



For å lykkes med AKAN-arbeidet må folk trives på jobb og det må være et godt samarbeid mellom ansatte, tillitsvalgte og ledelse. Det er Ronny Grøtvedt (til v.), regionsjef Oslo i Tollpost Globe og leder av AKAN-utvalget, og Wiggo Vinje, hovedtillitsvalgt, enige om.

# Det handler om å bry seg

AKAN- arbeidet handler om å bry seg om hverandre og ha et apparat på plass for å handle raskt. Forebyggende arbeid er alfa og omega. Prisvinneren kan skilte med et godt AKAN-arbeid gjennom flere år.

Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv  
Tekst og foto: Gerd Vidje  
Publisert: Desember 2007

– Har en kollega trøbbel med rus og er påvirket på jobben, nytter det ikke å tilby hjelp om tre måneder. Vi stiller opp raskt, får vedkommende til avrusning og videre til en behandlingsinstitusjon, sier Ronny Grøtvedt, regionsjef Oslo i Tollpost Globe og leder av AKAN-utvalget i bedriften. Han lager en forpliktende avtale med den det gjelder og i bunnen må selvsagt vedkommende være interessert i hjelp.

### Støttekontakt

Å komme tilbake på arbeidsplassen kan være tøft. Grundige forberedelser, gode kolleger og oppfølging på mange plan er nødvendig for ikke å falle tilbake.

– Når en kollega har problemer, velger vi i samarbeid med den ansatte, en støttekontakt. Støttekontakten følger opp kollegaen underveis i behandlingsopplegget og i etterkant.

Ingen skal være i tvil om at arbeidsplassen ønsker å ivareta den det gjelder, sier Grøtvedt. Han får full støtte fra Wiggo Vinje, tillitsvalgt for de organiserte i Transportarbeiderklubben i Oslo.

### Flere støttespillere

AKAN-utvalget har jevnlig kontakt med avrusningsinstitusjoner og behandlingsinstitusjoner for rusmisbrukere.

– Uten et oppdatert nettverk er det umulig å gi ansatte akutt hjelp. Vi har hatt omvisning og foredrag ved flere av institusjonene og har kontaktpersoner som vi kan henvende oss til, forteller Grøtvedt.

Han fremhever også samarbeidet med bedriftshelsetjenesten som jobber tett på både ansatte og ledere. Det gjør det lettere å holde fokus på bedriftskultur,

holdninger og verdier og gi råd og hjelp før rus- og avhengighetsproblematikk får anledning til å utvikle seg.

### Integrert i HMS-arbeidet

AKAN-arbeidet er en del av bedriftens internkontroll og det legges stor vekt på informasjon.

Tollpost Globe har egen prosedyre for hvordan de skal "oppretholde et rusfritt arbeidsmiljø og gi ansatte med rusproblemer eller spilleavhengighet et saklig tilbud om bistand". For å kunne følge opp i praksis får AKAN-utvalget, hovedverneombud, HMS-sjef, bedriftshelsetjenesten og ledere jevnlig påfyll av kunnskap om rusproblematikk og spilleavhengighet.

I tillegg til obligatoriske AKAN-kurs, har bedriften informasjonsmøte om narkotika

en gang i året. Da kommer spesialister fra politi og tollvesen og forteller om nye rusmidler på markedet, hvordan de virker, hva man bør være oppmerksom på og generell utvikling på området.

### Fokus på sikkerhet

– Med våre 450 ansatte i Oslo og nesten 1000 på landsbasis, er Tollpost Globe et speilbilde av samfunnet. At vi tar AKAN-arbeidet på alvor i det daglige betyr ikke at vi har store problemer hos oss. Vi satser på å være gode. Én person som kommer uheldig ut, er en for mye. Det er også et spørsmål om sikkerhet. Hos oss farer store trucker med gods fram og tilbake i terminalene og på uteområdene, og sikkerheten har første prioritet, påpeker Grøtvedt.

## AKAN-prisen 2007

LO-leder Roar Flåthen sa ved prisutdelingen at den ble tildelt bedrifter som har en tydelig rusmiddelpolitikk med vekt på forebygging, som arbeider målrettet og systematisk, som har integrert AKAN i HMS-arbeidet og som har forankret arbeidet i et sterkt partssamarbeid på arbeidsplassen. Han begrunnet prisen til Tollpost Globe blant annet med:

- \* Årets prisvinner startet opp systematisk HMS-arbeid i 1989 og det første tiltaket var AKAN-arbeid. Dette arbeidet ble umiddelbart godt forankret i Arbeidsmiljøutvalget og i internkontrollarbeidet.
- \* Bedriften sørger for jevnlig påfyll av kunnskap om rusmiddelproblematikk og kurs i spillavhengighet.
- \* Bedriften har samarbeidet tett med AKAN-sekretariatet i mange år, blant annet med utvikling av handlingsplaner og opplæring av ledere og tillitsvalgte.
- \* Bedriften jobber systematisk med å redusere sykefraværet og har lyktes med å få ned langtidssykefraværet betraktelig.
- \* Dette systematiske fokuset på sykefravær har også bidratt til å avdekke andre problemområder blant de ansatte, blant annet avhengighetsproblematikk.
- \* Bedriften var tidlig ute med å engasjere seg i pengespillproblematikk. Her har de vært i forkant og gjort en knakende god jobb!

Les mer på LO sine sider [www.lo.no](http://www.lo.no)

## AKAN

AKANs formål er å forebygge rusmiddelproblemer i norsk arbeidsliv i hele landet, gjøre ledere og ansatte i stand til tidlig å gripe fatt i risikofyllt rusmiddelbruk og spilleavhengighet samt å bidra til at ansatte med disse problemene får et tilbud om hjelp.

Les mer om det nasjonale AKAN-arbeidet på [www.akan.no](http://www.akan.no)

**Telefon** NAV NDU: 21 07 10 00

**Internett** [www.idebanken.org](http://www.idebanken.org)

**E-post** [post@idebanken.org](mailto:post@idebanken.org)

**Besøksadresse**

NAV NDU  
Sannergata 2, Oslo

**Postadresse**

NAV Idébanken – inkluderende arbeidsliv  
Postboks 5200 Nydalen, 0426 Oslo

**idé**banken  
– inkluderende arbeidsliv