

Rusreformutvalget
Høringssvar: Rusreformen

Oslo, 06.02.19

Ny rusreform

Kort om Akan kompetansesenter og Akan-modellen

Akan kompetansesenter, som eies av LO, NHO og staten, er en ideell organisasjon etablert i 1963. Gjennom fysiske møter og digitale kanaler gir vi veiledning og opplæring i hvordan norske virksomheter kan forebygge og håndtere rus- og avhengighetsproblematikk. Vi har et referanseråd som inkluderer hovedorganisasjonene på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Vi dekker områdene alkohol, medikamenter, narkotika, penge- og dataspillproblematikk og doping. Kompetansesenteret bistår arbeidslivet i hvordan jobbe forebyggende og intervensjonerende etter den kunnskapsbaserte Akan-modellen.

Den kunnskapsbaserte Akan-modellen er basert på forskning, praktisk erfaring og evalueringer. Modellen innebærer i korte trekk:

- 1) å utforme en policy for rusmiddelbruk og spillatferd som er partsforankret og kjent for alle ansatte
- 2) at ledere tar 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

Akan-modellen har inkludert narkotika som et av «rusmidlene» siden 60-tallet. 1 av 5 av veiledningssamtalene vi mottok i 2018 handlet om narkotika.

Arbeidsplassen - en arena for tidlig intervensjon

Akan kompetansesenter er opptatt av å løfte arbeidsplassen som en arena for både å forebygge og håndtere rus- og avhengighetsproblematikk. Størsteparten av den voksne befolkningen befinner seg i arbeidslivet, og det gjør arbeidsplassen til en unik arena for å integrere rusforebyggende arbeid i det øvrige helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet på arbeidsplassen. Arbeidsplassen er også en arena som gjør det mulig å oppdage et begynnende rusproblem tidlig, og å iverksette hjelpetiltak og oppfølging. Tidlig intervensjon gir mulighet til å reversere et begynnende problem og sparer enkeltindividet, arbeidsmiljøet og samfunnet for kostnader. Ivaretagende personalpolitikk og god håndtering av enkeltpersoner er godt forebyggende arbeid. Å tilby hjelp til ansatte med rusproblemer ved bruk av individuelle Akan-avtaler er i tråd

med regjeringens inkluderingsdugnad, da det gir mulighet for ansatte å beholde jobben samtidig som de får hjelp og oppfølging for sitt rusproblem.

Våre innspill

Våre viktigste innspill til utvalget:

1. Utvalget må understreke forskjellen mellom avkriminalisering og legalisering, og kommunisere tydelig at rusreformen innebærer at narkotika fortsatt er ulovlig
2. Utvalget må benytte muligheten som ligger i reformen for å få til en nasjonal satsing på tidlig intervensjon, se arbeidslivet som en viktig arena i denne sammenheng og Akan-modellen som en god modell for forebygging og håndtering i arbeidslivet

Vi ønsker utvalget lykke til med arbeidet og stiller gjerne opp med mer utfyllende informasjon om arbeidslivets erfaringer knyttet til narkotikabruk og Akan-modellen.

Med vennlig hilsen



Elisabeth Ege
direktør

Akan kompetansesenter