



Alkoholpreventiva insatser i arbetslivet

-en randomiserad kontrollerad studie, 2018-2020

Sundqvist, K, Wennberg, P, Elling, D, Wilsson, M
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN, STOCKHOLMS UNIVERSITET

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning.....	1
Sammanfattning	2
Bakgrund	3
Syfte	4
Metod	5
Resultat.....	5
Diskussion	9
Lästips/kontakt	11
Referenser.....	12

Sammanfattning

I detta projekt utvärderades Alnas alkoholförebyggande insats som utfördes i 11 organisationer. Hälften av organisationerna utgjorde kontrollgrupp och fick insatsen i ett senare skede. Insatsen bestod av två komponenter: utveckling och implementering av organisationens alkoholpolicy, samt kompetensutveckling för chefer och HR-personal med inriktning mot tidiga insatser.

Resultaten visade att gruppen chefer och HR-personal som fått insatsen ökade sin benägenhet till tidiga samtal. Preliminära resultat visar att också riskkonsumtion hos medarbetare i organisationer som fått insatsen minskade mer än i kontrollgruppen. Denna skillnad var dock inte statistiskt säkerställd, vilket gör att det inte med säkerhet går att säga att insatsen orsakat denna minskning.

En särskild analys gjordes också före insatsen, vilken visade att chefer med många anställda (fler än 50) hade störst kunskap kring sin organisations alkoholpolicy, samt var mest benägna att ta tidiga samtal jämfört med chefer med färre anställda.

En kvalitativ studie inom projektet visade att kompetensutvecklingen var en uppskattad del bland chefer och HR-personal. Studien visade också att en stor del av deltagarna inte var medvetna om det pågående policyarbetet, samt att många främst betraktade alkoholpolicyen som ett administrativt dokument, snarare än ett verktyg för förebyggande arbete.

Resultaten tyder på att insatsen förefaller vara effektiv, men att implementeringsprocessen behöver stärkas både när det gäller att nå ut till hela organisationen och att kommunicera värdet av den.

I sammanfattning är resultaten lovande, och Alnas alkoholpreventiva insats kan vara en modell för hur organisationer kan arbeta med alkoholfrågan.

Bakgrund

Hög alkoholkonsumtion kan ha negativa effekter på den enskildas hälsa och på samhället i stort (Antai et al., 2014). Ur ett folkhälsoperspektiv är individer med riskabel alkoholkonsumtion av stort intresse när det gäller förebyggande arbete, eftersom merparten av alkoholrelaterade problem orsakas av riskkonsumenter snarare än av storkonsumenter. Arbetsplatsen passar väl för förebyggande insatser eftersom den innebär en möjlighet att nå många under en stor del av dagen (Pidd, et al, 2018; Ames et al. 2011). En problematisk alkoholanvändning bland anställda kan dessutom leda till olyckor, skador, minskad produktion, ökade sjukvårdskostnader och ökad frånvaro (Ames et al, 2000) och dessa negativa konsekvenser presenteras ofta som viktiga orsaker för arbetsgivaren att arbeta alkoholförebyggande. Ju tidigare en insats införs, desto mindre negativa konsekvenserna för individen, arbetsplatsen och samhället (Hermansson, 2016).

En av de vanligast använda (preventions-)strategierna på arbetsplatser är upprättandet av en så kallad alkohol- och drogpolicy (Ames et al., 2000). Policyn kan innehålla riktlinjer för hur ett problematiskt alkohol- eller drogbruk ska hanteras, eller hur arbetsplatsen jobbar med prevention. En alkohol- och drogpolicy ses som grunden för andra handlingar och en genomtänkt policy kan påverka medarbetarnas attityder och kan även påverka beteenden kopplade till alkoholkonsumtion (Ames et al. 2000; Pidd et al., 2016; Pidd et al., 2006). innehåll.

Tidigare studier har visat att chefers attityder och beteenden kan ha en viktig roll för att till exempel förhindra olyckor, få anställda att följa säkerhetsprotokoll och förhindra psykisk ohälsa hos sina anställda (Flin et al, 2000; Montano et al, 2017; O'Toole, 2002. På samma sätt är det rimligt att tro att chefer kan spela en viktig roll i det alkoholförebyggande arbetet.

Alna Sverige har arbetat i över 50 år med alkoholförebyggande arbete i arbetslivet. De har tagit fram en insats som syftar till att sänka barriärer för chefer och HR-personal att ta samtal med medarbetare där det finns funderingar kring dennes mående, för att öka möjligheten att komma in i ett tidigt skede. Insatsen syftar vidare till att göra frågan om alkohol (men även andra substanser och beteenden) till en levande fråga i organisationen, detta för att skapa en medvetenhet bland medarbetarna om hur organisationen ser på alkohol kopplat till arbetsplatsen, och hur den kan hjälpa till vid problematisk alkoholkonsumtion. Återigen är tanken att detta ska kunna leda till en ökad benägenhet att agera i ett tidigt skede, denna gång hos medarbetarna, både utifrån funderingar kring den egna och kollegors alkoholkonsumtion. I förlängning är syftet att positivt påverkar alkoholkonsumtionen hos medarbetarna.

Eftersom forskning om förebyggande av alkoholproblem på arbetsplatsen är mycket knapp (Roman & Blum, 2002; Webb et al., 2009) är behovet av att utveckla och hitta effektiva metoder, och att utvärdera dessa, stort.

Syfte

Syftet med föreliggande rapport är att beskriva de huvudsakliga resultaten från utvärderingen av Alnas alkoholpreventiva insats. (För mer detaljer om projektet se Elling et. al, 2020.) Mer specifikt beskrivs i denna rapport;

- 1) Vilka faktorer som har samband med chefers benägenhet att agera vid funderingar kring medarbetares alkoholkonsumtion
- 2) Hur Alnas alkoholpreventiva insats kan påverka chefernas benägenhet att agera vid funderingar kring medarbetares alkoholkonsumtion
- 3) Eventuella förändringar av medarbetarnas alkoholkonsumtion till följd av Alnas insats
- 4) Chefers och HR-personals upplevelser av Alnas insats

Metod

Preventionsinsatsen – en överblick

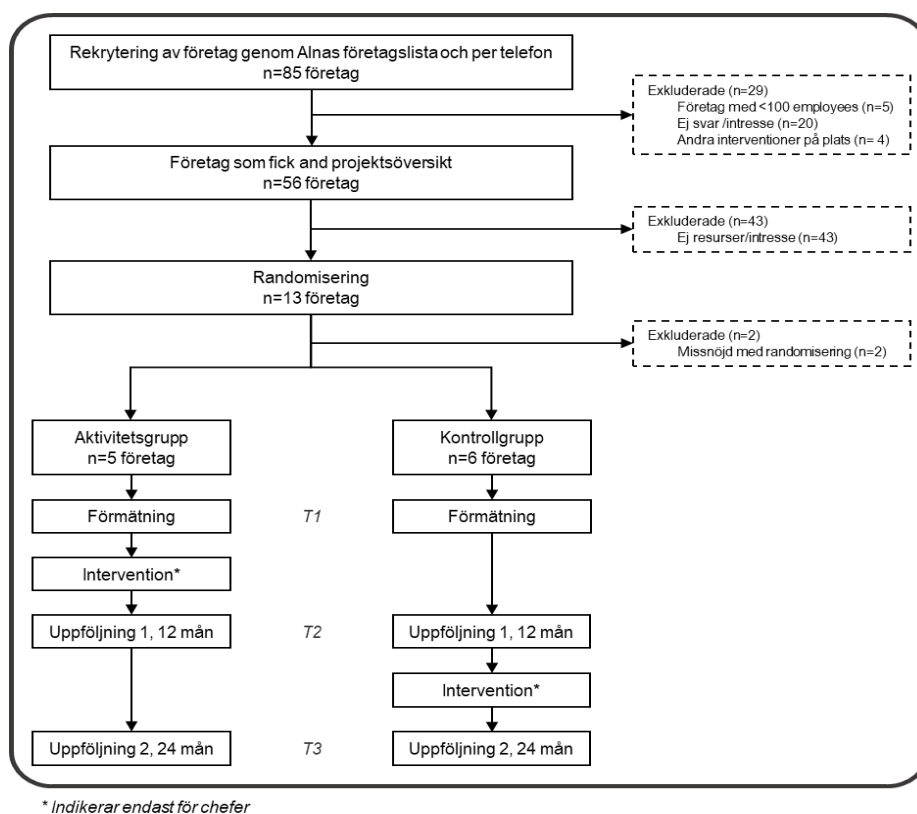
Alna Sverige har i över 50 år arbetat för att förebygga problematiska konsumtion, av bland annat alkohol, på arbetsplatser. Alna var länge en icke vinstdrivande organisation, ägd av de centrala organisationerna på arbetsmarknaden. År 2020 förvärvades Alna av det arbetslivsinriktade hälsoföretaget Feelgood. Insatsen som deltagarna fick genomfördes av konsulter på Alna. Alnas alkoholförebyggande insats för arbetslivet bestod av två delar: utveckling och implementering av en alkoholpolicy samt utbildning av nyckelpersoner inom organisationen (chefer inklusive arbetsledare och gruppleadare, och HR-personal).

Utvecklingen av organisationspolicyn innebar att Alnas konsulter träffade ansvarig HR-personal från respektive organisation för att stödja dem i utvecklingen av den egna organisationens alkoholpolicy, med tillhörande riktlinjer. För mer detaljerad information se studieprotokollet (Elling et al, 2020). Konsulterna träffade HR-personalen vid en eller två tillfällen, och hade utöver det kontakt via telefon och mejl. Kontakten syftade även till att hjälpa företagen att förstå vikten av en fungerande policy, samt att visa på eventuell diskrepans mellan nuvarande och ett effektivt alkoholförebyggande arbete.

Deltagarna inom samtliga företag fick utbildning kring beroende och skadligt bruk av alkohol kopplat till arbetslivet vid två tillfällen. Ett viktigt inslag i utbildningen var att hjälpa chefer och HR-personal att våga agera så tidigt som möjligt (öka deras benägenhet till tidiga samtal) vid funderingar kring sina anställdas mående, för att begränsa skadorna för individen och organisationen samt för att öka möjligheten till en lyckad rehabilitering (Hermansson & Företagshälsans Riktlinjegrupp, 2016). I slutet av det sista utbildningstillfället fick deltagarna en checklista om riskbruk och skadligt bruk för chefer och HR-personal (Nyqvist, 2017) för att hjälpa dem att komma ihåg hur signaler på riskabel alkoholkonsumtion som påverkar arbetsplatsen ser ut och hur de ska agera på dessa. Det ingick även ett inslag om möjligheter och eventuella hinder i den egna organisationen för att implementera en alkoholpolicy.

Utvärderingen av insatsen

För att utvärdera insatsen användes en randomiserad kontrollerad studiedesign (dvs att organisationerna är slumpmässigt fördelade) med två grupper: i) aktivitetsgruppen och ii) kontrollgrupp, den senare erbjöds samma insats efter ett år. Figur 1 visar flödesschema över projektet från rekrytering till sista uppföljningen vid år 2.



Figur 1. Flödesschema över projektet

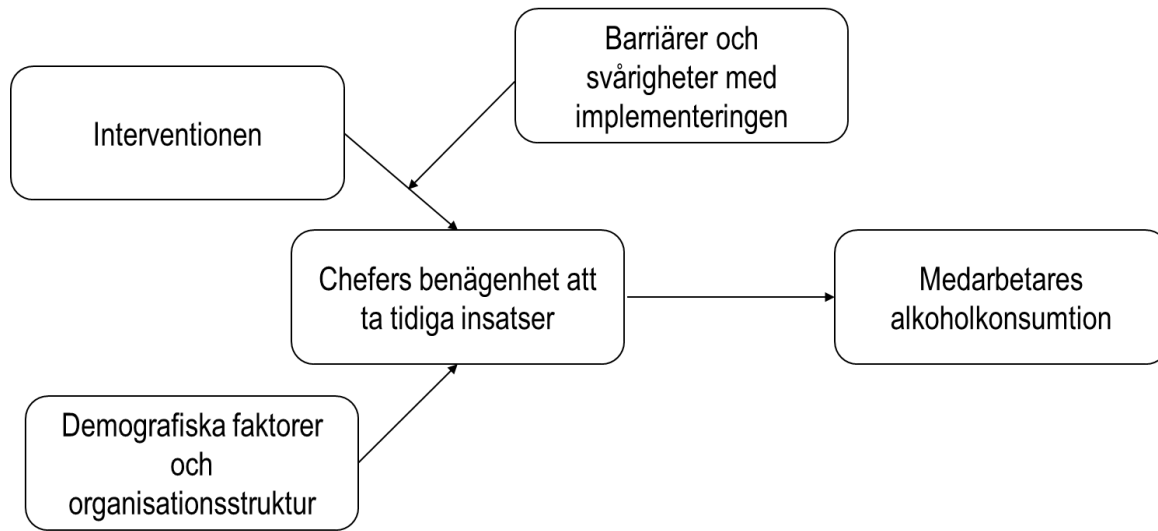
Utvärderingen av projektet skedde på två sätt; genom enkäter och intervjuer. Enkäterna skickades ut till samtliga chefer och medarbetare vid tre tillfällen med ett års mellanrum, för att kunna följa eventuella förändringar som kan komma av insatsen. Den statistiska metoden (Logistisk ordinalregression med flernivåanalys) för att utvärdera resultatet (chefers och HR-personals förändring i benägenhet) av insatsen tog i beaktande både vilken insats deltagarna fått (Alnas insats kontra kontrollgrupp), deras förkunskaper (känedom om den egna organisationens alkoholpolicy) samt själva utfallet i form av handlingsbenägenhet hos cheferna och HR-personal. Det som undersöktes i denna analys var i vilken utsträckning gruppen deltagare som fått Alnas insats hade en större förbättring gällande benägenhet att agera över tid, jämfört med kontrollgruppen (interaktionseffekten grupp x tid).

För att undersöka deltagarnas upplevelser av insatsen genomfördes kvalitativa intervjuer. Dessa analyserades sedan med så kallad tematiska analys, där man letar efter centrala teman i deltagarnas berättelser.

Etiskt tillstånd har erhållits från den regionala etikprövningsnämnden i Stockholm (dnr 2018/634-31/5) och projektet har registrerat i ett internationellt register (ISCRTN.com; ID: ISRCTN17250048). Deltagarna informerades om att deltagandet är frivilligt och ett informerat samtycke krävdes. Utöver dessa säkrades deltagarnas anonymitet genom användning av randomiserade ID-koder.

Resultat

Föreliggande projekt bygger på idén om att chefer och HR-personal är viktiga i det alkoholförebyggande arbetet och att det går att öka deras benägenhet att tidigt agera vid funderingar kring anställdas alkoholvanor (se Figur 2). Tanken är att benägenheten kommer utav kunskap (om tex förekomst och signaler) och kompetens (hur ska jag agera, hur pratar jag med medarbetaren), men även utav en tydlig alkoholpolicy med tillhörande handlingsplan. På det sättet skulle chefer och HR-personal i förlängningen kunna spela en roll i att påverka alkoholkonsumtionen hos de anställda.



Figur 2. Modell över de olika undersökta komponenterna inom ramen för KAPRI.

I den första studie undersöktes om det finns skillnader mellan chefer med en hög benägenhet att ta samtal med sina anställda vid funderingar över dennes alkoholvanor, jämfört med andra chefer. Resultaten från denna studie visar att chefer med mer än 50 anställda var mer benägna att ta tidiga samtal med anställda, och hade större kunskap om den egna organisationens alkoholpolicy, än chefer med färre anställda.

Nästa studie var projektets primära studie, där undersöktes effektiviteten av Alnas alkoholpreventiva insats. I denna studie undersöktes om insatsen kunde medföra att deltagarna blev mer benägna att ta samtal med sina anställda vid funderingar kring deras alkoholvanor. Resultaten från denna studie visade att de som genomgått Alnas insats blev mer benägna att agera när de hade funderingar över en anställds alkoholkonsumtion, jämför med deltagarna i kontrollgruppen. Detta är ett annat sätt att säga att insatsen verkar fungera när det gäller att påverka handlingsbenägenhet hos deltagarna.

Förhoppning vid starten av projektet var att man genom att höja deltagarnas handlingsbenägenhet indirekt också skulle kunna påverka anställdas alkoholvanor. Detta undersöktes i den tredje studien. De preliminära resultaten från denna studie visar att de

anställda vars chefer fått insatsen tenderade att dricka mindre än anställda i kontrollgruppen, men denna skillnad kontra kontrollgruppen var inte statistiskt säkerställd. Det betyder att det verkar gå att påverka chefers handlingsbenägenhet, men att vi inte säkert vet om det också påverkar de anställdas alkoholkonsumtion.

I vår fjärde studie undersökte vi deltagarnas upplevelser av insatsen, för att ha möjlighet att belysa hinder, implementeringsproblem, men också vad som upplevts positivt med insatsen. Detta undersöktes med en kvalitativ studie, där följande nio teman framkom:

”Ett positivt men otydligt minne” (1) sammanfattar deltagarnas minne av utbildningen som positiv överlag; om än svårt att minnas specifika detaljer. ”En påminnelse om att agera tidigt” (2) summerar deltagarnas upplevelse av vikten av att inte avvakta med att agera vid funderingar kring en medarbetares alkoholkonsumtion, respektive värdet av regelbundna påminnelser om att agera i tid. ”Den höga förekomsten av alkoholproblem: en ögonöppnare” (3) sammanfattar deltagarnas upplevelse av att de lärt sig viktiga saker under utbildningen som tolkades som ögonöppnare, till exempel det höga antalet anställda som kan förväntas ha en riskabel eller skadlig alkoholkonsumtion. ”En förändrad syn på arbetsgivaransvaret” (4) summerar uppfattningen av att utbildningen resulterade i ökad kunskap om, eller en förändrad syn, på arbetsgivarens ansvar vid förekomsten av alkoholproblem på arbetsplatsen; flera deltagare beskrev att de inte hade särskilt bra koll på arbetsgivaransvaret innan utbildningen. ”Att initiera ett samtal med en medarbetare kring alkohol: en verktygslåda (5)” summerar uppfattningen av att ha erhållit specifika verktyg under utbildningen för att initiera ett samtal med medarbetare vid aningar om alkoholproblem; alkohol ansågs svårt att prata om och de verktyg som förmedlades under utbildningen ansågs underlätta för att våga ta upp ämnet med medarbetare. ”En ökad medvetenhet om alkoholkulturen på arbetsplatsen” (6) summerar att problem kring den egna organisationens alkoholkultur medvetandegjordes, tack vare de diskussioner som uppkom i samband med utbildningen. ”Jag har inte hört ett ord om en ny alkoholpolicy” (7) reflekterar deltagarnas uppfattning om att de inte hört något alls om att organisationens hade en plan att revidera alkoholpolicyn, respektive att arbetet med alkoholpolicyn ens var del av insatsen. Än mindre att de själva var en del i implementeringen av policyn. ”Alkoholpolicyn är en enbart en produkt på papper” (8) summerar deltagarnas tankar om hur alkoholpolicyn används i praktiken, där den ofta beskrevs som ett pappersdokument som sällan lästes förutom på förekommen anledning. Det sista temat ”Alkoholprevention är knappast någon lågt hängande frukt” (9) reflekterar deltagarnas uppfattning om arbetsplatsbaserad alkoholprevention som lågt prioriterat överlag, för vilket en anledning ansågs vara att det inte är gynnsamt från ekonomiskt perspektiv.

Diskussion

Den här rapporten har beskrivit utvärderingen av Alnas alkoholpreventiva insats. Insatsen innefattar två nyckelkomponenter:

1. att genom kompetenshöjning öka chefers och HR-personals benägenhet att ta tidiga samtal med medarbetare där det finns funderingar kring dennes mående
2. att tillsammans med nyckelpersoner inom respektive organisation skapa/stärka en alkoholpolicy med tillhörande riktlinjer

I de organisationer som fått Alnas insats ökade cheferna och HR-personalen sin benägenhet att ta tidiga samtal mer än i de organisationer som inte fått insatsen. Att öka tryggheten och benägenheten att agera i ett tidigt skede var ett av de viktigaste syftena med insatsen, då det är avgörande för att minimera skador både för individen men också för arbetsplatsen.

Preliminära resultat visade också att medarbetarna i organisationerna som fått insatsen minskade sin alkoholkonsumtion mer än medarbetarna i organisationerna som inte fått insatsen. Denna skillnad var dock inte statistiskt säkerställd, och kan därför inte med säkerhet sägas bero på insatsen.

När chefer med hög benägenhet att ta tidiga samtal jämfördes med chefer med låg benägenhet att ta tidiga samtal, fann vi att de med hög benägenhet dels hade fler anställda, men också hade större kännedom om den egna organisationens alkoholpolicy. Detta går i linje med tanken att kunskap är en del i att skapa trygghet att våga agera i ett tidigt skede. Inte bara på individuell nivå i form av utbildning, men också på organisatorisk nivå i form av en tydlig alkoholpolicy som är känd bland chefer och anställda.

Resultaten från den kvalitativa studien belyser både styrkor och svagheter i insatsen. Då dessa är viktiga att ha i beaktande vid framtida preventionsinsatser går de igenom mer i detalj.

Deltagarna upplevde att de hade lärt sig nya saker, till exempel hur man identifierar signaler som indikerar skadligt bruk av alkohol, liksom omfattningen av arbetsgivaransvaret vid denna typ av problematik. Dessutom uttryckte deltagarna att de hade fått med sig verktyg för att kunna initiera samtal med sina anställda vid funderingar kring dennes mående. Därutöver ansågs utbildningen vara en viktig ögonöppnare när det gäller förekomsten av problematisk alkoholkonsumtion i samhället i stort, och därmed också på arbetsplatser. Framtida utbildningar kring skadligt bruk i arbetslivet skulle kunna innehålla ovanstående komponenter i syfte att uppfattas som lärorika och givande av chefer och HR-personal.

Deltagare som sedan tidigare hade kunskaper om förebyggande av alkoholproblem beskrev utbildningen som en givande repetition samt en viktig påminnelse om att agera så tidigt som möjligt, vilket indikerar att återkommande utbildning kring alkohol och arbetslivet uppskattas. Deltagarna beskrev också att utbildningen resulterade i ökad medvetenhet om alkoholkulturen vid sin egen arbetsplats; därutöver beskrevs det av deltagarna att utbildningen var välgörande

i syfte att upprätthålla återkommande samtal om alkohol och alkoholkultur inom organisationen. Detta talar för att denna typ av utbildning kan vara ett återkommande inslag i arbetsmiljöarbetet och ett sätt att hålla frågan om alkohol och organisationens alkoholkultur levande.

Deltagarnas upplevelse av utvecklingen och implementeringen av alkoholpolicyn varierade beroende på yrkesroll. Medan HR-personal i regel varit delaktiga i utvecklingen av den nya policyn, verkade cheferna inte insatta i policyarbetet överhuvudtaget. HR-personalen hänvisade ofta till att det fanns en ny policy, eller att policyn var under utveckling men att arbetet hade skjutits upp. Däremot var det få chefer som hört något om den nya policyn, än mindre att den var en del av insatsen. Flera deltagare uttryckte också en viss skepsis till en alkoholpolicys möjlighet att vara en del i ett preventionsarbete. Här finns tydlig förbättringspotential för organisationerna både när det gäller själva implementeringen för insatsen, och att den når ut till alla instanser, men också i att förmedla vikten och relevansen av policyn.

I sammanfattning är resultaten från detta projekt lovande, och Alnas alkoholpreventiva insats kan vara en modell för hur organisationer kan arbeta med alkoholfrågan. Extra vikt bör läggas vid implementeringen av insatsen, så att det når ut till och förstås av alla nivåer inom organisationen. För att öka chanserna till en lyckad implementering bör policyarbetet utgå från forskningsbaserade rekommendationer och inkluderar att: skapa en **känsla av nödvändighet** för att visa på vikten av alkoholprevention, hjälpa företagets representanter att **förstå och se luckan** mellan nuvarande alkoholarbete och effektivt alkoholarbete, utveckla en **implementeringsplan** samt att **stödja implementeringen** genom hela processen (Eldh, 2017; Hasson, 2014; Aarons et al., 2014; Gifford et al., 2013).

Publicerad litteratur i projektet (senast uppdaterad 2022-04-22)

Elling, D. L., Wilson, M., Carlbring, P., Wennberg, P., & Sundqvist, K. (2020). Effectiveness of Combining Organizational Alcohol Policy and Skills Training for Managers to Reduce Hazardous Alcohol Consumption in Swedish Workplaces: Study Protocol for a Cluster Randomized Study. *JMIR research protocols*, 9(8), e17145.

Elling, D. L., Wennberg, P., Almquist, Y. B., & Sundqvist, K. (2020). Workplace alcohol prevention: are managers' individual characteristics associated with organisational alcohol policy knowledge and inclination to initiate early alcohol interventions?. *International Journal of Workplace Health Management*.

Elling, D. L., Almquist, Y. B., Wennberg, P., & Sundqvist, K. (2022). Evaluation of a workplace alcohol prevention program targeted on managers' inclination to initiate early alcohol interventions. *Work: a journal of prevention, assessment & rehabilitation*.

Martinez, M., Berglund, K., Hensing, G., & Sundqvist, K. (2022). Swedish Managers' and HR-Officers' Experiences and Perceptions of Participating in Alcohol Prevention Skills Training: A Qualitative Study. *Frontiers in Psychology*, 13.

Kontakt – hur får man veta mer?

För mer information om projektet kontaktas kristina.sundqvist@su.se

Referenser

- Ames, G. M., & Bennett, J. B. (2011). Prevention interventions of alcohol problems in the workplace: a review and guiding framework. *Alcohol Research & Health, 34*(2), 175.
- 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.
- Al-Ghamdi, S.M. (1998), "Obstacles to successful implementation of strategic decisions: the British experience", *European Business Review*, Vol. 98 No. 6, pp. 322-327.
<https://doi.org/10.1108/09555349810241590>
- Antai, D., Lopez, G. B., Antai, J., & Anthony, D. S. (2014). Alcohol drinking patterns and differences in alcohol-related harm: a population-based study of the United States. *BioMed Research International, 2014*.
- E.A. Kapp. The influence of supervisor leadership practices and perceived group safety climate on employee safety performance. *Safety Science*, Volume 50, Issue 4, 2012, Pages 1119-1124, ISSN 0925-7535. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.11.011>.
- Elling, D. L., Wilson, M., Carlbring, P., Wennberg, P., & Sundqvist, K. (2020). Effectiveness of Combining Organizational Alcohol Policy and Skills Training for Managers to Reduce Hazardous Alcohol Consumption in Swedish Workplaces: Study Protocol for a Cluster Randomized Study. *JMIR research protocols, 9*(8), e17145.
- Flin, R., Mearns, K., O'Connor, P., & Bryden, R. (2000). Measuring safety climate: 52 identifying the common features. *Safety Science, 34*(1-3), 177–192. doi:10.1016/S0925-7535(00)00012-6
- Gifford, W. A., Davies, B. L., Graham, I. D., Tourangeau, A., Woodend, A. K., & Lefebvre, N. (2013). Developing leadership capacity for guideline use: a pilot cluster randomized control trial. *Worldviews on Evidence-Based Nursing, 10*(1), 51-65.
- Hasson H, Villaume, K., von Thiele Schwarz, U., & Palm, K (2014). Managing implementation: roles of line managers, senior managers, and human resource professionals in an occupational health intervention. *Journal of occupational and environmental medicine, 56*(1), 58-65.
- He Y, Wang Y, Payne SC. How is safety climate formed? A meta-analysis of the antecedents of safety climate. *Organizational Psychology Review. 2019*;9(2-3):124-156. doi:[10.1177/2041386619874870](https://doi.org/10.1177/2041386619874870)
- Hermansson, U., & Företagshälsans Riktlinjegrupp. (2016). *Riktlinjer vid alkoholproblem på arbetsplatsen*. Stockholm.
- K Yuvaraj, Salin K Eliyas, S Gokul, S Manikandanesan (2019). Effectiveness of Workplace Intervention for Reducing Alcohol Consumption: a Systematic Review and Meta-Analysis, *Alcohol and Alcoholism*, Volume 54, Issue 3, May 2019, Pages 264–271, <https://doi.org/10.1093/alcalc/agz024>
- Mangione, T. W., Howland, J., Amick, B., Cote, J., Lee, M., Bell, N., & Levine, S. (1999). Employee drinking practices and work performance. *Journal of Studies on Alcohol, 60*(2), 261–270.
- Montano, D., Reeske, A., Franke, F., & Hüffmeier, J. (2017). Leadership, followers' mental health and job performance in organizations: A comprehensive meta-analysis from an occupational health perspective. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(1), 1–12. doi:10.1037/ocp0000011
- Eldh, A. C., Almost, J., DeCorby-Watson, K., Gifford, W., Harvey, G., Hasson, H., ... & Yost, J.

(2017). Clinical interventions, implementation interventions, and the potential greyness in between-a discussion paper. *BMC health services research*, 17(1), 16

Nyqvist, M. (2017). *Cheklista, riskbruk och skadligt bruk för chefer och HR*. Stockholm.

O'Toole, M. (2002) The relationship between employees' perceptions of safety and organizational culture. *Journal of Safety Research*, 33, 231-243.

Pidd, K. J., Berry, J. G., Roche, A. M., & Harrison, J. E. (2006). Estimating the cost of alcohol-related absenteeism in the Australian workforce: the importance of consumption patterns. *Medical Journal of Australia*, 185(11–12), 637–641.

Pidd, K., Roche, A., Cameron, J., Lee, N., Jenner, L., & Duraisingam, V. (2018). Workplace alcohol harm reduction intervention in Australia: Cluster non-randomised controlled trial. *Drug and Alcohol Review*, 37(4), 502–513. <https://doi.org/10.1111/dar.12660>

Roman, P. M., & Blum, T. C. (2002). The workplace and alcohol problem prevention. *Alcohol Research & Health*, 26(1), 49.

Tinghög, Mimmi. (2013). The workplace as an arena for universal alcohol prevention - what can we expect? An evaluation of a short educational intervention. *Work* (Reading, Mass.). 47. 10.3233/WOR-131733.

Webb, G., Shakeshaft, A., Sanson-Fisher, R., & Havard, A. (2009). A systematic review of work-place interventions for alcohol-related problems. *Addiction*, 104(3), 365–377. <https://doi.org/10.1111/j.1360-0443.2008.02472.x>