

# AKAN

Arbeidslivets kompetansesenter for  
rus- og avhengighetsproblematikk

# BAKGRUNN

- Fagbevegelsene har alltid hatt et engasjement i avholdssaker
- Statlig informasjonskampanje 1956. "bred front mot alkoholmisbruk". LO og NAF deltok sammen med andre organisasjoner. For å unngå at dette arbeidet skulle bli en kasteball mellom ulike avholdsbevegelser og offer for en inkonsekvent avholdspolitisk debatt, tar LO og NAF grepet sammen.
- Dette var grunnleggende for etablering av AKAN- modellen i 1963.
- Trepertssamarbeid mellom LO, NHO og STAT.
- Øverste organ er et styre
- Tilbyr tjeneste til hele det norske arbeidsliv, offentlig og privat sektor.
- AKAN- sekretariatet tilbyr tjenester som kurs og konferanser, opplæring og infomateriell, bedriftsinterne kurs, hjelp til å etablere AKAN i bedrift, m.m.

# AKAN s mål

- Forebygge rus- og avhengighetsproblemer i norsk arbeidsliv
- Gjøre ledere og ansatte i stand til tidlig å gripe fatt i risikofylt rusmiddelbruk og spilleatferd
- Bidra til at ansatte med rusmiddelproblemer og pengespillproblemer får et tilbud om hjelp
- AKAN er en del av den overordnede HMS handlingsplan i Arendal kommune

# AKAN – UTVALGET I ARENDAL

- AKAN - utvalget skal organisere og tilrettelegge AKAN - arbeidet. Utvalget skal arbeide med rusmiddelspørsmål og avhengighetsproblematikk generelt, samt spilleavhengighet. De skal være pådriver i forebyggende og holdningsskapende arbeid, drive informasjon og opplæring.

## AKAN – KONTAKTER

- Kristian Lindaas, Tlf. 97513862  
Alle skoler, oppvekstsentre, barnehager og Arendal voksenopplæring
- Lisbeth Larsen, Tlf. 370 13770/98851189  
Alle ansatte i Rådhuset, Brannvesen, Parkering, Bibliotek og uteseksjonene, Saulekilen renseanlegg og Arendal Eiendom KF.
- Kristian Lindaas, Tlf. 370 62323/975 13862  
Enhet levekår, Arendal Kirkelige fellesråd

# ARENDAL KOMMUNE

## Arbeidsreglement

### **§ 10 alminnelig orden**

Arbeidstakeren må ikke være påvirket av alkohol eller annet berusende middel i arbeidstiden. Misbruk vil være grunn til oppsigelse/avskjed.

Det forutsettes at AKAN- opplegg har vært tilbudt/forsøkt før oppsigelse/avskjed finner sted.

Det samme gjelder for slik misbruk utenfor arbeidstiden som påviselig går ut over arbeidstagerens utførelse av arbeidet.

# Lov og forskrift

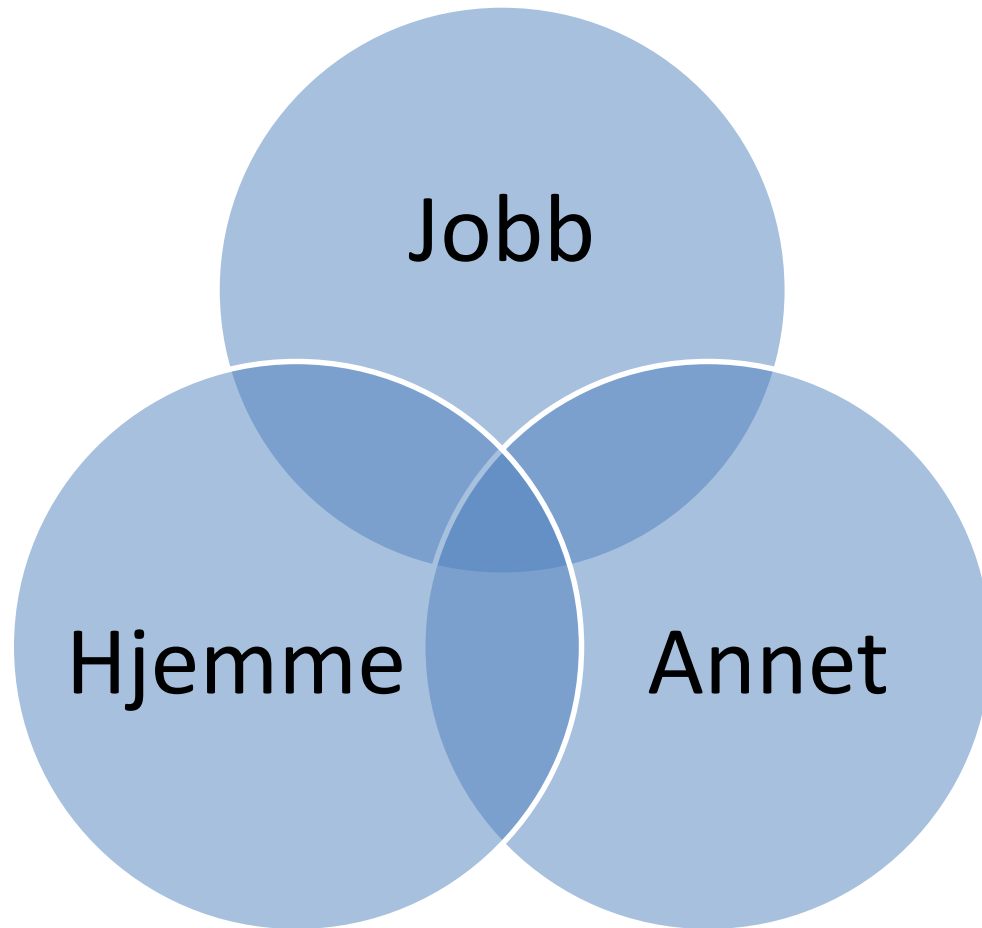
- **Helsepersonelloven §8**

*Helsepersonell skal ikke innta eller være påvirket av alkohol eller andre rusmidler i arbeidstiden. Legemidler som er nødvendig på grunn av sykdom regnes ikke som rusmidler etter første ledd. Helsepersonell som inntar slike legemidler, skal snarest orientere sin arbeidsgiver om dette.*

- **Forskrift om pliktmessig avhold for helsepersonell § 1 og §2**

Helsepersonell skal ikke innta alkohol eller andre rusmidler i et tidsrom av 8 timer før arbeidstiden begynner. Ved mistanke kan arbeidsgiver eller Fylkesmannen pålegge at det blir avgitt analyseprøve.

# ARENAER



# AKAN arbeidet er et felles ansvar

- Hva kan du som ansatt bidra med ?
- Hva skal du som leder ta ansvar for ?
- Hva skal AKAN utvalget bidra med
  - Bedriftshelsetjenesten
  - Verneombud
  - Tillitsvalgt
  - Andre. Hvem og hvordan



# FAKTA

## **Gjelsvik 2004 (2011). Samlede kostnader årlig som følge av alkoholbruk:**

- Alkoholrelatert sykefravær (4,1 mrd 2011)
- Alkoholrelatert arbeidsledighet (0,9 mrd)
- Alkoholrelatert for tidlig død (0,3 – 1,1 mrd)
- Alkoholrelatert reduksjon i kvaliteten på arbeidsutførelsen (8,7 mrd)

30 % av korttidsfraværet og 15 % av langtidsfraværet skyldes rus.

## **ANNET**

- Over 40 000 arbeidstagere er spilleavhengig. Totalt 80 000 (2013)
- I 2014 mistet 32 leger, 52 sykepleiere, 17 hjelpepleiere og 36 ansatte i andre helseyrker sin autorisasjon hovedsakelig p g a rus. (økende)
- 246 overdosedødsfall i 2012.(stabilt)
- Alkoholforbruket har økt med 40% de siste 20 årene (2014)