

Til AMU

Akan-hovedkontaktene ved UiO har gjennom flere år erfart at Akan-arbeidet primært handler om enkeltsaker og i liten grad har forebyggende fokus.

Mange store bedrifter i Norge legger stor vekt på dette og ser stor verdi i det forebyggende arbeidet. Når man ser på antall Akan-saker ved UiO i forhold til antall tilsatte kan man frykte at det kan være betydelige mørketall.

Det er viktig at både ledelse og de ansatte deltar i utformingen av rusmiddelpolitikken, og at alle medarbeidere kjenner innholdet i den.

Akan-hovedkontaktene ved UiO vil spørre AMU hvordan man vil følge opp UiOs fokus på rusforebygging etter Akan-modellen (<http://www.uio.no/om/hms/arbeidsmiljo/mal-policyer/rus-Akan/>).

Vi vil særlig fokusere på følgende spørsmål:

- Hvordan kan UiO arbeide med overordnet rus-policy eller kjøreregler, holdning til rusmiddelbruk, fundament for rusforebyggende arbeid og ivaretakende bedriftskultur?
- Kan Akan-arbeidet og det rusmiddelforebyggende arbeidet forankres på en bedre måte i AMU?
- Bør det opprettes eget Akan-utvalg og hvem bør delta?

«Arbeidsforskningsinstituttets evaluering av Akan viser at Akan-utvalgene i noen tilfeller fungerer som godt integrerte og gode pådriverorgan i det rusmiddelforebyggende arbeidet.

Samtidig viser evalueringen at en del bedrifter ikke har fått Akan-utvalgene til å fungere tilfredsstillende blant annet fordi arbeidet ikke har vært godt nok integrert i det øvrige HMS-arbeidet» (Frøyland, Grimsmo, Sørensen 2005, Akans metodeperm).

Med vennlig hilsen

Ragnhild Jørgensen, Dag Vargset, Espen Uleberg Akan-hovedkontaktene