



**ÅRSMELDING 2004
FRA
AKAN-UTVALGET VED UIB**

Innledning

AKAN-utvalget er et underutvalg under Arbeidsmiljøutvalget ved UiB. Utvalgets hovedoppgaver er å trekke opp retningslinjer for informasjon og undervisning i alkohol- og narkotikaspørsmål. Utvalget skal være faginstans vedrørende spørsmål om AKAN og AKAN-arbeid ved Universitetet i Bergen.

AKAN-utvalgets sammensetning i 2004

Administrasjonen: Kari E. Lønøy
Akademikerne: Leif J. Sæthre
2 fo: Thelma Kraft
NTL: Gunnhild Eide
Sosialombud: Sturle J. Trovik
Bedriftshelse-
tjenesten: Tordis Myrliid Sundnes, leder av utvalget

Leif J. Sæthre hadde permisjon i 2004 og for deler av denne perioden fungerte Kjell Trengereid som stedfortreder.

Utvalgets arbeid

I 2004 har det vært holdt to møter i utvalget.

Utvalget sitt fremste mål er å gi informasjon og undervisning i alkohol- og narkotikaspørsmål. Dette har vært gjort ved at det har blitt gitt informasjon til ledere som har tatt kontakt og meldt behov for slik informasjon. I tillegg har det blitt undervist i forbindelse med forskjellige kurs som er holdt for tilsatte ved UiB og Unifob. Medlemmer av utvalget har også gitt informasjon om rusforebygging til organisasjonane. Å nå ut til flest mulig er helt avgjørende for at dette arbeidet skal lykkes. Særdeles viktig er det at ledere har den nødvendige kunnskap på dette området da det er et lederansvar å håndtere individsaker ved mistanke om rusmiddelmissbruk. UiB har hatt egne retningslinjer siden 1996. Å formidle innholdet i disse retningslinjene har vist seg å være både riktig og nødvendig.

Utfordringer i AKAN-arbeidet

"Gode strategier for å drive rusforebyggende arbeid", hva innebærer det? Dette er et spørsmål som utvalget ser på som en utfordring og som har blitt diskutert i 2004. Det handler om å sette ruspolitikk på dagsorden som en integrert del av virksomhetens kvalitetssikringsarbeid. Det ligger flere utfordringer i å gjennomføre en "grønn tankegang". Et sentralt spørsmål er: Hvordan "ufarliggjøre" temaet rusproblemer? Utvalget har diskutert hvordan vi (utvalget) kan bidra til å formidle informasjon/kunnskap slik at flest mulig får kjennskap til og kunnskap om rusrelaterte problemstillinger. Alle ledere med personalansvar plikter å følge opp sitt personell, og alle ansatte har et medansvar.

Utvalget mener det er nødvendig å nå ut til flest mulig fordi det ofte handler om å ta medansvar for "å ta tak i" en sak. Men det handler også like mye om å ha en lokal politikk med hensyn til hvor og når det er aktuelt å servere alkohol og i hvilke mengder.

Universitetet ble IA-virksomhet i 2004, og det betyr at personer som blir syk skal følges opp på et tidligere tidspunkt nå enn tidligere. Et inkluderende arbeidsliv betyr bl.a. at det skal være rom for "misbrukeren", men ikke for misbruket. Gjennom aktiv og systematisk forebygging kan man redusere fraværet på grunn av rusmisbruk. AKAN er et verktøy for et mer inkluderende arbeidsliv. De som har behov for individuell hjelp og tilrettelegging skal få det, slik at de kan opprettholde sitt ansettelsesforhold.

Oppsummering

I 2004 er det gitt noe informasjon til ledere, nytilsatte og verneombud både ved UiB og tilsvarende grupper i Unifob. Tydelige holdninger og omtanke for kollegaer og ansatte medvirker til å gi et godt utgangspunkt for å fange opp tidlige signaler. Det bidrar også til at det er lettere å organisere tiltak hvis det oppstår en konkret sak. 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 et samspill mellom flere parter i virksomheten.

Bergen, 14.02.05

Tordis Myrliid Sundnes
leder av AKAN-utvalget