

OPPFORDRER ANSATTE

til å melde bekymring

ARTIKKEL

Tekst og foto: Anne-Cathrine Reuterdahl, KoRus Sør

– Det er ikke sladring, men omsorg når man melder bekymring for en kollega, sier HMS-sjef Anne-Karin Nordmo i Porsgrunn kommune. I 2016 vant de AKAN-prisen for sitt gode arbeid med rusforebygging på arbeidsplassen.

– Mange mener nok at de må ha bevis for å melde en bekymring, men det mener ikke jeg, sier Nordmo.

I 2016 fikk Porsgrunn kommune Akan-prisen, som hvert år deles ut til en virksomhet som har jobbet godt med rusforebygging på arbeidsplassen. Kommunen ble blant annet berømmet for å ha integrert rusforebygging i HMS-arbeidet, og for å ha jobbet med å få ansatte til å gi bekymringsmeldinger og ledere til å ta den nødvendige samtalen.

Lærer å ta ansvar

Selv om tegn til endring i atferd kan være symptomer på noe helt annet enn rus, mener Nordmo at det uansett er positivt å ta opp en bekymring. Den største utfordringen er at folk lar være å ta tak i det de ser.

– De sakene vi blir involvert i har ofte pågått over tid. Noen av de som har hatt et problem, har senere spurt: «Hvorfor fikk jeg bare holde på?», forteller Nordmo.

For å unngå dette er det viktig med kunnskap og forståelse om hva som er omsorg og hva som er sladring.

– Mange tenker «Hvorfor skal jeg si fra om dette?». Derfor er det viktig å snu på det, og fokusere på risikoen det utgjør for miljøet og sikkerheten, slik at folk forstår at det også angår dem, sier Nordmo.

På denne måten jobber de også med kollektiv ansvarsfraskrivelse.

Forankring i toppen

Studier viser at mellom 10–15 prosent av ansatte på

en arbeidsplass har et risikofyllt alkoholforbruk, ifølge Akan kompetansesenter. I tillegg kommer problemer med ulovlige rusmidler, medikamenter og spillavhengighet.

Arbeidsplassen er en gunstig arena for folkeopplysning og helsefremmende arbeid, men for å lykkes mener Nordmo det er en forutsetning at arbeidet er forankret i ledelsen.

Både tillitsvalgte og verneombud må ha fokus på det rusforebyggende arbeidet, og det er viktig å jobbe med holdninger og bevisstgjøring i fellesskap.

– Vi har brukt flere gode verktøy fra Akan, blant annet «Dilemmaverktøy», «Balance» og «Jeg spiller».

Kommunen prioriterer også hvert år å sende noen ansatte på Akan-dagene. De er også med i Alor-nettverket, som er en møteplass for alle som kommer i kontakt med problemstillinger knyttet til arbeidsliv og rus.

– Det er lurt å ha et slikt nettverk hvor vi kan dele erfaringer, sier Nordmo.

Snakk om alkohol

Det går som regel greit å snakke om holdninger til rus på arbeidsplassen, men akkurat alkohol kan ifølge Nordmo være litt vanskelig å ta opp.

– 90 prosent av oss har et forhold til alkohol, så det kan fort bli litt for nært.

Hun synes det er en god idé å lage seg noen interne kjøreregler når det gjelder alkohol på arrangementer i regi av jobben.

– Det kan være lurt å diskutere og avklare i forkant



Det handler ikke om å være moraliserende, det handler om en bevisstgjøring, sier HMS-sjef Anne Karin Nordmo. I Porsgrunn kommune er fokuset på arbeidsliv og rus en integrert del av HMS/IA-arbeidet.

av et arrangement hvor mye det er greit å drikke, slik at alle er klar over hva som gjelder. Hun understreker at dette ikke handler om å være moraliserende eller drive avholdsarbeid, men at det handler om en bevisstgjøring.

Mer etterspurt

Dersom det faktisk oppdages at en ansatt har en avhengighetsproblem, iverksettes en plan. I denne planen skal det blant annet gå klart frem hvem som skal følge opp vedkommende.

– Vi aksepterer ikke rus på arbeidsplassen, men hvis det er et problem så er vi her. Vi har stram kontroll, og vedkommende må møte til samtale og test jevnlig, sier Nordmo.

Det rusforebyggende arbeidet i kommunen har også gjort at flere ansatte som er i en pårørendesituasjon har henvendt seg for å få støtte.

– Det handler nok om at vi har en bredde på det, og at vi også inkluderer pårørende i arbeidet vårt, sier Nordmo.

Ut fra statistikk så vet de at de ikke får fanget opp alle. Men responsen fra ansatte i kommunen tyder på

at folk er glad for at rusforebygging settes på dagsorden.

– Vi merker at jo mer fokus vi har på dette, jo større blir etterspørselen, sier Nordmo.

FAKTA OM AKAN

- Akan kompetansesenter er en ideell organisasjon som eies av NHO, LO og Staten.
- Kompetansesenterets visjon er å sette hele det norske arbeidsliv i stand til å forebygge rus og avhengighet slik at sykefravær reduseres, og effektivitet og livskvalitet økes.
- Hvert år deler Akan kompetansesenter ut Akan-prisen, som går til en virksomhet som har jobbet svært godt med rusforebygging.