



Tormod Gilje.
(Foto: Jan Tveita)

Bygger nettverk for å forebygge rus i arbeidslivet

Alor er nettverk for alle som arbeider med spørsmål knyttet til rus og arbeidsliv. I år fyller Alor ti år.

■ JAN TVEITA
jan@askmedia.no

– Arbeidslivet har et stort behov for å utveksle erfaringer om forebygging og oppfølging av rusmiddelbruk på jobben, sier AKAN-koordinator Tormod Gilje i Avinor.

HMS-magasinet treffer Gilje i anledning av at det er ti år siden Alor-nettverket ble etablert. Gilje har vært med fra starten av. Han forteller at det var Kompetansesenter rus (KoRus) ved Rogaland A-senter som utviklet modellen for nettverk i arbeidsliv og rus, kalt Alor-nettverk.

Åtte nettverk

– Alor samler folk som har bakgrunn fra AKAN-arbeid, det vil si folk som kjenner problemene knyttet til rus på arbeidsplassen. Dette er erfarne folk som har tatt tak i ansatte med rusproblemer. I dag deltar

hundrevis av private og offentlige bedrifter på samlinger hvert år i ett av de mange Alor-nettverkene i Norge.

– Så langt finnes det åtte slike nettverk, fordelt rundt omkring i landet, men det kommer nye til hele tiden, forteller han. Nettverkssamlingene foregår regionalt med årlige samlinger. Temaene bestemmer deltakerne selv. På siste nettverkssamling Gilje deltok på, var temaet hvordan man setter opp en AKAN-kontrakt.

– *Hvorfor Alor-nettverk?*
– Alor-nettverkene skal være en arena der ansatte som kommer i berøring med rusproblemer i arbeidslivet, kan dele og utveksle erfaringer. Målet har vært å skape en møteplass der arbeid med arbeidsliv og rus i bedriftene blir enklere, samtidig som det kvalitets sikres, forklarer Gilje. Alor-nettverkene skal både drive forebyg-



Nulltoleranse i luftfarten

Avinor har nulltoleranse for rusmiddelbruk på arbeidsplassen. Policyen er godt forankret hos konserndelingen og i styrende dokumenter.

– Vi har i likhet med flere andre norske bedrifter nulltoleranse for bruk av rusmidler på jobben, understreker Tormod Gilje. Denne rusmiddelpolicyen er solid forankret i konsernledelsen og i styrende dokumenter, tilføyer han. Gilje berømmer konsernsjef Dag Falk-Petersen, som selv engasjerer seg i dette viktige arbeidet.

Gilje arbeider 60 prosent operativt som luftfartsbetjent ved Stavanger lufthavn på Sola, og som AKAN-koordinator er han frikjøpt 40 prosent av arbeidstiden. Avinor har et AKAN-utvalg bestående av seks personer, der én kommer fra konserndelingen.

– Selskapet har ansvaret for driften av totalt 46 lufthavner i Norge.

– Parolen er klar: Møter du ruspåvirket på jobb, skal du sendes hjem, sier Gilje. Så vil ledere på avdelingen din ta tak i saken. Flere ansatte går pr. i dag på AKAN-kontrakter.

– Jobben er en utrolig god hjelper for en ansatt med rusproblemer eller annen avhengighetsproblematikk, understreker Gilje. Derfor er det viktig at arbeidsplassen tar tak, og at rusmiddelpolitikken er godt forankret i ledelsen, tilføyer han.

Vendepunkt i 2007

– AKAN-arbeidet i Avinor eksisterte før 2007 også, men skjøt for alvor fart på denne tiden. Dette skyldes at Avinor fikk på plass en god forankret ruspolicy fra dette året. Det rusforebyggende arbeidet ble konsernovergripende med et felles AKAN-utvalg plassert rett under sentralt arbeidsmiljøutvalg (SAMU). I 2010 mottok

Avinor AKAN-prisen for sitt rusforebyggende arbeid.

«Tørrere i midten»

– Når det gjelder arbeidslivet generelt, sier statistikken at 12 prosent av arbeidstakerne har et for høyt forbruk av rusmidler med tanke på helse. Her er både alkohol, legemidler og narkotika tatt med. Når det gjelder avhengighet kan også spillavhengighet inkluderes.

– Arbeidslivet er blitt «tørrere» i midten, men i «gråsonene» er det fremdeles en risiko, mener Gilje. Med «gråsonene» tenker han på samlinger som konferanser og seminarer i jobbsammenheng.

– Basert på statistikken burde fire prosent av arbeidstakerne i Norge ha fått hjelp, men det er ytterst få, bare to-tre promille som faktisk får det, avslutter Tormod Gilje.

(Illustrasjonsfoto: Avinor)

gende og følge opp den enkelte ansatte der det er nødvendig. For å få dette til, er det viktig at virksomhetens ruspolicy er forankret i styrende dokumenter og i ledelsen, understreker Gilje.

Ikke bare AKAN

– Deltakere i nettverkene er ikke bare AKAN-kontakter, men også ledere, bedriftshelsetjeneste, HMS-personell, ansatte i personalavdelinger / HR eller kollegaer med erfaringer fra arbeidsliv og rus.

– Mange som arbeider med rus og arbeidsliv, opplever frustrasjon over ikke å ha et tilbud som dekker arbeidslivets behov, forklarer Gilje. I Alor får du vite hvordan andre har funnet løsninger på de utfordringene du har på din arbeidsplass, sier Tormod Gilje.