

## Folkehelsemeldingen 2019 – innspill fra Akan kompetansesenter

Forebygging av rus- og avhengighetsproblematikk er sentralt i folkehelsearbeidet. Arbeid er helsefremmende for de aller fleste, og det er viktig å hindre at rus- og avhengighetsproblemer fører til utstøting fra arbeidslivet. God arbeidshelse er en viktig faktor i folkehelsearbeidet. Rus- og avhengighetsforebygging i arbeidslivet lønner seg: Det fremmer enkeltmenneskers livskvalitet, øker nærværet på arbeidsplassen og sparer samfunnet for helse- og velferdsutgifter.

I Opptappingsplanen for rusfeltet (2016-2020) er arbeidsplassen løftet frem som en sentral arena for forebygging og tidlig innsats, og det pekes på at Akan skal være grunnpilaren i dette arbeidet: «Det er fortsatt viktig å synliggjøre behovet for rusmiddelforebyggende arbeid, utvikle kunnskap og metoder og å oppfordre arbeidslivet til å ta i bruk kunnskapsbaserte verktøy og metoder innenfor rammen av arbeidsmiljøloven og IA-avtalen. Akan-samarbeidet skal gi en synlig og forsterket innsats for god ruskultur i utdanning og arbeidsliv.»

### **Akan kompetansesenter mener at Folkehelsemeldingen bør være tydelig på betydningen av rus- og avhengighetsforebyggende arbeid med arbeidslivet som sentral arena, og velger å utheve følgende punkter som spesielt viktige:**

- Nødvendigheten av å gi det helsefremmende og forebyggende arbeidet et løft dersom folkehelsen skal forbedres
- At arbeid er helsefremmende for de aller fleste og at arbeidsplassen er en sentral arena for rus- og avhengighetsforebyggende arbeid
- Målet om en aktiv og forsterket innsats for god alkoholkultur på norske arbeidsplasser
- At det er viktig at arbeidstakere som har rus- og avhengighetsproblemer skal få hjelp til å mestre og beholde jobben de allerede har

Basert på ovennevnte har Akan kompetansesenter følgende forslag til tiltak i ny folkehelsemelding:

**Tiltak 1:** *Regjeringen vil styrke arbeidsplassen som en arena for forebygging og tidlig innsats når det gjelder rus- og avhengighetsproblematikk, samt tilrettelegge for at en større del av arbeidslivet jobber forebyggende og intervensjoner etter Akan-modellen og benytter seg av Akan kompetansesenters kunnskap og tjenester.*

**Tiltak 2:** *Regjeringen vil be STAMI, NAV Arbeidslivssentre og Arbeidstilsynet om å samarbeide tettere med Akan kompetansesenter slik at flere virksomheter får bevissthet og økt kunnskap om hvordan forebygge rus- og avhengighetsproblematikk*

**Tiltak 3:** *Regjeringen vil stimulere behandlingsinstitusjoner til å se på arbeidsplassen som en viktig arena i tilfriskningsprosessen for pasienter med rus- og avhengighetsproblemer*

### **Vår argumentasjon for tiltak 1:**

#### **Arbeidsplassen - en unik arena for forebygging og håndtering**

Majoriteten av nordmenn er i arbeid. I vår daglige dialog med ledere og ansatte, erfarer vi at arbeidsplassen er en unik arena for å forebygge og skape endring, *forutsatt* kunnskap og bevissthet. Det er mange eksempler på at virksomheter som arbeider systematisk med å forebygge rus- og avhengighetsproblematikk oppnår en mer åpen og ivaretagende kultur.

Videre evner de i større grad å snu negativ utvikling hos enkeltmennesker på et tidligere tidspunkt. Dette er tidlig innsats, god arbeidshelse og godt folkehelsearbeid.

I en undersøkelse blant arbeidstakere som Folkehelseinstituttet (FHI) gjennomførte i 2016<sup>1</sup>, framkommer det at 95 % av de spurte ønsker retningslinjer for alkoholbruk i arbeidstiden, og 66 % ønsker retningslinjer for alkoholbruk i jobbsammenheng utenom arbeidstiden. 83 % mente også at man bør ha ordninger for å hjelpe ansatte med problemer knyttet til alkoholbruk.

### Rus- og avhengighetsproblematikk i arbeidslivet

Fra forskning og vår egen erfaring vet vi at problematisk rusmiddelbruk og spillatferd medfører negative konsekvenser for sykefraværet, produktiviteten, sikkerheten, arbeidsmiljøet og bedriftens omdømme. Vi vet også at det er bransjemessige forskjeller. En nylig publisert artikkel fra FHI viser at alkoholrelaterte problemer hos et fåtall, eller bare én ansatt, kan ha betydelige og omfattende negative konsekvenser for arbeidsplassen.<sup>2</sup>

De som drikker mest eller har utviklet avhengighet, har en høyere risiko for å oppleve og forårsake negative konsekvenser av sin alkoholbruk enn mer moderate konsumenter. Likevel er det slik at den største andelen av alkoholrelatert sykefravær kan tilskrives mer moderate konsumenter, fordi denne gruppen er langt større enn gruppen som drikker mest. Det er derfor viktig at forebygging retter seg mot alle ansatte.

Alkohol er fortsatt den største utfordringen for arbeidslivet, men vi opplever også mange henvendelser angående bruk av legemidler, narkotiske stoffer og spillproblematikk. For de aller fleste er penge- og dataspill en kilde til underholdning og glede, men for enkelte har spillingen problematiske sider. Konsekvensene for jobb er i hovedsak knyttet til fravær (primært pengespill), redusert konsentrasjon og arbeidsevne (penge- og dataspill), i noen tilfeller også underslag (pengespill) og selvmord (pengespill).

### Høye kostnader for arbeidslivet og samfunnet

En rapport utarbeidet av Samfunnsøkonomisk analyse<sup>3</sup>, på vegne av Akan kompetansesenter, viser at alkoholrelatert fravær og ineffektivitet koster arbeidslivet minst 1,1 milliard kroner per år. I tillegg kommer kostnader som ikke kan beregnes, som tiden leder og kolleger bruker på bekymring, merarbeid for andre, arbeidsmiljøbelastning og eventuell oppsigelse. Utover dette har samfunnet kostnader knyttet til lange sykefravær, arbeidsledighet, for tidlig død, ulykker og kriminalitet. I tillegg har alle de som berøres av alkoholbruken, både den som har problemet og dennes pårørende, store kostnader eller ulemper. Disse risikerer redusert livskvalitet pga. både fysisk og psykisk uhelse og pårørende barn har en stor risiko for ulike former for senskader.

### Akan-modellen – forebygger rus- og avhengighetsproblematikk og hindrer utstøting

På oppdrag for Helsedirektoratet har Proba samfunnsanalyse gjennomgått Akan kompetansesenter<sup>4</sup>. Evalueringen viser at Akan-modellen er en god modell for å jobbe

---

<sup>1</sup> Moan & Halkjelsvik (2016)

<sup>2</sup> Buvik, Moan, Halkjelsvik (2018)

<sup>3</sup> Samfunnsøkonomisk analyse (2018) - Kostnader ved rusrelatert fravær og ineffektivitet,

<sup>4</sup> Proba samfunnsanalyse (2017) - Gjennomgang av Akan – organisering og virkemidler

rusforebyggende i arbeidslivet.

Den norske Akan-modellen<sup>5</sup> er basert på forskning<sup>6</sup>, praktisk erfaring og evalueringer. Vi i Akan kompetansesenter er i daglig dialog med norsk arbeidsliv, og justerer våre råd og vår veiledning i tråd med utfordringer og erfaringer som fremkommer i denne dialogen. I korte trekk innebærer Akan-modellen 1) å utforme en policy for rusmiddelbruk og spillatferd som er partsforankret og kjent for alle ansatte, 2) at ledere settes i stand til å ta en samtale med medarbeidere man er bekymret for, og 3) å gi tilbud om hjelp i form av en individuell Akan-avtale til ansatte med rus- og avhengighetsproblem kombinert med tett oppfølging og riktig behandling.

Individuelle Akan-avtaler er et godt verktøy for å hindre utstøting fra arbeidslivet samtidig som virksomhetens interesser ivaretas. I en undersøkelse blant virksomheter som benytter seg av våre kurs og tjenester<sup>7</sup>, svarte i underkant av 400 virksomheter at de i løpet av 2016 har inngått en individuell Akan-avtale med en ansatt. I nærmere 90 % av tilfellene er den ansatte fortsatt i jobb ved utgangen av året. Nærmere 40 % av Akan-avtalene er inngått på bakgrunn av enten en bekymringssamtale mellom leder og ansatt, eller at den ansatte selv har bedt om hjelp. I de virksomhetene som jobber godt med Akan-arbeid, ser vi med andre ord en tendens til at flere med et problem får tilbud om hjelp før det skjer brudd på arbeidsreglementet, nettopp fordi ledere og ansatte vet hva de skal se etter og hvordan de skal ta tak i det. Vår erfaring er også at det er mye viktig forebyggingsarbeid i god håndtering av enkeltpersoner med et rus- eller avhengighetsproblem. Der dette blir håndtert på en god og forutsigbar måte senkes terskelen for både å melde fra om en bekymring og selv be om hjelp.

### Muligheter i ny teknologi

De siste årene har vi utviklet flere digitale verktøy, herunder Akan-app som umiddelbart gir konkrete råd til håndtering hvis en ansatt kommer påvirket på jobb og samtalen som da må til, ulike selvhjelpsverktøy (jegspiller.no og Balance), verktøy som stimulerer til diskusjon og digitale kurs. Verktøyene brukes av mange virksomheter og deres ansatte. Dette er verktøy som bidrar til at vi når både en større del av arbeidslivet og flere nivåer innad i virksomhetene. I tillegg bidrar de til å forenkle det forebyggende arbeidet lokalt ute i virksomhetene. Inneværende år lanserer vi tre digitale kurs.

### Vår argumentasjon for tiltak 2:

Samarbeid er en sentral del av Akan kompetansesenters strategi. Et formalisert samarbeid mellom NAV, STAMI/bedriftshelsetjenester, Arbeidstilsynet og Akan kompetansesenter vil gjøre det lettere å nå en større andel av landets virksomheter med oppdatert og målrettet kunnskap. Vår erfaring er at godt samarbeid med ovennevnte aktører, som alle henvender seg til arbeidslivet med tema nært opp til rus- og avhengighetsproblematikk, fører til flere virksomheter blir oppfordret til å ta i bruk kunnskapsbaserte verktøy og metoder, jfr Opptappingsplanen for rusfeltet. I sin gjennomgang av Akan anbefaler også Proba samfunnsanalyse tettere samarbeid både på system- og operativt nivå mellom ovennevnte aktører og Akan kompetansesenter.

---

<sup>5</sup> Veileder i Akan-modellen (2015) [www.akan.no](http://www.akan.no)

<sup>6</sup> Frøyland (2014) Kapittel 2 i Alkohol + Arbeidsliv = Sant?

<sup>7</sup> Akan kompetansesenter (2018) - Erfaringer med individuelle Akan-avtaler i norske virksomheter

## STAMI

Bedriftshelsetjenester (BHT) har gjennom sitt arbeid overfor medlemsbedrifter en viktig rolle både i forebyggingen og håndteringen av rus- og avhengighetsproblematikk. I tillegg til å oppfordre virksomheter til å jobbe forebyggende, er de en viktig medisinskfaglig del av teamet som følger opp ansatte gjennom individuelle Akan-avtaler. Bedriftshelsetjenester støtter mange norske virksomheter i deres HMS-arbeid, og følger mange av sine medlemsbedrifter over lengre tid. Et tettere samarbeid mellom Akan kompetansesenter og STAMI/bedriftshelsetjenestene vil både føre til et enda bedre tilbud til arbeidslivet og at vi når ut til en større del av arbeidslivet.

Per i dag foreleser Akan kompetansesenter på STAMIs grunnkurs, og vi har i mange år holdt kurs skreddersydd bedriftshelsetjenester. Det siste året har vi i tillegg utviklet et digitalt kurs for ansatte i bedriftshelsetjenester.

BHT-ordningen er under vurdering, og det foreligger nå en rapport som er til høring. I dag hører «rus og Akan-arbeid» til bedriftshelsetjenestenes kjerneoppgave. I forslaget som foreligger er oppgaven tatt ut og definert som tilleggstjeneste. Vi kommer med eget innspill i forbindelse med høringen om dette forslaget, men tar det opp også her for å understreke den sentrale rollen vi erfarer at bedriftshelsetjenestene har i å bistå sine medlemsbedrifter i det rus- og avhengighetsforebyggende arbeidet. Ved å definere «rus og Akan-arbeid» som en tilleggstjeneste er det stor fare for at arbeidet vil bli nedprioritert, med de ulempene dette vi har for enkeltmennesker, arbeidsplasser og samfunnet.

## NAV Arbeidslivssentre

NAV Arbeidslivssentre støtter IA-bedrifter i deres arbeid med å bedre arbeidsmiljøet: styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefraværet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Forebygging og håndtering av rus- og avhengighetsproblemer er en naturlig del av dette arbeidet.

Rådgivere fra NAVs arbeidslivssentre er i daglig kontakt med en stor del av norsk arbeidsliv. Opplæringen av deres rådgivere i temaet arbeidsliv og rus/avhengighet vil bidra til at budskapet vil kunne spres til langt flere virksomheter enn Akan kompetansesenter har mulighet til alene. Et konkret eksempel er da NAV i fjor lanserte en ny serie med Sees-i-morgen-kurs. Vi ga innspill til innholdet i temakurset, *Problematisk bruk av rusmidler og spill i arbeidslivet*, og stod for opplæring av kursholderne.

## Arbeidstilsynet

Med utgangspunkt i vår satsing overfor hotell- og restaurantnæringen har vi etablert et godt samarbeid med Arbeidstilsynet. Samarbeidet har ført til at vi har kurset ca 50 inspektører, slik at de har tilstrekkelig kompetanse til å møte utfordringer og spørsmål hos bedriftene de besøker og kan henvise til Akan kompetansesenter. Seksuell trakassering er i løpet av året tatt inn som et tema i Arbeidstilsynets tilsyn. Akan-modellen blir et tema i alle regionale kurs som vil bli holdt i forbindelse med «Sammen setter vi strek for seksuell trakassering»-kampanjen.

## Vår argumentasjon for tiltak 3:

«Regjeringen skal gjennomføre en inkluderingsdugnad. Målet er at flere med nedsatt arbeidsevne og hull i CVen skal få en jobb og muligheten til å stå på egne bein. Vi vil at offentlige og private aktører jobber sammen for å få flere inn i arbeidslivet. Partene i

arbeidslivet spiller en nøkkelrolle i å åpne dørene inn til ordinært arbeid.» Dette skrev statsministeren i en kronikk i mai i år. Målet er å få flere inn i arbeidslivet. Men like viktig må det være å beholde folk i arbeidslivet. Derfor jobbes det også med å fornye avtalen om et inkluderende arbeidsliv. IA-avtalen er et viktig virkemiddel for å oppnå overordnede mål i arbeids- og sosialpolitikken. Gode resultater i IA-arbeidet sørger for at flere kommer inn i arbeidslivet, og hindrer at de som er innenfor faller ut. I dette arbeidet spiller Akan en viktig rolle.

Vi erfarer at en god samhandling mellom behandlingsinstitusjon, pasienten og dennes arbeidsplass styrker rehabiliteringen og muligheten for å stå i jobb. Individuelle Akan-avtaler er et godt virkemiddel for å få til et slikt samarbeid i forbindelse med rehabilitering og ettervern.

### **Kort om Akan kompetansesenter**

Akan kompetansesenter er en ideell organisasjon etablert i 1963 og eiet av LO, NHO og staten. Vi har et referanseråd som inkluderer hovedorganisasjonene på arbeidsgiver- og takersiden. Gjennom fysiske og digitale kanaler bistår vi arbeidslivet i hvordan jobbe forebyggende og intervensjoner etter den kunnskapsbaserte Akan-modellen. Vi dekker områdene alkohol, medikamenter, illegale stoffer, penge- og dataspillproblematikk.