



# Forebygging og håndtering av rusmiddelbruk og avhengighet for ansatte i NAV

Sølvi Agnete Minde og Nelly Ann Lindland

Arbeids- og velferdsdirektoratet  
HR-avdelingen / HMS-teamet

# Innhold

---

Policy, retningslinjer og organisering

---

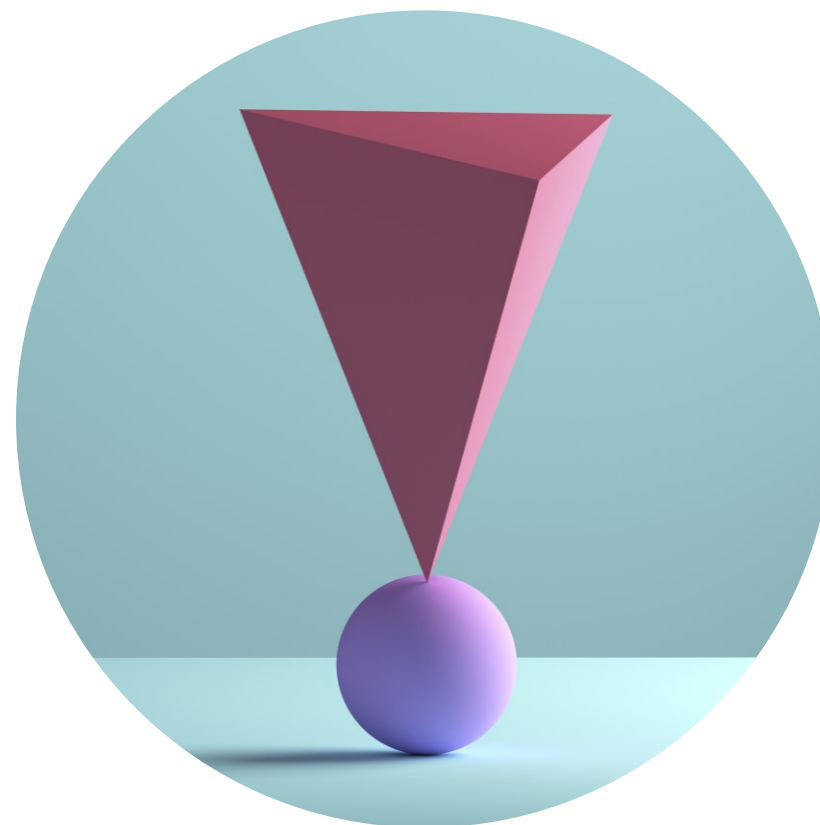
Forebyggende arbeid i enhetene

---

Erfaringer ved oppfølging av individuelle AKAN-avtaler

---

Videre tiltak – post Korona



# Policy og retningslinjer

- Målsetning for AKAN- arbeidet
  - Sikre et rusfritt miljø på egne arbeidsplasser
  - Ansatte som utvikler et rusmiddel - eller spilleproblem skal bistås på en god måte. Det er et mål at en ansatt som får slike problemer, kan beholde sitt arbeidsforhold.
- Sentral HMS-rutine omhandler rusmiddel spill-forebygging
- Policy med kjøreregler
  - Dette er grunnleggende i en ivaretakende og helsefremmende bedriftskultur
  - Arbeids- og velferdsetaten ønsker et arbeidsmiljø preget av **åpenhet** og **tillit** mellom leder og medarbeidere.

# Organisering

- Driftsenhetenes arbeidsmiljøutvalg avgjør om det forebyggende og holdningsskapende arbeidet skal organiseres gjennom et eget lokalt Akanutvalg eller ivaretas av AMU
- Kompetanse for nøkkelpersoner – og det holdningsskapende arbeidet i hovedsak skal bygges opp lokalt
- Tiltak og aktiviteter inngår i enhetenes HMS planer og rapporteres til sentralt AMU



# Forebyggende arbeid i enhetene



## Akan på dagsordenen

«Velkommen til Akan dag» sier Kristian Aas. Han er leder av Akanutvalget i NAV i Vestfold og Telemark og oppfordrer ledere/mellomledere, verneombud, fylkestillsvalgte og akanutvalget til å sette av tiden fra klokken 1200-1500 den 27. oktober.

## AKAN i NAV i Innlandet



# Erfaringer ved oppfølging av AKAN-avtaler ved rusavhengighet

## Bakgrunn

- Bekymring ved atferd, arbeidsutførelse eller fravær
- Brudd på retningslinjer
- Medarbeider ber om hjelp

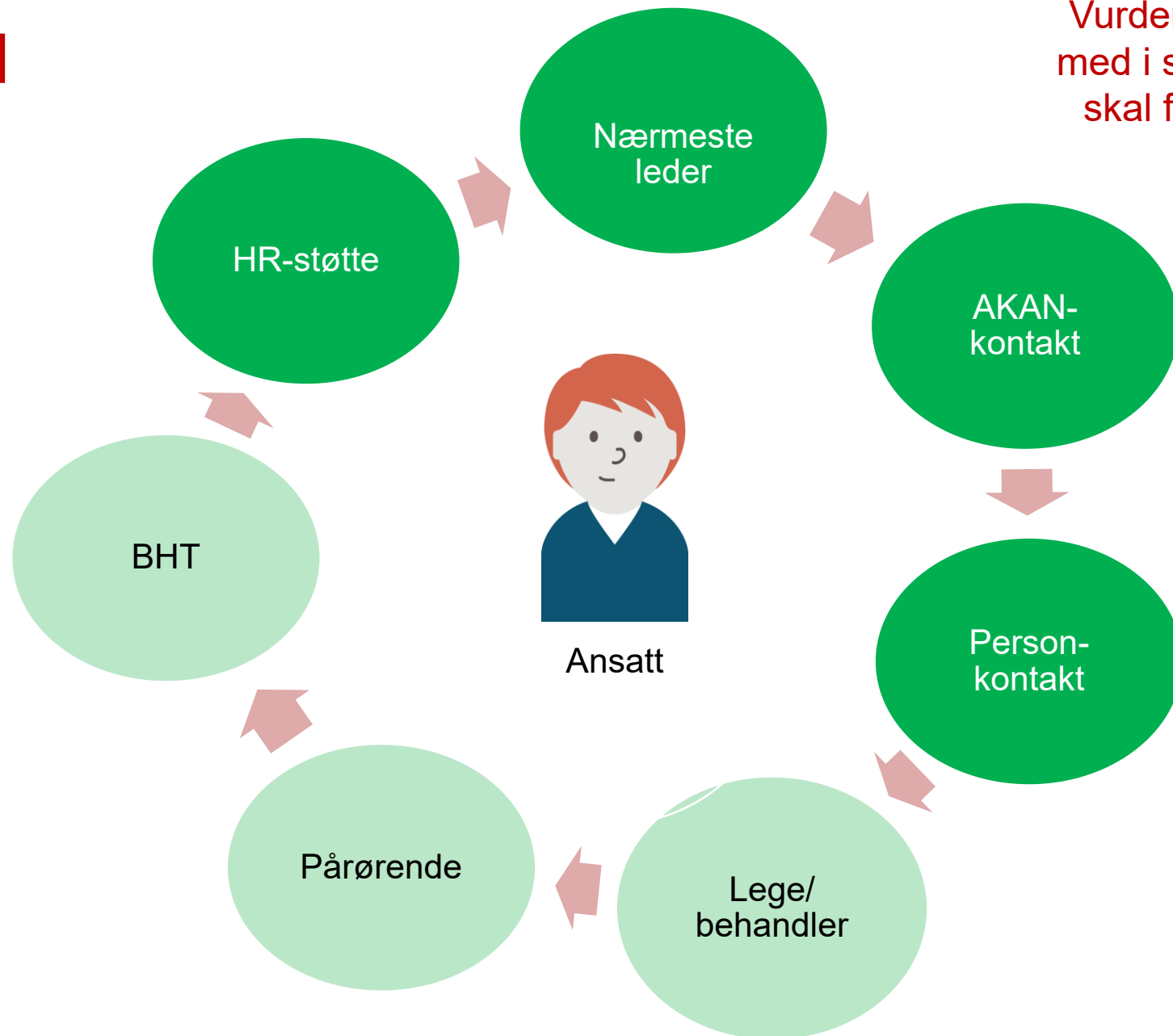
## Leder må ta praten - «den nødvendige samtalen»

- Utfordringer i arbeid eller privatliv
- Rusmiddelutfordringer – langvarige problemer, livskrise, koronapandemien
- Oppfølgingsprosess

For å oppnå endring tilbys hjelp og AKAN-avtale



# Roller ved individuell AKAN-avtale



Vurder hvem som skal være med i samarbeidsteamet som skal følge opp den ansatte

# Forutsetninger for oppfølging av AKAN-avtaler

- Ansvarlige ledere som våger å ta bekymringssamtalen og utfordrende samtaler underveis i oppfølgingen
- Tett oppfølging - krever at ledere har kapasitet til å følge opp – med god støtte og veiledning
  - oppfølgingsteamet - månedlig oppfølging
  - tilstrebe daglig kontakt mellom medarbeider og leder (stedfortreder ved ferie og annet fravær)
- God tilrettelegging
  - Kompetanse, opplæring og oppgaver
  - Oppløve mestring





# Viktig å tenke på ved AKAN-oppfølging

- Godt arbeidsmiljø med god lederstøtte og kollegastøtte
  - rusavhengige kan ha lite sosialt nettverk
  - struktur og nettverk på jobben er derfor ekstra viktig
- God dialog og åpenhet om prosessen med samarbeidsteamet og mellom leder og ansatt
- Ressurskrevende oppfølging for alle i samarbeidsteamet



# Varighet på AKAN-avtale

- Riktig behandling viktig
- Ved rusproblemer sliter mange med underliggende psykiske problemer og utfordringer som også må tas tak i ved behandlingen
- Behandlingen tar tid og er krevende
- Viktig at AKAN-opplegget har god varighet – minimum 2 år
- Tålmodighet - «humper på veien»
- Under pandemien - utfordrende å følge opp på hjemmekontor

**Alle gjør så godt de kan  
og lærer underveis!**



## Tiltak videre – post korona

- Ta i bruk nye digitale muligheter for samhandling og erfaringsutveksling
- Bruke ledermøtene
- Se på spillavhengighet og medikamenter
- Senke terskelen for å få hjelp - holdningsendring

