



Korus Vest
Stavanger



LEVEDYKTIG NETTVERK INNEN ARBEIDSLIV OG RUS

Ingunn K. Svendsen

Kompetansesenter rus - region vest Stavanger
Rogaland A-senter
På oppdrag fra Helsedirektoratet

Bakgrunn

Dagens arbeidsliv er i endring, og det er blitt mindre skille mellom arbeidsliv og privatliv. Derfor er det viktig med et aktivt rusforebyggende arbeid på arbeidsplassene. Og mye av dagens sykefravær skyldes rusproblematikk.

Kristian Tanger, LO-sekretær og nestleder i AKAN-styret i 2012

Arbeidslivet er arena for både voksne og unge arbeidstakere og en sentral arena for forebygging og tidlig intervensjon av helseskadelig bruk av alkohol og andre rusmidler, (Helsedirektoratet 2009). Arbeidslivets normer og regler for akseptabel alkoholbruk i arbeidsrelaterte situasjoner er med på å legge grunnlaget for unge og etablerte arbeidstakeres forhold til rusmidler. Vi vet at kostnader relatert til alkoholbruk i arbeidslivet beløper seg mange milliarder kroner, hvor kortidsfraværet er en stor utgiftspost, (Gjeldsvik 2004, Moan 2010). Fokus på god alkoholpolitikk og utvikling av hensiktsmessige strategier ved arbeidsplassen sammen med et integrert Akan – arbeid gir en helhetlig satsing innen forebygging, tidlig intervensjon og behandling.

Kompetansesenter rus (KoRus) ved Rogaland A-senter har på bakgrunn av et uttalt behov for tidlig intervensjon og rusforebygging ved arbeidsplassene utviklet en modell for nettverk innen arbeidsliv og rus, kalt alor nettverk, alor er en forkortelse for **arbeidsliv og rus**. alor – nettverk har deltakere fra både privat og offentlig virksomhet, og representerer en arena hvor ansatte som kommer i berøring med rusproblemer i arbeidslivet kan inspireres og utveksle erfaringer. Dette gjelder ledere, bedriftshelsetjeneste, AKAN kontakter, HMS personell, ansatte i personalavdelinger / HR eller kollegaer med erfaringer fra arbeidsliv og rus.

alor nettverket i Rogaland har vært i drift siden 2006, ble i 2010 evaluert fra International Research Institute of Stavanger (IRIS), (Lie 2010) og fikk i 2011 tildelt AKAN prisen for beste rusforebyggende tiltak i arbeidslivet. Her presenteres **alor** nettverket i Rogaland - et pilotnettverk¹ innen arbeidsliv og rus, og det første av flere regionale nettverk i Norge.

Et pilotnettverk innen alor

Ideen til et Arbeidsliv og rus nettverk kom i 2005 hvor en rekke personer fra ulike bedrifter var samlet for å få informasjon om Rogaland A-senters behandlingstilbud og Akan arbeid i Stavanger regionen. Her ble det avklart at de som arbeider med krevende og utfordrende personalsaker tilknyttet arbeidsliv og rus problematikk, ofte opplever seg frustrert og alene.

Etter informasjonssamlingen i 2005 inviterte KoRus/Rogaland A-senter til "Arbeidsliv og Rus nettverk" med tema "Rusen og arbeidslivet, - erfaringer og utfordringer.

¹ Pilotnettverk defineres å være det første nettverket hvor modell- og arbeidsform for alor nettverk ble anvendt, utprøvd og evaluert

Intensjonen for samlingen var å legge tilrettelegge for, og gjøre et nettverk tilgjengelig og nyttig for alle som ønsket å delta. Hensikten for første samling var å sette rammer for fremtidig drift av nettverket i tråd med deltakernes ønske og behov.

Resultatene av deltakernes innspill ved første samling dannet grunnlaget for innhold og gjennomføring. Det ble bestemt å møtes to ganger i året i henholdsvis nord og sør - Rogaland. Deltakerne ønsket at nettverkssamlingene skulle inneholde både foredrag eller korte innlegg og erfarings utveksling. Tema for de to første samlingene ble spilt inn ved første samling, mens temaene for kommende samlingene er foreslått av deltakerne under nettverkssamlingene.

Ledelse og tilretteleggelse av nettverkssamlingene utføres av Arbeidsliv og rusgruppen ved KoRus vest Stavanger/Rogaland A-senter. Deltakerne kontaktes og får tilsendt invitasjoner, presentasjoner, evalueringer og deltakerliste fra samlingene pr mail. Nettverksamlingene arrangeres etter selvkost-prinsippet og foredragsholderne får ingen honorar. Bakgrunnen for dette er ut fra prinsippet om likeverd og flat struktur, og for å holde deltakeravgiften lavest mulig for at flest mulig skal ha anledning å delta. Til grunn ligger også en tanke om at alles bidrag er viktig.

Nettverkssamlingene starter alltid med en presentasjon av nettverkets bakgrunn og historikk, dette for å skape gjenkjennelse og for å informere og inkludere nye deltakere. Informasjon og kommunikasjon, med gjenkjennende tekst og utforming har vært prioritert. En har også vektlagt å bruke tid og krefter på å gi informasjon til den enkelte deltaker i forkant og i etterkant av nettverksamlingene. Informasjonen har i hovedsak foregått pr mail men også pr post og via hjemmesiden www.rogaland-asenter.no. Nettverket har blitt profilert gjennom måten man har utformet invitasjonene til nettverkssamlingene og noe av teksten, som målgruppe, organisering og hensikt, er derfor gjennomgående på alle invitasjonene.

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, tilittsvalgte, HMS personell, bedriftshelsetjeneste, ansatte i personalavdelinger / HR eller om du er kollega som har erfaringer fra arbeidsliv og rus.

alor nettverk

alor nettverk organiseres og tilrettelegges av arbeidsliv- og rusgruppen ved KoRus vest Stavanger v/ 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. alor 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.

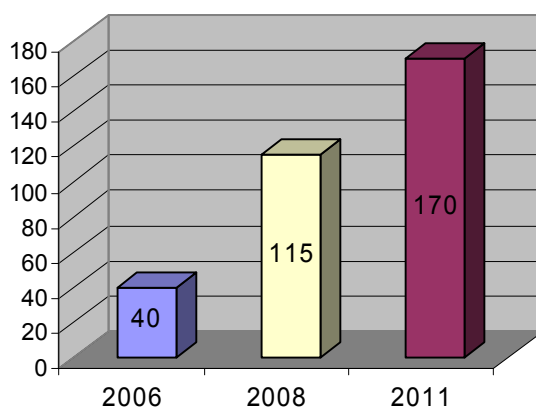
Innhold og organisering av nettverkssamlingene er med utgangspunkt i imøtekomme deltakernes behov og ønsker. Foredragsholdere rekrutteres i hovedsak fra deltakerne internt i nettverket, som består av ansatte fra ulike bedrifter i regionen, og fra eksterne forelesere/fagfolk. Form og metodikk for utveksling av erfaringer ved samlingene varierer.

Alle nettverksamlingene evalueres ved at deltakerne ved samlingens slutt tilbakemelder skriftlig hva som opplevdes positivt, og hva som var manglende eller negativt. Samme oppsett for deltakerevaluering er gjennomført ved alle samlingene. Deltaker - evalueringen synliggjør om tema, form og innhold ved samlingene er i tråd med deltakernes behov. Resultatene oppsummeres og sendes deltakerne som en del av tilbakemeldingen fra nettverksamlingen.

Nettverk i utvikling

alor nettverket har i 2012 vært i drift i 6 år og har i denne perioden hatt 14 nettverkssamlinger, og interesse for alor nettverket har vært jevnt økende. Ved oppstart i 2005/2006 var det rundt 40 som fikk invitasjon til nettverkssamlingene, mens det i 2012 var over 170 mottakere. Mottakerne har selv aktivt meldt sin interesse for å få invitasjon til nettverkssamlingene tilsendt. Utvidelse i antall mottakere har kun skjedd via nettverkdeltakernes egen formidling, og det har ikke vært annonser på annen måte. De 170 mottakerne av invitasjon til nettverkssamlingene representerer over 60 ulike bedrifter og virksomheter i Rogaland. Her illustreres utvidelsen;

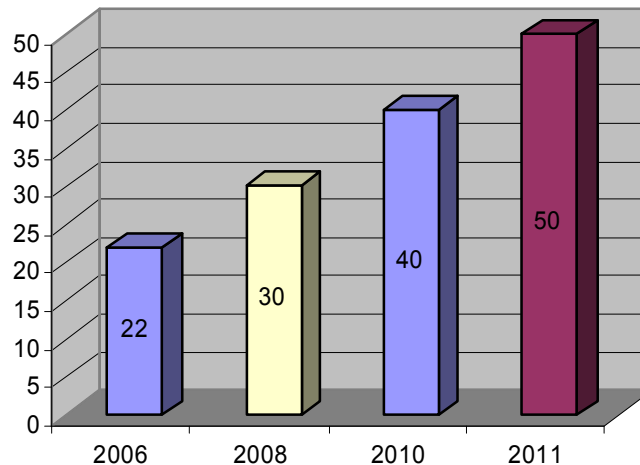
Utvikling i antall mottaker, som ønsket invitasjon tilsendt, i perioden 2006 – 2011



Flertallet av bedriftene og virksomhetene er fra oljerelatert virksomhet, private bedriftshelsetjeneste og fra offentlig virksomhet som spesialisthelsetjeneste, kommune- og kommunehelsetjeneste. Yrkesgrupper og funksjoner som er hyppigst representert er bedriftssykepleiere- og bedriftsleger, rådgivere fra bedriftshelsetjenesten, Akan kontakter, ledere i AKAN-utvalget, hovedvernombud, HMS rådgivere/koordinatorer, HR/personalledere, daglige ledere og personalkonsulenter.

I tråd med flere inviterte deltakere til nettverkssamlingene, har antallet deltakere ved samlingene økt. Antallet deltakere har i denne perioden hatt en tilnærmet doubling. Grafen under viser utviklingen i antall deltakere ved samlingene;

Utvikling i antall deltakere ved samlingene



Antall deltakere ved nettverkssamlingene har variert fra rundt 20 til 50. Ved første samling i 2006 var det 22 deltakere, mens det ved påfølgende år var rundt 30 deltakere pr samling. I 2010/2011 økte deltakerantallet til 40- 50 pr samling. Ut fra våre erfaringer er et deltakerantall på 30 -50 deltakere en gruppestørrelse som fungerer godt ut fra nettverkets intensjon, og ved bruk av vår metodiske tilnærming. I løpet av denne perioden har det vist seg at ca 40% av deltakerne er stabil gruppe som deltar ved de fleste samlingene

Løfter frem erfaringer i feltet

Vi har svært god erfaring med å invitere nettverkets egne deltakere til å dele sine erfaringer i plenum, og at det har utviklet seg en kultur der det fremstår attraktivt å bidra. Ulike fagmiljø² 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 bidratt med foredrag etc, har uttrykt at de opplever ytterligere inspirasjon til videre arbeid på egen arbeidsplass. Likhetsprinsippet og reglen om ingen honorar for bidrag har ikke vært noe hinder for folk å bidra. Ingen av de forespurte har avslått forespørselen på grunnlag av manglende honorar.

Vi er opptatt av å anvende metodikk for å skape engasjement og eierskap. Ved alle nettverksamlingene anvendes store deler av samlingen til aktiv deltakelse. Metodikkene har variert fra instruerende oppgaver, drøfting og erfarings utveksling i grupper, reflekterende prosesser³ til høring⁴ og Open Space konferanse (Svendsen, Selbekk,

² spesialisthelsetjenesten, kultur- og underholdningsbransjen, oljeindustrien, kommunesektoren

³ For mer informasjon om de ulike metodene; se Rusfag nr 2 2010

Sagvaag 2012). Etter gruppesamtaler har deltakerne delt erfaringer og resultater i fellesskapet. Refleksjonene fra smågruppene blir på denne måten løftet opp til et felles forum for å styrke erfaringsformidling og for å bygge fellesskapsfølelse.

Organisering og tilretteleggelse av alor nettverkssamlingene skjer med utgangspunkt i reell deltakermedvirkning ved *både* innhold og prosess for samlingene. Dette medfører at deltakerne opplever/vurderer seg nyttige og ansvarlige ved samlingene. De opplever at tematikken ved samlingene angår dem og at tema som blir berørt har sitt utspring i deres behov. Utviklingen i tema for samlingene har hatt en naturlig progresjon og prosess som resultat av reell deltakerstyring

Her følger en oversikt over de tema som har vært belyst i perioden 2006 -2012 :

- *Rusen og arbeidslivet - erfaringer og utfordringer, gamle som nye.....*
- *Rusmidler og behandling*
- *Forebygging, kultur og holdning*
- *"Å komme for sent så tidlig som mulig"*
- *Rusproblemer på arbeidsplassen - hvordan gjøre en kompleks utfordring enklest mulig*
- *Hvis bare fastlegen bidrar, så... Ulike roller og perspektiver ved håndtering av rusrelatert problematikk ved arbeidsplassen*
- *I forkant, tidlig identifikasjon og tidlig intervensjon ved risikobruk av alkohol, relatert til arbeidslivet*
- *Kvinner - Arbeidsliv – Rus*
- *Narkotiske stoffer og legemiddelbruk, - utfordringer for arbeidsplassen*
- *Godt AKAN arbeid*
- *Rusmiddelpolicy og rusmiddeltesting*
- *Når er nok nok? Hvordan møte - hvordan handtere utfordrende saker tilknyttet arbeidsliv og rus?*
- *Tydelig ruspolitikk på arbeidsplassen, - hvordan – hvorfor?*
- *Behandlings- og pårørende tilbud" – når og hvordan?*

Rogaland fylke er en region med korte avstander og stor sysselsetting. Tilbudet på kurs innen feltet 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 nettverkssamlingene viser at nettverkets deltakere føler seg betydningsfulle, opplever kontinuitet i tilbudet og mener tilbudet er nyttig i arbeidshverdagen.

Deltakerne inspireres – bedriftene utvikles

De første årene nettverket var i drift gjennomførte vi en deltakerevaluering ved å intervju deltakere og å oppsummere skriftelige tilbakemeldinger fra nettverkssamlingene. Etter 4 års drift ble IRIS engasjert til å gjennomføre en evaluering av nytteverdien av alor nettverket.

Vitaminisprøyting og faglig påfyll

Her presenteres resultatene fra intervju med 6 deltakere om hvorfor de deltar og hvilket utbytte de har av å delta i alor nettverk;

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

På spørsmål om hvorfor en deltar ved alor nettverket var svaret at de blir bedre i stand til å utføre jobben innen arbeidsliv og rus, får delta i nyttige diskusjoner til bruk på egen arbeidsplass. Kunnskap og relevante problemstillinger belyses, og de får oppdatering og utveksler erfaringer. Deltakerne opplever nettverket som en god møteplass hvor en treffer kolleger med samme erfaring. (Vasshus 2007.)

Vedrørende utbytte av nettverket faglig og i forhold til andre deltakere oppgir de det faglige utbytte til å gjelde gode foredragsholdere, oppdatering av kunnskap og faglig påfyll. Nyten de har av de øvrige deltakerne er erfaringsdeling, diskusjoner, inspirasjon, økt motivasjon samt nytte av å møte andre yrkesgrupper. En svarte følgende:

Behovet for faglig påfyll blir dekket, og nettverket er en god "vitamininnsprøytning" til videre arbeid på egen arbeidsplass. Flott at det legges til rette for erfaringsoverføring.

Rom for delaktighet og erfaringsutveksling

De skriftelige tilbakemeldingen fra deltakerne ved 5 nettverkssamlinger inneholder positive og negative tilbakemeldinger. Kort oppsummert viser disse at nettverkssamlingene er "inspirerende og kjekke", gir "rom for delaktighet og erfaringsutveksling", byr på "gode tema og faglig innhold", og inneholder en "bra helhet ved samlingene". Deltakerne ønsker likevel enda "mer tid til samtale og faglige drøftinger". (Svendsen 2008)

Her presenteres et representativt utvalg fra tilbakemeldinger ved samlingene.

Bra og svært nyttig, jeg fikk svar på begge mine spørsmål. Kjekt å treffe andre som er involvert i Akan arbeid. God atmosfære som åpnet for dialog.

Mye kunnskap og erfaring hos den enkelte. Flott å treffes og å utveksle erfaringer. Behagelig fellesskap.

Flinke til å finne tema. Gode, interessante og lærerike foredrag. Høy faglig kvalitet.

God tilrettelegging. Jeg kom her med et åpent sinn, - synes at alt har vært positivt. Variert, avslappende, lærerikt.

Vanskelig å holde fokus i gruppene fordi folk hadde så mye på hjertet. Tidspress.

Datamateriale fra intervjuene og tilbakemeldingene fra nettverkssamlingene har gitt en pekepinne på hvordan alor nettverket oppleves, denne opplevelsen er i følge løpende evaluering like relevant i dag.

Nytte- og overføringsverdi

Etter 4 års drift forlåt det en evalueringsrapport (Lie 2010). 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.

Resultatene fra evalueringen viser at nettverket bidrar til nytte- og har overføringsverdi inn i bedriften.

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)

Møte mellom teori og praksis

Drift av alor nettverk gir flere arena hvor kontakten mellom forskning og praksis møtes. En arena er tilretteleggergruppen for nettverkssamlingene som i tillegg til å ha ansatte fra kompetansesenteret representert vektlegger å ha med ansatte fra behandlingsmiljø, virksomhet med spesielt ansvar for Akan arbeid og arbeidsliv og rusbehandling. Tilretteleggergruppas bredde i kompetanse og erfaring anvendes i planlegging, gjennomføring og evaluering/oppsummering av nettverksamlingene. Samarbeidet mellom det kliniske miljø og kompetansesenteret gir også mulighet for å styrke nærheten mellom praksisfeltet og kompetansesentrene i tillegg til at det stimulerer til felles prosjekter og utviklingsarbeid.

Nettverket stimulerer utvikling innen forbygging med økt fokus på tidlig intervensjon og belyser hvordan en kan få til Akan arbeid og tilbud i bedriftene. Fagpersoner fra kompetansesenter og behandlingsmiljø opplever ved å delta ved nettverkssamlingene både å få bidra, men også å få tilgang til viktige erfaringer fra arbeidslivet via ansatte i bedrifter og virksomheter (feltet). Erfaringer fra feltet er nyttig kunnskap for å styrke videre arbeid innen kompetanseutvikling og behandling. Flere av KoRus sine utviklingsprosjekter har sin bakgrunn i kjennskap til feltet via erfaringsdeling fra deltakere ved nettverkssamlingene. Nettverket er en arena der det er mulig å presentere forskning og hvor teoretiker kan få erfaring fra praksis. Interesse for å bidra og å delta ved nettverkssamlingene har vært positiv fra både behandlings- forskning, og kompetansemiljøene ⁵.

AKAN prisen

Høsten 2011 mottok det AKAN-prisen⁶ for beste rusforebyggende tiltak i arbeidslivet. Tradisjonelt har prisen gått til bedrifter og virksomheter på grunnlag av iverksettelse og gjennomføring av godt rusforebyggende arbeid internt i bedriften. Denne gangen hadde komiteen valgt å sette pris på rusfeltets egne aktører og Kompetansesenter rus region vest Stavanger (KoRus vest Stavanger) fikk tildelt AKAN-prisen 2011 *for etableringen av alor nettverket, og som siden 2006 har arbeidet med å utvikle og drifte et nytt rusmiddelforebyggingstiltak.*

⁵ AKAN kompetansesenter, KORFOR, UiS, Haugaland A-senter, Vangseter, Blå Kors poliklinikk, Valdres - klinikken, etc

⁶ AKAN er arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk og er et trepart - samarbeid mellom NHO, LO og Helsedirektoratet (Staten)

Komiteen bak prisen mener alor nettverket har et stort potensial og høy påvirkningskraft for å fylle målet om å forebygge rus- og avhengighetsproblemer i arbeidslivet.

Magasin nett 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)

Fra pilotnettverk til regionale nettverk

KoRus vest Stavanger etablerte samarbeid med AKAN - kompetansesenter om å delta ved bistand til andre kompetansesentre/ behandlingstilbud som ønsker å starte et tilsvarende nettverk. Dette samarbeidet har gitt resultater. Flere regioner i Norge har startet opp og driver i dag alor nettverk ved bruk av denne modellen, noe som viser at modell- og arbeidsformen utarbeidet ved KoRus vest Stavanger også fungerer i praksis i andre regioner i Norge.

I perioden 2009 – 2013 startet det (foruten nettverket i Rogaland) regionale nettverk i Sør –Trøndelag, i Oslo/Akershus, Møre og Romsdal og i Nord - Trøndelag, og flere regionale nettverk er under planlegging⁷. De regionale alor nettverkene driftes og tilrettelegges av kompetansesentre innen rus i nært samarbeid med behandlingstilbud. Dette innebærer at mange ulike kompetansemiljø, instanser og fagfolk er engasjert og involvert i arbeidet med arbeidsliv og rus. Noen av de involverte behandlingstilbud er; Lade behandlingssenter, Rogaland A-senter, Trasoklinikken, Incognito, og Blå Kors (pr 2012).

I tillegg til kompetansesentrene og behandlingstilbudene 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).

Videre utvikling og kvalitetssikring

Seks år etter oppstart av det første alor nettverket og med ytterligere to regionale alor nettverk i full drift, to i startgropa og flere nettverk under planlegging, ble det viktig å tenke felles utvikling og profilering. Høsten 2012 utarbeidet KoRus vest Stavanger felles logo for alor nettverk i Norge. Det ble deretter utarbeidet eget brosjyremateriale. Utarbeidelse av brosjyrematerialet er et felles samarbeidsprosjekt mellom KoRus midt-Norge, AKAN kompetansesenter og KoRus vest Stavanger.

alor nettverkene bygger på og drives etter en modell og arbeidsform utviklet ved KoRus vest Stavanger v/ Rogaland A-senter. Det er ønskelig å ivareta og videreutvikle dette konseptet. Felles logo og brosjyremateriale inngår som en del av utvikling og felles

⁷ Nettstedet www.alor.no - for alor nettverk i Norge, gir en oversikt over hvor det fins regionale alor nettverk.

merkevarebygging. For å sikre kvalitet og å ivareta nettverkets modell- og arbeidsform forutsetter det ved start og drift å følge fastsatte kriterier. Sentrale kriteriene for alor nettverk er;

- nettverket etableres i samarbeid med KoRus vest Stavanger i regi av helsedirektoratet,
- driftes av et kompetansesenter innen rus i nært samarbeid med behandlingsmiljø,
- nettverket er regionalt forankret
- arbeider i tråd med/å holde seg til nettverkets intensjon, målgruppe, og organisering,
- tilrettelegger for reell deltakermedvirkning, og følger non-profit prinsippet.

Med bakgrunn i flere 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 vest Stavanger. alor Norge har til hensikt å sikre kvaliteten og videre utvikling av alor nettverk – konseptet.

Arbeidslivet er en viktig arena for forebygging og tidlig intervensjon overfor helseskadelig bruk av alkohol og andre rusmidler. Integreert alkoholpolitikk på arbeidsplassen sammen med et godt Akan - arbeid kan bidra til at flere arbeidstakere får tidlig hjelp med rusproblemer. alor nettverk kan være en viktig arena for støttesspillere å nå målet om tidligere intervensjon. Det vil derfor være ønskelig å videreutvikle tilbudet og gi tilgang til flest mulig bedrifter om å delta i alor nettverk. En oversikt over eksisterende alor nettverk, kontaktpersoner og tidspunkt for samlinger fins på nettsiden; www.alor.no

Velkommen!

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*

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

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

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 kaffepausen – 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.

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. *Magasinett.org* (magasinet for fagorganiserte) mht 27.10.2011



Kompetansesenter rus - region vest Stavanger, besøksadresse: Skogstøstraen 37
ROGALAND A-SENTER AS | Dusavikv. 216, Boks 5001 Dusavik, 4084 Stavanger | +47 51 72 90 00
www.rogaland-asenter.no