UNIVERSITETET I OSLO

UiOs arbeid med Akan og rus

HMS-dagen på NHM

Berit Synnes OPA, Trine Evensen, BHT

Vi ønsker å gjøre vår rusmiddelpolicy og Akan-arbeidet mer kjent ute på enhetene

Viktig å øke bevisstheten rundt hvordan både forebygge og håndtere/ følge opp risikofylt rusmiddelbruk blant ansatte.

- OPA/BHT/Akan-kontaktene
  - stiller på LAMU-møter
  - gjennomfører Akan-kurs for ledere årlig
  - vil ved behov presentere UiOs Akan-arbeid og rusmiddelpolicy for lokale enheter

Nyhetssaker på våre ansatt-sider når det er aktuelt, eksempelvis i julebordstiden

Hvor ligger informasjonen om Akan og rus på våre nettsider?

UiOs retningslinjer om rusmiddelbruk - Universitetet i Oslo

Rusforebyggende arbeid - Universitetet i Oslo

akan

Alkohol og arbeidsliv

- 88 prosent yrkesaktive har drukket alkohol i løpet av de siste 12 månedene
- 15 prosent har et risikofylt alkoholforbruk “drikker så det går ut over noe eller noen”
- Over 300.000 dropper jobbfesten fordi kollegaer drikker for mye
- En av ti opplever drikkepress i jobbsammenheng
- 7 prosent opplever uønsket seksuell oppmerksomhet fra kollega som drikker, og 37 prosent sier det er problematisk at kollegaer drikker seg fulle på sosiale arrangementer i jobbsammenheng
- Alkoholrelatert korttidsfravær utgjør i overkant av 335.000 arbeidsdager i året

Kilder: FHI, 2019:«Alkohol og arbeidsliv II», FHI, 2024 «Bruk av alkohol, vanedannende legemidler og illegale rusmidler blant sysselsatte i Norge (2013-2022)» og Samfunnsøkonomisk analyse, 2018

Arbeid med Akan og rus ved UiO

UiOs retningslinjer om rusmiddelbruk

Skal bidra til å forebygge uønskede konsekvenser av rusmiddelbruk, inkludert alkohol-, narkotika- og medikamentavhengighet.

Forventninger til alle ansatte og studenter, både i UiO-sammenheng, og når de representerer UiO på faglige reiser og aktiviteter utenfor universitetet.

- Retningslinjer rundt alkoholservering på alle arrangementer:
  - Ansvarlig og moderat alkoholbruk
  - Inkluderende arrangementer, unngå drikkepress, alltid alkoholfrie alternativer
  - Bevissthet rundt sin rolle, både ansatte og ledere
  - Være gode rollemodeller når studenter er tilstede

Arbeid med Akan og rus

Hvordan håndtere risikofylt rusmiddelbruk hos ansatte

- Ikke tillatt å være ruspåvirket under arbeid eller i undervisning.
  - Leder eller underviser skal straks ta en ruspåvirket ansatt eller student ut av situasjonen.
- Leder må så tidlig som mulig følge opp bekymring eller mistanke om rusmisbruk – ta en samtale med den det gjelder
- Situasjoner som medvirker til at det etableres et Akan-opplegg
  - Møter vedkommende til arbeid påvirket av rusmidler?
  - Bruker vedkommende rusmidler i arbeidstiden?
  - Er omfanget av rus utenfor arbeid så stort at det fører til fravær, går utover kvaliteten på arbeid eller krav til sikkerhet?

Hvem har ansvar for hva i arbeidet med Akan og rus på UiO

Leder

- Skal informere de ansatte om UiOs rusmiddelpolitikk og følge den opp
- Ha bevissthet på hva som er risikofaktorer og beskyttelsesfaktorer rundt rus og avhengighet i det lokale arbeidsmiljøet

BHT

Gir råd og veiledning til både leder og ansatte rundt rus- og avhengighetsproblematikk

Akan-kontaktene

Oppnevnt av fagforeningene. Er med i de individuelle sakene som ansattrepresentant

Ressurspersoner

Har kunnskap om Akan-modellen og hvilke tiltak som finnes

Har kunnskap om UiOs rusmiddelpolitikk og håndtering av brudd

Er tilgjengelig for både ledere og kolleger som ønsker å få råd.

Bidrar i opplæringen knyttet til det forebyggende arbeidet i samarbeid med OPA og BHT

En kollega

- Hvis mulig, ta kontakt med den det gjelder
- Tar ellers kontakt med nærmeste leder ved bekymring for en ansatt
- Formidle hva en har observert

Tillitsvalgte

- Medvirke til at intensjonene i rusmiddelpolicyen ivaretas
- Deltar i formelle møter ved tjenstlige reaksjoner

Verneombud

- Skal påse at ansatte og ledere har et trygt og sikkert arbeidsmiljø. Rusmiddelmisbruk angår hele arbeidsmiljøet.
- Skal påse at leder følger opp.
- Skal påse at ansvar for at arbeidstakernes sikkerhet blir ivaretatt

OPA

- Utarbeide og følge opp UiOs rusmiddelpolitikk og rusmiddelforebyggende arbeid
- Tilby opplæring og støtte til UiOs ledere
- Rådgivning rundt oppfølging av tjenstlige reaksjoner

Akan saker ved UiO, hvordan tas de tak i?

Arbeidsgiver tar kontakt med BHT om en ansatt som mistenkes for å ha et rusproblem

- Råd og veiledning til arbeidsgiver om videre håndtering
- Hvis det er aktuelt å opprette individuell Akan avtale – samtale med den ansatte
- Møte med arbeidsgiver, arbeidstaker, Akan hovedkontakt, ev. en tillitsvalgt og BHT for å signere individuell Akan avtale
- Oppfølgingsmøter mellom arbeidsgiver, arbeidstaker, Akan hovedkontakt og BHT
- Hvis saken har gått i 2 år, og det ikke har vært nye tilfeller hvor ansatt har vært ruset makuleres avtalen

Arbeidstaker selv tar kontakt, eller kollega tar kontakt på grunn av konkret episode/r

- Samtale med ansatt for å avklare videre løp for oppfølging
- Kollega som ønsker å varsle anonymt oppfordres til direkte dialog med ansatt, eventuelt ta det opp med arbeidsgiver.
- Anonyme varsler gir lite handlingsrom!

Hva kjennetegner Akan-sakene ved UiO - BHT

Saken tas ofte tak i først når en ny leder kommer inn

Type rusmidler?

- Primært alkohol, men også illegale rusmidler

Hvem er de?

- Ganske lik deling mellom teknisk/administrative og vitenskapelig ansatte, kvinner og menn

Hvordan går det med dem?

- Mange saker går over lang tid
- Noen er gjengangere
- Kan føre til/har ført til oppsigelse, noen velger å gå, og noen har rusrelaterte dødsfall

Hvordan ha fokus på rus og avhengighet på arbeidsplassen?

Bevisst på risikofaktorer og beskyttelsesfaktorer – i miljøet og hos enkeltpersoner

- Risiko i miljøet :

  – Hvordan arbeidet er organisert: hjemmekontor, grad av samarbeid mm

  - Grad av reiser, representasjon, feltarbeid

  - Når og hvordan nytes eller serveres alkohol i jobbsammenheng

  – Sosiale møteplasser med kolleger i fritiden

  – Alkoholkultur: Vinlotteri, fri bar

  Beskyttelsesfaktorer i miljøet:

  – Sikkerhetsfokus

  – Si fra tidlig

  – Servering med måte

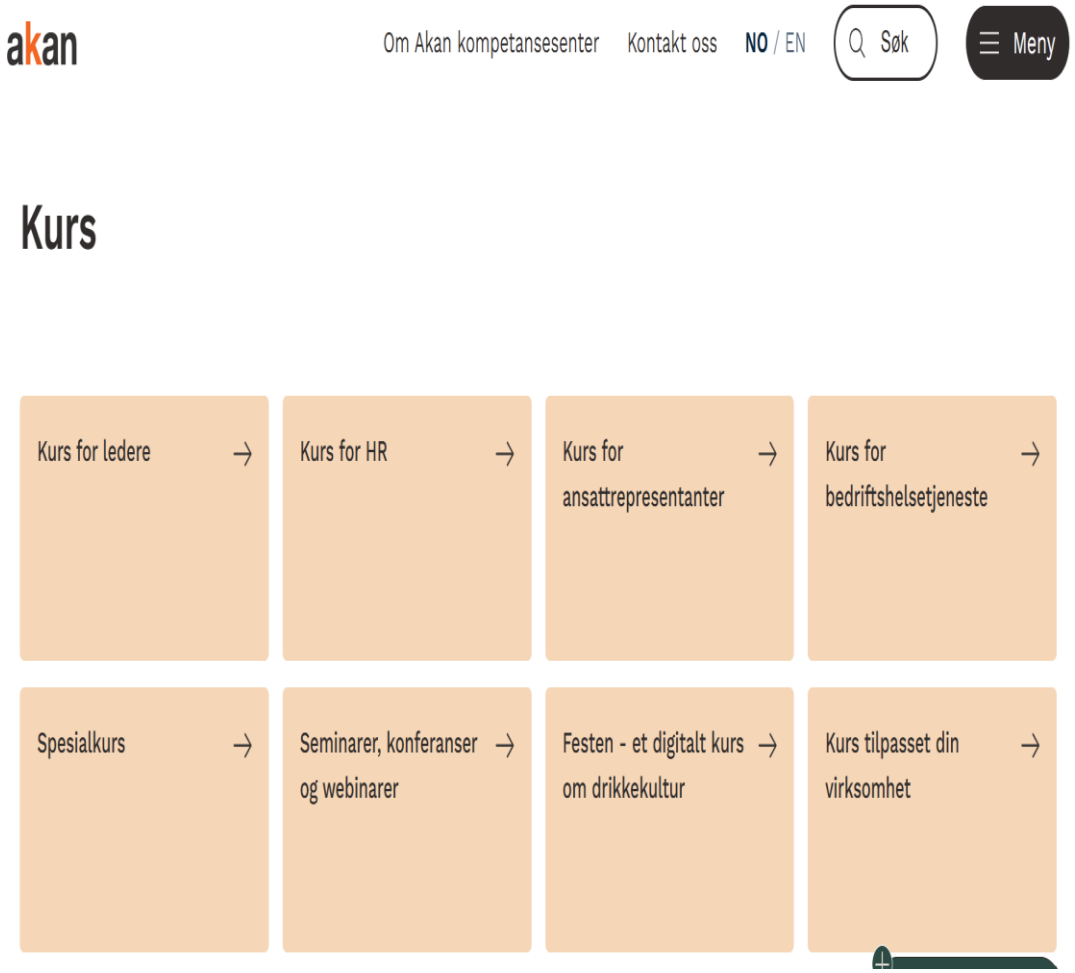
Gruppeoppgave

Risikovurdering av ruskulturen på din enhet

Bruk fem minutter til å tenke gjennom hvilke risikofaktorer og beskyttelsesfaktorer – det er på ditt arbeidsted – i miljøet og hos enkeltpersoner

Del deretter dine refleksjoner med gruppen.

Bistand hos Akan



- **Veiledning** - du kan snakke med våre rådgivere om hvordan du kan forberede deg og gjennomføre en samtale med en ansatt eller kollega. Ring oss eller bruk direktemelding nederst på siden.
- **Kurs og opplæring** – meld deg på digitale og fysiske kurs, og seminarer som setter dere i stand til å forebygge og håndtere problematisk bruk på arbeidsplassen. Du kan også bestille tilpassede kurs til din virksomhet.
- **Bedriftsinterne tiltak** – vi bistår dere med relevant informasjon, innlegg, workshops og utforming av policy for rusmiddelbruk og spill tilpasset din virksomhet.
- **Verktøy og ressurser** – i menyen finner du flere gratis verktøy, blant annet veileder i Akan-modellen, eksempler og maler som hjelper deg å håndtere rus- og spillproblematikk på arbeidsplassen.