



ÅRSMELDING 2005 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 ansatte. Utvalget skal være faginstans vedrørende spørsmål om AKAN og AKAN-arbeid ved Universitetet i Bergen.

AKAN-utvalgets sammensetning i 2005

Administrasjonen: Kari E. Lønøy
Forskerforbundet: Leif J. Sæthre
Parat: Thelma Kraft
NTL: Gunnhild Eide
Sosialombud: Sturle J. Trovik
Bedrifts-
helsetjenesten: Tordis Myrliid Sundnes, leder av utvalget

Utvalgets arbeid

I 2005 er det ikke holdt møte i utvalget, men medlemmene har hatt løpende kontakt på telefon eller mail. Utvalget har gitt informasjon til ledere som har tatt kontakt. Enkelte av utvalgets medlemmer har gitt informasjon i eget arbeidsmiljø. I tillegg har det blitt informert om UiB sitt AKAN-system i forbindelse med forskjellige kurs som er holdt for ansatte ved UiB og Unifob. Representant fra utvalget deltok i 2005 på kurs om kvinner og alkohol. Representanter for utvalget har bistått arbeidstakere og ledere i oppfølging av enkeltindivider.

Utfordringer i AKAN-arbeidet

Utvalget stiller noen sentrale spørsmål i forhold til utfordringer i AKAN-arbeidet: Hvordan sette ruspolitikk på dagsorden som en integrert del av virksomhetens kvalitetssikringsarbeid? Og, hvordan "ufarliggjøre" temaet rusproblemer? AKAN-utvalget ser at det ligger en utfordring i å få gjennomslag for en "grønn tankegang" i rusmiddelarbeidet. Det handler om å ha en lokal politikk med hensyn til hvor og når det er aktuelt å servere alkohol og i hvilke mengder. Det er ni år siden prosjektet om "rød – gul – grønn tankegang" ble avsluttet og utfordringene på dette feltet er ikke mindre nå enn hva de var for ni år siden.

Den 01. januar i år fikk vi ny Arbeidsmiljølov og denne sier at ledere skal ha opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Å forebygge rusmiddelmissbruk i arbeidssituasjonen er både et lederansvar og et ansvar som er pålagt den enkelte arbeidstaker. For å lykkes er det en forutsetning at ledere har en viss kompetanse innen dette området.

UiB er IA-virksomhet og et inkluderende arbeidsliv betyr bl.a. at det skal være rom for ”misbrukeren”, men ikke misbruket. IA-avtalen legger fokus på det forebyggende arbeidet. 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. Alkoholrelatert sykefravær har store samfunnsøkonomiske kostnader og slike skader og sykdommer utløser stor ressursbruk i helsevesenet. Det er beregnet at alkoholrelatert sykefravær inntil tre dager utgjør mellom 14 og 19 prosent av totalfraværet, mens det står for vel to prosent av fraværet utover tre dager.

Oppsummering

I 2005 er det gitt noe informasjon til ledere, tilsatte og verneombud 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 forebyggende arbeidet innen rusfeltet. 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, 03.05.06

Tordis Myrlid Sundnes
leder av AKAN-utvalget