



Dato	Utgave	Utarbeidet av	Gjennomgått	Godkjent
2021-12-31	1	HR	SNG	LH

1 BRANSJESTANDARD 45: RUS OG AVHENGIGHETER

2 FORMÅL/HENSIKT/OMFANG

Formålet med denne bransjestandarden er å beskrive forholdene rundt rus og avhengigheter, hvordan det kan komme til syne, hvordan det kan varsles og håndteres videre, slik at effekten av rus og avhengigheter begrenses både hos den enkelte, kollegaer og arbeidsgivere, og på denne måten bidra til målet om en skadefri bransje.

Omfanget av dette temaet generelt er alkohol, medikamenter, narkotika og spill. Denne bransjestandarden tar i første omgang for seg alkohol og spill. Medikamenter og narkotika kommer i en senere utgave.

Siktemålet er å fange opp eventuelle personer som sliter med rus og avhengighet og bringe disse tilbake til et liv og en arbeidssituasjon uten problemer knyttet til rus og avhengigheter.

AKAN sin tilnærming danner basis for håndteringen av eventuelle tilfeller.

<https://www.akan.no>

Referanse til AKAN sin veileder kan lastes ned:

AKAN på 1-2-3 finnes som app i Appstore og Googleplay

https://akan.no/wp-content/uploads/2018/10/Veilederen2018_lowres.pdf

3 REFERANSER/AVGRENSNING/FORUTSETNINGER

Arbeidsgivere som ønsker å kunne håndtere rus og avhengigheter er normalt med i AKAN.

Arbeidsgivere har definert mål, eller tydeliggjort sin holdning på dette temaet.

Arbeidsgiver tar opp denne tematikken med de ansatte med jevne mellomrom, for å opprettholde oppmerksomheten og drøfte hvordan organisasjonen kan bli bedre.

AKAN gir veiledning, opplæring og støtte, både i det forebyggende arbeidet, og dersom det skulle være behov for assistanse underveis.

Det forutsettes at de som bidrar i prosessen har tilstrekkelig kompetanse til å håndtere sin del av den. Ledere som bringer prosessen videre må ha fått nødvendig og relevant opplæring basert på veiledningene fra AKAN.

AKAN, hjelp en medarbeider, til nytte for leder og kollega, <https://akan.no/hjelpe-en-medarbeider/>

4 HOVEDINNHold/PROSESS/METODE

4.1 Bakgrunn

4.1.1 Rusmidler



Moderat bruk av rusmidler er ofte tilpasset den sosiale konteksten for hva som er akseptabel bruk.

Antall alkoholenheter over en tidsperiode kan gi en indikasjon på om bruken er innenfor eller utover det moderate.

Høyere konsum vil være når forbruket overstiger en anbefalt grense.

Problematisk bruk kan være når et visst antall alkoholenheter overstiges, men er i hovedsak der bruken kan knyttes til forseelser i trafikken og negative konsekvenser i jobbsammenheng.

Skadelig bruk er når rusmiddelbruken er årsaken til, eller vesentlig bidrar til fysisk eller psykisk skade eller negative konsekvenser for andre.

Ved avhengighet er det snakk om når kriterier som lyst til å ta rusmiddelet blir tvangsmessig, når det er vanskelig å kontrollere bruken til tross for konsekvensene, abstinensproblemer og toleranse-økning.

Det finnes ingen entydige grenser for bruk, problematisk bruk, skadelig bruk eller avhengighet. Svært forenklet kan man kanskje hevde at man står i fare for å utvikle et problematisk bruk når man ruser seg på feil tidspunkt (før man kjører bil eller på jobben) eller på feil måte (ruser seg mer enn andre, skjuler inntaket for andre eller andre reagerer på rusinntaket).

AKAN definerer problematisk bruk som:

- Når bruk av rusmidler virker forstyrrende på oppgaver og funksjoner som skal ivaretas i familien eller på jobben
- Når følelsesmessige bånd mellom mennesker belastes og forstyrres av rusmiddelbruken
- Når bruk av rusmidler får helsemessige konsekvenser

4.1.2 Spill

Pengespill og dataspill er normalt rekreasjonsaktivitet uten problemer. Samtidig utvikler noen problemer gjennom overdreven spilling. Problematisk penge- og dataspill oppstår når personer ikke klarer å kontrollere omfanget av egen spilling, til tross for tydelige negative konsekvenser for seg selv og omgivelsene. Spillavhengigheten går utover økonomien, noe som igjen kan lede til kriminelle metoder for å skaffe penger, både privat og på jobb.

4.1.3 Pulsmåler

Organisasjonen kan ta pulsen på seg selv, og bruke resultatene som underlag for videre arbeid

<https://akan.no/pulsmaler/>

4.2 Prosessen

Observasjon

Kollegaer og ledere som observerer tegn på problematisk bruk av rusmidler, eller negative effekter av spill hos kollegaer, kan ta opp dette med egen leder. Henvielse til de konkrete observasjoner danner underlaget for senere samtaler med den det gjelder. Denne lederen tar opp dette med lederen til den det gjelder, som en del av grunnlaget for å ha en samtale med den det gjelder.

Det er viktig at all dialog og omtale er basert på bekymring, tillit og respekt, og at det er fravær av anklager, skyld, skam og dømming av forholdet.

[AKAN om "Bekymret for en ansatt"](#)



4.2.1 Samtalen

Den nødvendige samtale kan gjennomføres av den ansattes leder, som kjenner fremgangsmåten og har fått opplæring. Samtalen må være godt forberedt, og gjennomføres iht. [veiledningen i AKAN](#).

Dersom det er et forhold hos en ansatt som erkjennes, kan leder bringe prosessen videre med å inngå en AKAN-avtale der den ansatte forplikter seg til å gjennomgå behandling og holde seg borte fra det som skaper avhengighet i en periode på 2 år.

AKAN om "den nødvendige samtalen" og følger forberedelsene fra "Bekymret for en ansatt".

Dersom den ansatte ikke erkjenner vil forholdet bli en personalsak.

4.2.2 Behandlingen

Behandlinger er styrt av [avtalen](#), og gjennomføres av profesjonelle.

Oppfølgingen etter initieell behandling gjøres av arbeidsgiver, gjennom leder.

4.2.3 Etter behandlingen

Etter at behandlingen og avtaleperioden er avsluttet skal dokumentasjon omkring forholdet fjernes fra personmappen til den ansatte.

Den ansatte er da ansett å ha et normalisert forhold til sin tidligere avhengighet. Samtidig kan det skje tilbakefall. Forebyggende tiltak, som angitt i veilederen, og som gjelder for alle, vil hjelpe den ansatte til å beholde sitt normaliserte forhold til sin tidligere avhengighet.

5 INTERESSENER/ROLLER/ANSVAR

Det vises til de generelle beskrivelsene av roller og ansvar i Sikkerhetskåndboken

Spesifikt for denne bransjestandarden gjelder også dette:

Arbeidsgiver:

- Følge med på kollegaer som viser tegn på problematisk bruk av rusmidler, eller negative effekter av spill hos kollegaer, og bidra i den videre prosessen som forutsatt

Arbeidstakere:

- Følge med på kollegaer som viser tegn på problematisk bruk av rusmidler, eller negative effekter av spill hos kollegaer, og ta opp dette med egen leder

Verneombud (VO):

- Anbefale AKAN tilbud til ansatte som sliter.

Bedriftshelsetjenesten:

- Ta opp problemstillingen på generelt grunnlag ved den periodiske helsekontrollen.

6 VEDLEGG/SKJEMAER