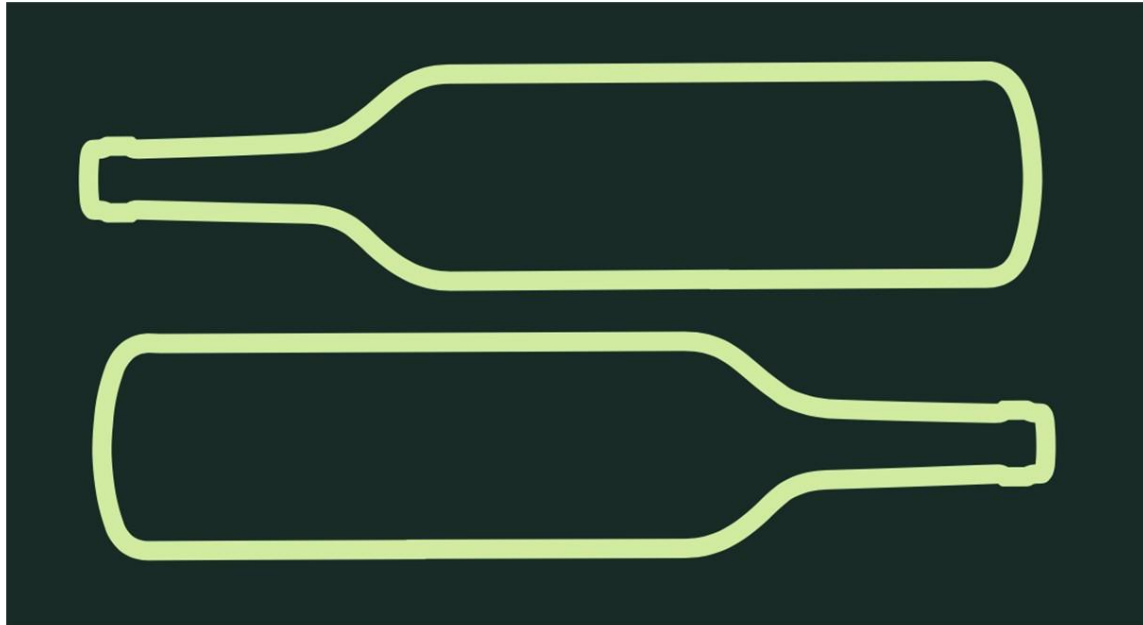
Skadligt bruk i arbetslivet

– från insikt till handling



Från efterhjälpande till förebyggande

Afa försäkring – skadligt bruk i arbetslivet
23 april 2026

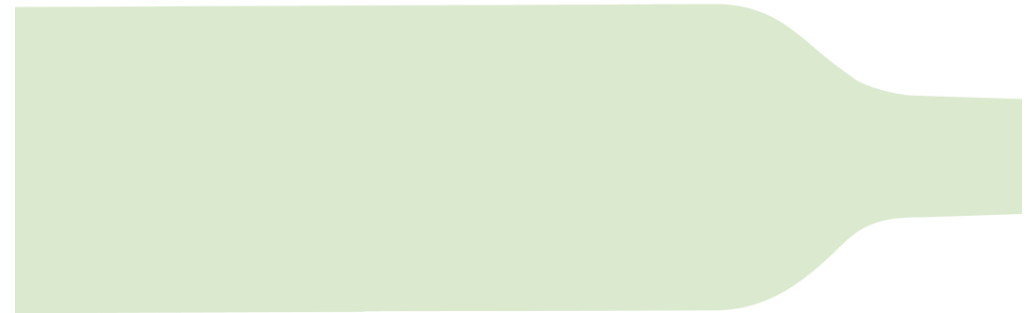


Vad såg vi och vad ville vi

- En ökning av beroenderelaterade ärenden till Regionhälsan.
- Arbetsgivaren kom in sent i ärenden.
- Behov av att flytta fokus från efterhjälpande till förebyggande arbete.
- Behov av att öka kunskap hos chefer, medarbetare och stödfunktioner i Region Värmland.

Vad vi gjorde

- Fick möjlighet att delta i alkoholexperimentet.
- Ny rutin - möjlighet för medarbetare att anonymt komma till Regionhälsan.
- Webinarium: **Bättre alkoholvanor** - för att öka kunskap om alkohol och dess påverkan.
- Stödmaterial till chefer för APT.
- E-utbildning - **Bättre alkoholvanor** för alla medarbetare.



Framgångsfaktorer

- Samsyn i organisationen
- Kunskap
- Låg tröskel
- ✓ Digitala verktyget
- ✓ Möjlighet för medarbetare att komma till Regionhälsan anonymt
- Hålla frågan levande

afa

FÖRSÄKRING

afa.se