



Av Ingunn K. Svendsen,  
KoRus - Stavanger

Erfaringer med nettverk innen arbeidsliv og rus viser at dette er en god plattform for bedriftenes arbeid med utfordringer knyttet til rusbruk og rusforebygging i arbeidslivet.

## Levedyktige nettverk innen arbeidsliv og rus

Vi vet at kostnader relatert til alkoholbruk i arbeidslivet beløper seg til mange milliarder kroner, der kortidsfraværet er en stor utgiftspost, (Gjeldsvik 2004, Storvoll, Rossow, Moan 2010). Bedriftenes normer og regler for akseptabel alkoholbruk i arbeidsrelaterte situasjoner har betydning for unge og etablerte arbeidstakeres forhold til rusmidler. Arbeidslivet er en sentral arena for forebygging og tidlig intervensjon av helseskadelig bruk av alkohol og andre rusmidler (Helsedirektoratet 2009).

Flere Stortingsmeldinger tar for seg denne tematikken:

*"Dagens arbeidsliv trenger en bevisst alkoholpolitikk og hensiktsmessige strategier for å ivareta og å møte fremtidige utfordringer innen området rus og arbeidsliv. Norske myndigheter har som mål at alle arbeidstakere skal være omfattet av en generell og bevisstgjørende rusmiddelpolitikk" (St.meld. nr. 30 og 34).*

Med bakgrunn i et uttalt behov for tidlig intervensjon og rusforebygging på arbeidsplassen, har Kompetansesenter rus (KoRus) ved Rogaland A-senter utviklet en modell for nettverk innen arbeidsliv og rus, kalt alor nettverk. Forkortelsen alor står for arbeidsliv og rus. Nettverket har deltakere fra både privat og offentlig virksomhet, og representerer en arena hvor ansatte som kommer i berøring med rusproblemer i arbeidslivet kan få inspirasjon og utveksle erfaringer. Dette gjelder ledere, bedriftshelsetjeneste, Akan-kontakter, HMS-personale, ansatte i personalavdelinger/HR eller kollegaer som har erfaring med rus i arbeidslivet.

Det første av til sammen åtte alor nettverk ble etablert i Rogaland<sup>1</sup> i 2006, evaluert.

<sup>1</sup> Nettverket i Rogaland er pilotnettverket - det første nettverket hvor modell- og arbeidsform for alor nettverk ble anvendt, utprøvd og evaluert.

ert av IRIS (International Research Institute of Stavanger) (Lie 2010) og fikk tildelt Akan-prisen for beste rusforebyggende tiltak i arbeidslivet i 2011. I april 2015 planlegges oppstart av det niende regionale alor nettverket. Regioner med regionale alor nettverk er: Øst- og Vest-Agder, Sør-Trøndelag, Nord-Trøndelag, Møre og Romsdal, Oslo/Akershus, Vestfold, Telemark, Buskerud og Rogaland. Steder hvor det avholdes alor nettverkssamlinger er Stavanger, Haugesund, Trondheim, Oslo, Ålesund, Molde, Kristiansund, Verdal/Stiklestad, Tønsberg, Kristiansand og fra april 2015 også i Namsos.

### **Frustrert og alene - et uttalt behov innen feltet**

Ideen til et arbeidsliv og rus nettverk kom i 2005, da en rekke personer fra ulike bedrifter var samlet for å få informasjon om behandlingstilbud og Akan-arbeid i Stavanger-regionen. Her ble det avklart at de som arbeider med krevende og utfordrende personalsaker tilknyttet arbeidsliv og rusproblematikk ofte føler seg frustrerte og alene. Med utgangspunkt i denne erfaringen utviklet KoRus - Stavanger en modell for arbeidsliv og rus nettverk og det første regionale nettverket innen arbeidsliv og rus ble etablert.

*Tekst som formidles ved informasjon og kommunikasjon om alor i Rogaland:*

#### **Målgruppe**

alor nettverk er for alle som gjennom sin jobb er i kontakt med problemstillinger omkring rusbruk og arbeidsliv. Dette gjelder ledere, Akan-kontakter, tillitsvalgte, HMS-personale, bedriftshelsetjeneste, ansatte i personalavdelinger/HR eller kollegaer som har erfaring med rus i arbeidslivet.

#### **alor nettverk**

alor nettverk organiseres og tilrettelegges av arbeidslivs- og rusgruppen ved KoRus vest Stavanger/Rogaland A-senter.

Det bygger på og er avhengig av aktiv medvirkning fra deltakerne.

Hensikten er å gjøre nettverket tilgjengelig og nyttig for alle som ønsker å delta. Nettverket er ment som en møteplass for å utveksle erfaringer, men også et sted hvor du kan hente inspirasjon og kunnskap som er nyttig i din jobb.



Bedriftene og virksomhetene som deltar er både fra privat og offentlige sektor. Geografisk tilhørighet danner grunnlaget for rekruttering av bedrifter. Det varierer fra landsdel til landsdel hvilken type virksomhet som dominerer, men oljerelatert virksomhet, privat bedriftshelsetjeneste, offentlig virksomhet som spesialisthelsetjeneste, kommune- og kommunehelsetjeneste er representerte. De yrkesgruppene og funksjonene som er hyppigst representert er bedrifts-

sykepleiere og bedriftsleger, rådgivere fra bedriftshelsetjenesten, Akan-kontakter, ledere i Akan-utvalget, hovedvernombud, HMS- rådgivere/koordinatorer, HR/personalledere, daglige ledere og personalkonsulenter.

### Løfter fram erfaringer innen feltet

Deltakernes behov og ønsker styrer innhold og organisering av nettverkssamlingene. De regionale nettverkssamlingene avholdes to ganger årlig, på samme sted og tidspunkt. Enkelte regioner har utfra geografiske hensyn opprettet flere nettverk. Foredragsholdere rekrutteres i hovedsak internt i nettverket, som består av ansatte fra ulike bedrifter i regionen, men også blant eksterne forelesere/fagfolk. Form og metodikk for utveksling av erfaringer ved samlingene varierer.

En har god erfaring med å invitere nettverkets egne deltakere til å dele sine erfaringer i plenum, og det har utviklet seg en kultur der det er attraktivt å bidra. Ulike fagmiljøer<sup>2</sup> tilknyttet nettverket har i tillegg til nettverkets egne deltakere bidratt ved rollespill, foredrag, kulturelle innslag med mer. Ved over 70 % av samlingene har nettverkets deltakere bidratt med innlegg og/eller foredrag. Deltakere som har holdt foredrag etc., har uttrykt at de opplever ytterligere inspirasjon til videre innsats på egen arbeidsplass. Likhetsprinsippet og reglen om ingen honorar for bidrag har ikke hindret folk i å bidra.

<sup>2</sup> spesialisthelsetjenesten, kultur- og underholdningsbransjen, oljeindustrien, kommunesektoren

Ingen av de forespurte har avslått forespørselen på grunnlag av manglende honorar.

Som arrangør og tilrettelegger er vi opptatt av å anvende metodikk for å skape engasjement og eierskap. Ved alle nettverkssamlingene brukes store deler av samlingen til aktiv deltakelse. Metodikken har variert fra instruerende oppgaver, drøfting og erfaringsutveksling i grupper, reflekterende prosesser<sup>3</sup> til høring<sup>4</sup> og Open Space-konferanse (Svendsen, Selbekk, Sagvaag 2012). Etter

gruppesamtaler har deltakerne delt erfaringer og resultater i plenum. Refleksjonene fra smågruppene blir på denne måten løftet opp til et felles forum for å styrke erfaringsformidling og bygge fellesskapsfølelse.

Organisering og tilrettelegging av aldersnettverkssamlinger skjer med utgangspunkt i reell deltakermedvirkning til både innhold og prosess for samlingene. Dette medfører at deltakerne opplever og vurderer seg nyttige og ansvarlige på samlingene. De opplever at tematikken angår dem, og at temaet som blir berørt har sitt opphav i deres behov. Utviklingen i temaer for samlingene har hatt en naturlig progresjon og prosess som resultat av reell deltakerstyring.

<sup>3</sup> For mer informasjon om de ulike metodene; se Rusfag nr. 2 2010

<sup>4</sup> Høring er en metode for deltakermedvirkning som ved første nettverkssamling består i skriftelige innspill fra deltakerne på etterspurte temaområder.

*Her følger en oversikt over et utvalg av temaer som har vært belyst:*

- » Rusen og arbeidslivet - erfaringer og utfordringer
- » Rusmidler og behandling
- » Forebygging, kultur og holdning
- » Kvinner - arbeidsliv - rus
- » Narkotiske stoffer og legemiddelbruk - utfordringer for arbeidsplassen
- » Godt AKAN-arbeid
- » Når er nok nok? Hvordan møte og håndtere utfordrende saker tilknyttet arbeidsliv og rus?
- » Tydelig ruspolitikk på arbeidsplassen - hvordan - hvorfor?
- » Behandlings- og pårørendetilbud – når og hvordan?
- » Rusproblemer på arbeidsplassen – mitt eller vårt ansvar?
- » Rusmidler og rusmiddeltesting - illegale rusmidler og medikamentmisbruk
- » Avhengighetens mangfoldighet. Rusmidler – spill/gambling – pårørende
- » Velkommen til arbeidslivet! Overgang fra studie/skole til arbeidsliv

Antallet deltakere ved samlingene har vært gradvis økende ved alle de regionale nettverkene. Antall deltakere ved nettverkssamlingene har variert fra rundt 28 til 90 personer.

I Oslo/Akershus er deltakergruppene større, mens det i mer grigrendte områder gjerne er 25-30 deltakere ved nettverkssamlingene. Våre erfaringer tilsier at et deltakerantall på ca. 50 fungerer godt ut fra nettverkets intensjon, også når det gjelder vår metodiske tilnærming. I løpet av denne perioden har det vist seg at ca 40 % av deltakerne er en stabil gruppe som deltar ved de fleste samlingene, mens 60 % varierer etter temaet for samlingene.

Tilbudet på kurs innen området arbeidsliv og rus er stort, men denne tilnærming ser ut til å ha truffet en målgruppe som ønsker noe annet enn hva tradisjonelle kurs kan gi. Tilbakemeldingene fra (nettverks)samlingene viser at nettverkets deltakere føler seg betydningsfulle, opplever kontinuitet i tilbudet og mener tilbudet er nyttig i arbeidshverdagen.

*Camilla Bakkeng, seniorrådgiver ved Akan-kompetansesenter, skriver på Akans hjemmesider:*

*«To ganger i året har vi samlet rundt 60 deltakere fra ulike virksomheter til alor-nettverk. Ideen er å møtes for å dele suksesser, utfordringer, erfaringer og spørsmål for å bli enda bedre i det rusforebyggende arbeidet.*

*Det er deltakerne selv som bestemmer agendaen fra gang til gang. På den måten sikrer vi at temaene er aktuelle. Metodikken skiller seg fra andre kurs og seminarer ved at vi legger opp til mest mulig diskusjon og minst mulig presentasjon. alor- nettverk finnes i flere fylker allerede og enda flere etablerer seg. Vi garanterer at du vil utvide nettverket ditt, få inspirasjon og faglig påfyll ved å delta.»*

### **Utvikling og drift innen regionale nettverk**

I 2008 var KoRus - Midt-Norge sammen med Lade behandlingssenter de første virksomhetene som tok kontakt med ønske om et regionalt alor nettverk i Sør-Trøndelag. KoRus - Stavanger inviterte derfor til samarbeid med Akan kompetansesenter for sammen å bistå andre kompetansesentre/ behandlingstilbud som ønsker å starte alor nettverk. Dette samarbeidet har gitt resultater og en rekke regioner i Norge har etablert alor nett-

verk etter samme modell og i samarbeid med Akan.

I perioden 2009 – 2014 startet man regionale nettverk i Sør-Trøndelag, Oslo/Akershus, Møre og Romsdal og i Nord-Trøndelag, og flere regionale nettverk er under planlegging. De regionale alor nettverkene driftes og tilrettelegges av regionale kompetansesentre innen rus i nært samarbeid med lokale behandlingsmiljøer. Dette innebærer at mange ulike kompetansemiljøer, instanser og fagfolk er engasjert og involvert i tematikken arbeidsliv og rus. Noen av de involverte behandlingsmiljøene er: Lade behandlingssenter, Borgestadklinikken, A-senteret Oslo, Rogaland A-senter, Trasopklinikken, Incognito og Blå Kors (pr. 2014). NAV arbeidslivsenter er aktivt involvert i driften av enkelte nettverk. I tillegg til kompetanse- og behandlingsmiljøene er ulike fagfolk og ansatte ved bedriftene engasjert i nettverksarbeidet. Tilrettelegger av alor nettverk i Sør-Trøndelag uttalte i Rusfag nr. 2, 2011:

*”alor nettverk er et virkemiddel i tidlig intervensjon overfor den voksne del av befolkningen. Det er ønskelig at arbeidstakere får tidlig hjelp med sine rusproblemer. Bevisste ledere, Akan-kontakter og HMS-ansatte kan være viktige støttespillere for at dette skjer”. (Solberg 2011).*

Drift av alor nettverk gir en god arena for kontakten mellom forskning og praksis. Nettverket stimulerer utviklingen innen forbygging med økt fokus på tidlig intervensjon, og belyser hvordan en kan få til

Drift av alor nettverk gir en god arena for kontakten mellom forskning og praksis

Akan-arbeid og tilbud til bedriftene. Fagpersoner fra kompetansesenter og behandlingsmiljø opplever ved å delta på nettverkssamlingene både å få bidra og få tilgang til viktige erfaringer fra arbeidslivet via ansatte i bedrifter og virksomheter (feltet). Behandler Mari Bull Teig ved Lade behandlingssenter sier:

*”Å dele kunnskap og å dele erfaring er noe av det viktigste”.*

*(avslutningsreplikk fra filmen om alor nettverk 2009)*

Erfaringer fra feltet er nyttig kunnskap for å styrke videre arbeid innen kompetanseutvikling og behandling av rusproblematikk i arbeidslivet. Flere av KoRus sine utviklingsprosjekter har sin bakgrunn i kjennskap til feltet via erfaringsdeling fra deltakere på nettverkssamlingene. Nettverket er en arena der det er mulig å presentere forskning og der teoretikere kan få erfaring fra praksis. Interessen for å bidra i og delta på nettverkssamlingene har vært positiv fra både behandlings- forsknings- og kompetansemiljøene.

*«Som rådgiver i AKAN kompetansesenter er nettverkssamlingene en unik arena for å høste erfaringer og utfordringer dere ute i virksomhetene opplever. Det er disse praktiske erfaringene, «beste praksis»-eksemplene og utfordringene vi bringer med oss inn i andre arenaer hvor vi får mulighet til å påvirke blant annet helsepolitikken i Norge. På den måten blir alle spørsmål og erfaringer fra dere en viktig stemme i det rusforebyggende arbeidet.»*

«If you want to go fast, go alone. If you want to go far, go together!»  
(Camilla Bakkeng, Akan)

### Deltakerne inspireres – bedriftene utvikles

Etter 4 års drift, forelå det en evalueringsrapport (Lie 2010) på oppdrag fra Rogaland A-senter i samarbeid med Helsedirektoratet. Evalueringen hadde blant annet til hensikt å gi svar på om deltakerne fra bedriftene lærer noe nytt, og om deltakelse i nettverket bidrar til forbedret praksis i bedriftene. I rapportens resymé står det:

- » Bedriftene har i stor grad endret og forbedret praksis knyttet til rus i arbeidslivet ved å etablere skriftlige retningslinjer, styrket det forebyggende arbeidet og har fått bedre kompetanse til å håndtere vanskelige situasjoner (Lie 2010: 2).

Under oppsummeringen av rapporten kommer det fram at:

- » Deltakerne opplever at de har stort utbytte av samlingene. For mange er samlingene et sted for faglig oppdatering.
- » Mange nevner at de blir sikrere i sin rolle knyttet til arbeidsliv og rus i bedriften, og får inspirasjon og motivasjon til å drive informasjon og forebyggende tiltak internt.
- » Enkelte bedrifter har utviklet egne retningslinjer og policy for rus som følge av deltakingen. Deltaking på samlingene har gitt resultater i praksis for bedriftene (Lie 2010:4-5).

Resultatene fra evalueringen viser at nettverket har nytte- og overføringsverdi i bedriften

Resultatene fra evalueringen viser at nettverket har nytte- og overføringsverdi i bedriften. Som forbedringspotensial nevnes tidlig oppdagelse av rusproblemer hos ansatte, iverksetting av tiltak og henvisning til behandling.

### Levedyktig

Kompetansesenter rus (KoRus - Stavanger), Rogaland A-senter, mottok høsten 2011 Akan-prisen for beste rusforebyggende tiltak i arbeidslivet og "for etableringen av alor nettverket, som siden 2006 har arbeidet med å utvikle og drifte et nytt rusmiddelforebyggingstiltak".

Magasinet for Fargorganiserte skriver: "alor nettverket har vist god levedyktighet, og erfares som nyttig for deltakerne. Fra å være et tiltak i kun et av landets fylker, har tiltaket spredd seg til andre deler av landet". (Østlie, 2011).

Komiteen bak prisen mener alor nettverket har et stort potensial og høy påvirkningskraft når det gjelder å oppfylle målet om å forebygge rus- og avhengighetsproblemer i arbeidslivet.

Med bakgrunn i flere regionale alor nettverk ble det naturlig å etablere en arena for utveksling av erfaringer og inspirasjon mellom tilretteleggerne for videre utvikling av nettverkene. Høsten 2011 ble den første årlige samlingen for tilretteleggere av alor nettverk i Norge arrangert. Arenaen for tilretteleggere av regionale alor nettverk har fått navnet alor Norge, og organiseres og tilrettelegges av Arbeidsliv og rus-gruppen v/KoRus - Stavanger. alor

Norge har til hensikt å sikre kvaliteten og den videre utviklingen av alor nettverkets modell og arbeidsform. For å oppnå dette, forutsettes det at en ved start og drift følger fastsatte kriterier. Sentrale kriteriene for alor nettverk er:

- » Nettverket etableres i samarbeid med KoRus - Stavanger i regi av Helsedirektoratet
- » Driftes av kompetansesenter innen rus i nært samarbeid med behandlingsmiljø
- » Nettverket er regionalt forankret
- » Driftes i tråd med nettverkets intensjon, målgruppe, og organisering
- » Tilrettelegger for reell deltakermedvirkning, og følger non profit-prinsippet
- » Felles logo og brosjyremateriale inngår som en del av utvikling og felles merkevarebygging

*Viktige faktorer for den videre utviklingen av de regionale alor nettverkene vil være:*

Fokus på den regionale forankringen; å holde fast ved aktiv involvering og nytteverdi for deltakerne, kontinuitet og selvkost-prinsippet, bredde i fag- og kompetansemiljøer ved tilretteleggingen og driften av nettverkene, samt å styrke rekrutteringsarbeidet for å nå ulike private og offentlige virksomheter.

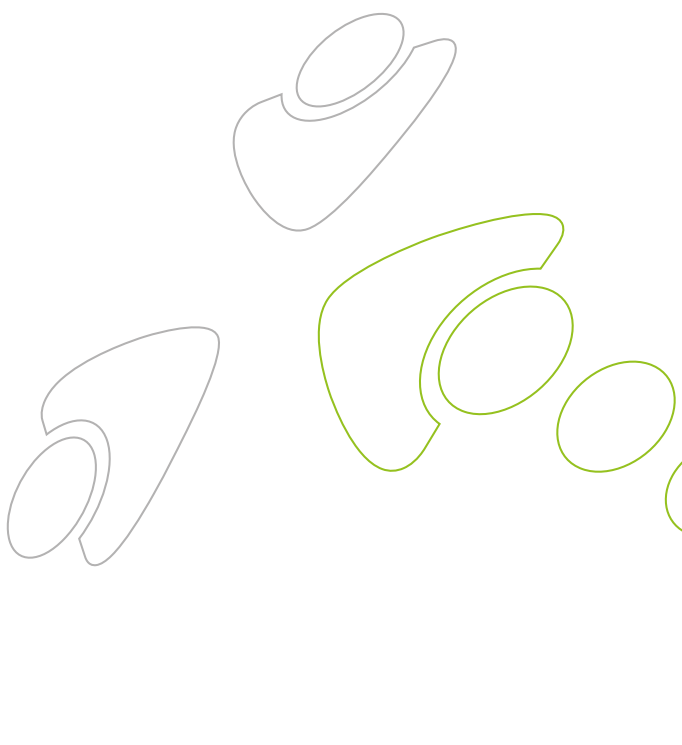
Arbeidslivet er fortsatt en viktig arena for forebygging og tidlig intervensjon overfor helseskadelig bruk av alkohol og andre rusmidler. Stortingsmeldingen om rusfeltet (St.meld. 30) og Folkehelsemeldingen (St.meld. 34) har som mål at alle arbeidstakere skal være omfattet av en generell og bevisstgjørende rusmiddelpolitikk. Rusmiddelforebygging i voksebefolkningen er et utviklingsområde, og en av hovedoppgavene for KoRus i 2015 vil fortsatt være å videreutvikle og drifte

de regionale alor nettverkene. Rusforebygging i arbeidslivet krever samarbeid for å oppnå resultater. Nettverkene muliggjør samarbeid på tvers av virksomheter, bransjer og fagfelt. Det vil derfor være viktig å styrke tilbudet og gi flest mulige bedrifter tilgang til deltakelse i alor nettverk.

En oversikt over eksisterende alor nettverk, kontaktpersoner og tidspunkter for regionale samlinger finnes på nettsiden: [www.alor.no](http://www.alor.no)

#### **Om forfatteren:**

*Ingunn K. Svendsen er klinisk spesialist i psykiatrisk sykepleie, veileder og GCP trener. Hun er ansatt som spesialrådgiver ved KoRus – vest, Stavanger Rogaland A-senter og har siden 2005/2006 arbeidet med å utvikle en modell for alor nettverk.*





**Referanser:**

Helsedirektoratet (2009): Fra bekymring til handling. En veileder om tidligintervensjon på rusområdet. Veileder IS-174203/2010

Gjeldsvik, R (2004): Utredning av de samfunnsmessige kostnadene relatert til alkohol. Notatserie i helseøkonomi. Rokkansenteret nr 07/04

Lie, Terje (2010): ALOR nettverket – styrker arbeidet med rus og arbeidsliv i bedriftene. Rapport IRIS – 2010/159

Storvoll, E.E., Rossow, I.S., Moan m.fl. (2010): Skader og problemer forbundet med bruk av alkohol, narkotika og tobakk. Oslo: SIRUS-rapport nr.3/2010

Gjerde, Hallvard og Moan, Inger S. (2010): Rusmidler i arbeidslivet. SIRUS 2010

KoRus - Stavanger/Fabel Film (2009): Vi presenterer Alor nettverket. Et nettverk innen arbeidsliv og rus. Fabelfilm, Stavanger 2009

Bakkeng, Camilla; Akan sikter langt og bredt. <http://akanblogg.no/author/camillabakkeng/> 28/08/2014.

Renland, Astrid (2011): Prisverdig nettverkstiltak. Rus og samfunn, mht den 28.10.2011

Svendsen, Ingunn K. (2008): Arbeidsliv og rus-nettverket – presentasjon av en arbeidsform og modell for faglig påfyll, kunnskap og inspirasjon. Rogaland A-senter 2008

Svendsen, Selbekk, Sagvaag (2012) : Energien i kaffe-pausen – Open Space som metodikk i utviklingsarbeid. Hertervig Akademiske Forlag, Stavanger

Svendsen, Ingunn (2009): Mobiliserer nettverk for arbeidsliv og rus. Rusfag nr. 1 s. 91-97.

Svendsen, Ingunn K. (2013): Levedyktig nettverk innen arbeidsliv og rus. Rapport KoRus - Stavanger

Varmdal, Torunn (2011): Rusmisbruk: Arbeidslivets siste tabu. Rusfag nr. 2 s. 24

Vasshus, Marit (2010): Medvirkningsmetodikk i møte - og prosessledelse. Rusfag nr. 2 s. 26-33

Vasshus, Marit (2007): Faglig påfyll – ny kunnskap og inspirasjon. Streif s.16-17

Østlie, Jan-Erik (2011): alor-nettverket vant Akan-prisen. Magasinet.org (magasinet for fagorganiserte) mht 27.10.2011

St.meld. nr 30 (2011-2012). Se meg! En helhetlig rusmiddelpolitikk

St.meld. nr 34 (2012-2013). Folkehelsemeldingen