



ÅRSMELDING 2006 FRA AKAN-UTVALGET VED UIB

Innledning

AKAN-utvalget er et underutvalg under Arbeidsmiljøutvalget ved UiB. Utvalget sin fremste oppgave er å gi informasjon og undervisning i alkohol- og narkotikaspørsmål. Målgruppe er både ledere og andre ansatte. Utvalget skal være faginstans vedrørende spørsmål om AKAN og AKAN-arbeid ved Universitetet i Bergen

AKAN-utvalget sin sammensetning i 2006

Administrasjonen: Kari E. Lønøy
Forskerforbundet: Leif J. Sæthre
Parat: Thelma Kraft
NTL: Gunhild Eide
Sosialombud: Sturle J. Trovik tom. 30.06.06.
Bedrifts-
Helsetjenesten: Tordis M. Sundnes

Utvalgets arbeid

Det er holdt et møte i utvalget i 2006 der vi hadde fokus på utvalget sin rolle og hvordan vi kan bidra i samsvar med AKAN-retningslinjene ved UiB. Et virkemiddel her er AKAN-handlingsplan og det var laget et utkast til slik handlingsplan som ble diskutert i møtet.

I 2006 er det gitt informasjon til ledere som har tatt kontakt. Det er også gitt noe informasjon ifm. kurs som er holdt i regi av Bedriftshelsetjenesten. Høsten 2006 var AKAN-utvalget invitert til å gi informasjon på frokostmøte i regi av Ledertorget. Tema var AKAN-arbeid, rusforebygging og pårørende til rusmisbrukere. Målgruppe var 155 ledere. Møtet ble avlyst da ingen meldte seg. AKAN-utvalget er kjent med at Bedriftshelsetjenesten har fulgt opp noen få enkeltindivider i 2006.

I 2006 ble det også klart at det bør oppnevnes noen nye AKAN-hovedkontakter. Det er også hensiktsmessig å ha AKAN-hovedkontakt fra NITO. Personal- og økonomiavdelingen ved UiB oppnevner AKAN-hovedkontakter og det vil bli gjort skriftlig henvendelse til dem om disse forholdene.

Utfordringer i AKAN-arbeidet

I årsmeldingen for 2005 stilte utvalget følgende spørsmål:

”Hvordan sette rusproblematikk på dagsorden som en integrert del av virksomhetens kvalitetssikringsarbeid? Og - hvordan ”ufarliggjøre” temaet rusproblemer?”

Dette er to helt sentrale spørsmål i det rusforebyggende arbeidet. Ved UiB har vi null-toleranse i forhold til å møte på jobb i ruspåvirket tilstand, jfr. AKAN-retningslinjene. Det er et tankekors at ingen ledere ved UiB ser det som aktuelt å tilegne seg noe kompetanse innen rusområdet når dette blir tilbudt. En konsekvens kan være at personer som burde fått et tilbud

om hjelp for å endre rusvaner ikke får slikt tilbud fordi ingen våger å gripe fatt i problemet, eller man ikke ser nødvendigheten av å gripe inn. Rusmisbruk hos enkeltindivid(er) kan utvikle seg til å bli et arbeidsmiljøproblem.

I 2006 var det flere store avisoppslag der det ble fokusert på "all drikkingen" på Høyden. Særlig ille var det høsten 2006 i forbindelse med "fadderuken" for nye studenter ved UiB. Vi er også kjent med at folk flytter bort fra Høyden på grunn av alt bråket i området. Jfr. flere medieoppslag i 2006. Utvalget mener at det er viktig å ha en policy for alkoholbruk i forskjellige arbeidsrelaterte sammenhenger. Ved for eksempel arrangement av sosial karakter kan det ha betydning både for deltakerne og for utenforstående hva en anser som akseptabelt rusnivå og hva som er akseptabel atferd. Utvalget kjenner til at det ved flere arrangerte turer i UiB-regi sommeren 2006 ble konsumert alkohol på en slik måte at en rekke personer reagerte med ubehag. I visse sammenhenger kan ruskonsum bety en sikkerhetsrisiko. Det er i alle tilfelle nødvendig å ha en aktiv holdning til og å gripe inn når situasjonen tilsier det. Utvalget spør: Hvilken signaleffekt har det at alkohol i ulike sammenhenger konsumeres på en slik måte at folk føler ubehag eller at det kan få sikkerhetsmessige konsekvenser?

Ledere og tilsatte ved UiB er rollemodeller for sine studenter og den alkoholkultur som formidles i studietiden som akseptabel, tas gjerne med når man blir tilsatt som medarbeider. Generelt er det en utvikling i samfunnet der særlig alkoholbruk blir mer utbredt og vi ser ikke bort fra at denne utviklingen også er i ferd med å skje på universitetet.

Oppsummering

I 2006 er det gitt noe informasjon til ledere og andre tilsatte ved UiB og tilsvarende grupper ved Unifob. Det ble ikke gitt informasjon på kurs for nytilsatte dette året. Kunnskap, holdninger og handlinger har betydning for i hvilken grad man lykkes i det rusforebyggende arbeidet. Åpenhet og diskusjon fører til trygghet og forutsigbarhet i arbeidsmiljøet, og virker positivt inn på bedriftskulturen. Å lykkes i det forebyggende arbeidet forutsetter at det er samspill mellom flere parter i virksomheten.

Bergen, 23.05.07

Tordis Myrliid Sundnes
leder av AKAN-utvalget

Kari Elisabeth Lønøy
Administrasjonen

Gunhild Eide
NTL

Thelma Kraft
Parat

Leif J. Sæthre
Forskerforbundet

Sturle J. Trovik
Sosialombud