

AKAN-utvalget

AKAN-utvalget er et partssammensatt underutvalg og et arbeidsredskap for arbeidsmiljøutvalget (AMU).

AKAN-utvalgets mandat og oppgaver:

AKAN-utvalget har fått delegert ansvaret for den praktiske gjennomføringen og utformingen av det rusmiddelforebyggende arbeidet i bedriften. Dette innebærer et særlig ansvar for forebygging rettet mot alle i virksomheten. I forhold til enkeltpersoner har utvalget et ansvar for å utvikle og revidere rutiner og retningslinjer for håndtering av individsaker. AKAN-utvalget skal derimot *ikke håndtere individuelle AKAN-saker*. Det er ledelsens ansvar å håndtere individsakene i samarbeid med AKAN-kontakt og BHT.

Lenvik kommunes AKAN-utvalg består av:

□ Personal- og utviklingssjef v/Karin Johnsen
tlf. 77 87 12 30

karin.johnsen@lenvik.kommune.no

□ AKAN-kontakt v/Anita Vestad
Tlf. 95 07 73 69

anita.vestad@lenvik.kommune.no

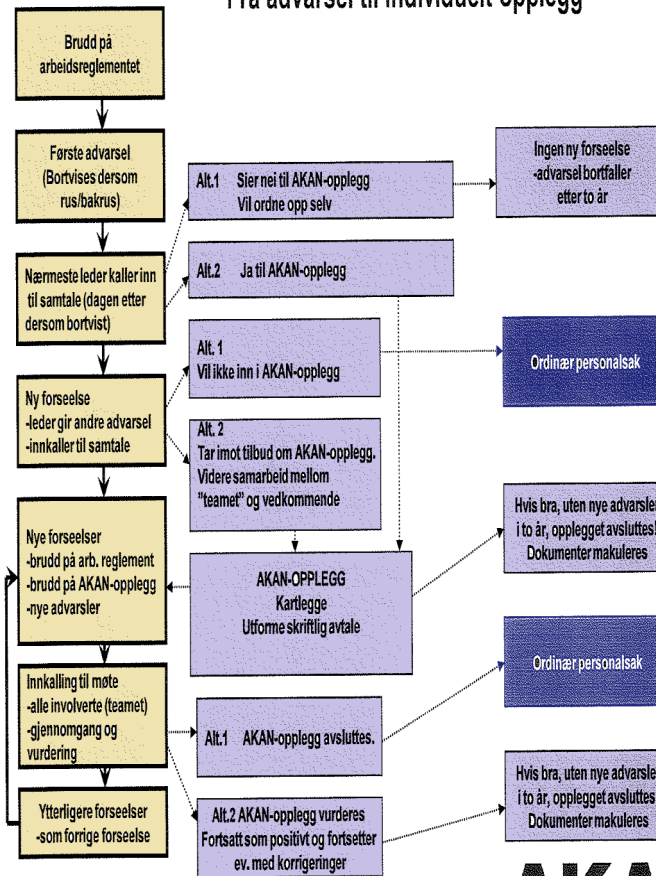
□ Representant fra Bedriftshelsetjenesten
Stamina

Astrid Kristine Leite

Tlf. 47 50 29 18

astrid.leite@staminagroup.no

Fra advarsel til individuelt opplegg



AKAN



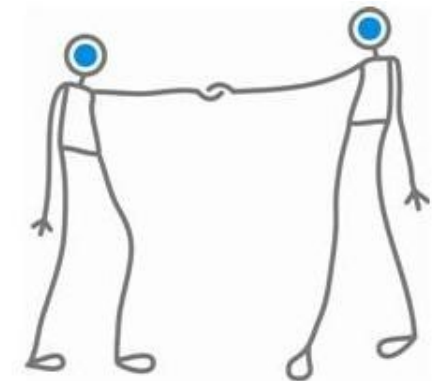
Lenvik kommune

BARNEBYEN

AKAN



Arbeidslivets kompetansesenter
for rus og



Sammen skaper vi tiltak og trivsel



Lenvik kommune

BARNEBYEN

Postboks 602
9306 Finnsnes

Telefon: 77 87 10 00
Telefaks: 77 87 10 81

Brosjyren er utarbeidet av:
AKAN-utvalget i Lenvik kommune

FAKTA OM AKAN

-I 1963 ble hovedorganisasjonene i arbeidslivet, LO og NHO enige om å danne **Arbeidslivets Komite mot Alkoholisme og Narkomani (AKAN)**, nå: **Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk. Senere ble Staten integrert i arbeidet.** Disse dannet et kompetansesenter som gir kunnskap og hjelp til alle bedrifter i Norge.

- **AKAN** - i bedriften skal **bidra til** å opprettholde et rusfritt arbeidsmiljø.

-Formålet med AKAN er **todelt:**



1) Forebygging

2) Behandling av eksisterende problem

Forebygging av rusmiddelbruk i arbeid:

Tendensen når det gjelder alkoholkonsum i arbeidslivet er at det i mindre grad enn tidligere drikkes på arbeidsplassen og i ar-

beidstiden, men at det i større grad enn før drikkes alkohol i sammenhenger av mer sosial art som kan relateres til arbeidsfellesskapet (Frøyland 2005).

En klar og tydelig rusmiddelpolitikk forankret både i ledelsen og hos de ansatte er et fundament for god forebyggende innsats i en virksomhet.

Å skape en konstruktiv alkoholkultur der både de positive og negative sidene ved alkoholbruk diskuteres, kan være et viktig og helsefremmende bidrag til virksomhetens arbeidsmiljø.

RUSMIDDELTEMA PÅ AVDELINGEN

Avdelinger kan selv sette gråsoner og andre mulige risikosituasjoner på dagsorden på avdelingsmøter, temadager, kampanjer og liknende. Nyttige diskusjonstema kan være:

⇒ Hvor går grensene for hva vi aksepterer med hensyn til rusmiddelbruk som berører jobben?



⇒ Kan alkohol serveres eller brukes i arbeidstiden, på bedriftens område, på hjemmekontor, på reiser, ved representasjon, på kurs, eller konferanser i – eller etter – vanlig arbeidstid, eller ved sosiale arrangement i virksomhetens regi?

⇒ Hvis ja – ved hvilke anledninger og hvor mye, på hvilken måte og med hvilke begrensninger?

⇒ Hva er et «tørt» arbeidsmiljø, eller hvor «tørt» skal det være?

⇒ Er fritidsbruk av illegale rusmidler (for eksempel hasj) relevant for jobben?

⇒ Bør en arbeidstaker som bruker medisiner merket med varseltriangel, informere leder om dette? I tilfelle, når bør han eller hun informere om det?

BEHANDLING AV EKSISTERENDE PROBLEM

Reaksjoner på rusmiddelproblematikk har sitt grunnlag i arbeidsreglementet § 9. Dvs.

- Møte til arbeidet påvirket av rusmidler
- Bruk av rusmidler i arbeidstiden
- Bruk av rusmidler utenfor arbeidstiden, slik at det fører til:
 - fravær
 - at arbeidet ikke utføres tilfredstillende
 - at kravet til sikkerhet og kvalitet ikke oppfylles

Lenvik kommune har opprettet AKAN, både for å kunne arbeide forebyggende men også som hjelp for de som har et rusmiddelproblem.

Det tar ofte flere år å utvikle et rusmisbruk, og dette fører til stor slitasje på kollegaer og arbeidsmiljø. Sikkerhet blir ikke ivaretatt fullt ut slik lover og forskrifter tilsier, noe som igjen kan medføre store konsekvenser for både arbeidsgiver og ansatte om noe skulle gå galt.

Vi er imidlertid avhengig av at du som god kollega eller leder, tar tak i disse vanskelige sakene.