

# ALOR

## – nettverk innen arbeidsliv og rus

### ARTIKKEL

Av: Ingunn K. Svendsen, KoRus Vest Stavanger

Ideen med nettverket er at deltakerne skal gjøre hverandre gode og få inspirasjon og tips de kan ta med seg tilbake til bedriften.

Med bakgrunn i et uttalt behov for tidlig intervensjon og rusforebygging ved arbeidsplassene utviklet Kompetansesenter rus (KoRus) ved Rogaland A-senter i 2006 en modell for nettverk innen arbeidsliv og rus. Dette nettverket kalles alor-nettverk og er en forkortelse for arbeidsliv og rus.

Nettverkene er ment som et faglig og praktisk rettet møtested for alle som jobber med problemstillinger knyttet til rus og arbeidsliv, hvor erfaringer løftes frem og deles. Tanken bak nettverket er at deltakerne skal gjøre hverandre gode og få inspirasjon og tips de kan ta med seg tilbake til bedriften. Ved samlingene legges det vekt på aktiv deltakelse og nærhet til praksis.

Alor-nettverket har deltakere fra både privat og

offentlig virksomhet, og målsettingen er at deltakere skal inspireres og utveksle erfaringer. Dette gjelder ledere, bedriftshelsetjeneste, Akan-kontakter, HMS-personell, ansatte i personalavdelinger/HR og kollegaer med erfaringer fra arbeidsliv og rus. Nettverksamlingene foregår regionalt og vanligvis med to årlige samlinger, men i prinsippet er det nettverkene selv som beslutter tema, arbeidsmetode og hvor ofte samlingene skal avholdes. Dagens ni regionale alor-nettverk har alle en praksisnær tilnærming.

#### Løfter frem erfaringer i feltet

Tilretteleggere av alor-nettverk er opptatt av å anvende metodikk for å skape engasjement og eierskap. Metodikkene varierer fra instruerende oppgaver,



**Ingunn K. Svendsen** er spesialrådgiver ved KoRus Vest Stavanger, og har siden 2005/2006 arbeidet med å utvikle modell for alor nettverk.



På en alor-samling på Sola høsten 2016 deltok Vinmonopolet med foredrag om alkoholfrie produkter, med smaksprøver til deltakerne.  
Foto: Marit Vasshus



drøfting og erfaringsutveksling i grupper, reflekterende prosesser<sup>1</sup> til høring<sup>2</sup> og Open Space-konferanse (Svendsen, Selbekk, Sagvaag 2012), og over tid utvikler deltakerne i samarbeid en meny av metoder man velger blant gjennom tilbakemelding til tilretteleggergruppen. Akan kompetansesenter har utviklet flere ulike verktøy for å møte problemstillinger og å utvikle ferdigheter innen arbeidsliv og rus. Aktuelle verktøy gjøres kjent og tilgjengelig ved alor-samlingene, og deltakerne får selv anledning til å teste dem ut.

Deltakere fra større organisasjoner gir tilbakemeldinger om at arbeidslivet har et stort behov for å utveksle erfaringer om forebygging og oppfølging av rusmiddelbruk på jobben. Nettverket bidrar til å stimulere utvikling innen forebygging med økt fokus på tidlig intervensjon, og belyser hvordan en kan få til Akan-arbeid som skreddersys til de enkelte bedriftenes behov. En praksisnær tilnærming innebærer at erfaringer fra praksis løftes opp (bottom up) og gis fokus. Form og type-metodikk som anvendes i utforsking av dilemma og problemstillinger varierer, men felles for dem alle er aktiv involvering av deltakerne.

Ved samlinger i alor-nettverkene har fokusområdene «bedriftens ruspolicy» og «bekymret for om ansatt ruser seg» vært gjennomgående tema. Disse to temaområdene har gjentatte ganger vært drøftet og belyst ved bruk av ulik tilnærming og metodikk. En av tankene bak alor-samlingene er at deltakerne skal få økt kjennskap, kunnskap og/eller ferdigheter innen temaområdene/tematikken som belyses.

#### Er det en tydelig ruspolitikk på din arbeidsplass?

Dette er et typisk spørsmål som belyses og drøftes ved samlinger i de regionale alor-nettverkene.

«Alor er av stor betydning for vårt fokus og arbeid innen området», sier Tormod Gilje, Akan-koordinator i Avinor, som har deltatt i Rogalands alor-nettverk i nærmere 10 år. Han har ved flere anledninger innledet og delt erfaringer fra Avinors praksis. Avinor er en av flere større bedrifter som deltar i alor, og har jobbet systematisk over flere år for å få økt bevissthet hos ledere og ansatte om bedriftens rusmiddelpolitikk.

Erfaringsmessig kan såkalt policy-arbeid operasjonaliseres gjennom utvikling av noen kjøre-regler som tydelig viser bedriftenes forventninger til arbeidstakere, og dermed bidrar til at flere kan

1 Se Rusfag nr. 2 2010 for mer informasjon om de ulike metodene.

2 Høring er en metode for deltakermedvirkning som består i skriftlige innspill fra deltakerne på etterspurte temaområder.



Avinor er en av flere større bedrifter som deltar i alor, og har jobbet systematisk over flere år for å få økt bevissthet hos ledere og ansatte om bedriftens rusmiddelpolitikk

unngå uønskete, sosiale «uhell» ved sammenkomster i bedriftens regi og mer alvorlige hendelser som medfører oppsigelser og tap av arbeidstilknytning. Slike kjøreregler kan utvikles i tett samarbeid med tillitspersoner i bedriften, eksempelvis i arbeids- og miljøutvalg (AMU). Små bedrifter kan ha behov for å gjøre det enkelt og konkret med minimalt av ressurser. Gode hjelpemidler og verktøy i dette arbeidet fins på [www.akan.no](http://www.akan.no).

#### «Fra bekymring til handling»

Ved en alor-samling høsten 2016 ble ulike bidrag innen temaet «fra bekymring til handling» presentert. Bidragsyttere fra ulike faggrupper, fagfelt og virksomheter<sup>3</sup> delte erfaringer, metodikk og ferdigheter ved rollespill, Dypdykk<sup>4</sup>, borddrøftinger og plenumsforedrag. Deltakerne ble gitt anledning til å lytte, drøfte, reflektere og utfordre seg selv og andre i større og mindre grupper. Rollespillene illustrerte hvordan den vanskelige samtalen kunne håndteres, og fikk på denne måten også frem lederes dilemma og omsorg for ansatte. Ofte er det en stor lettelse for arbeidstakere at dette vanskelige temaet blir tatt opp, og ledere som viser mot og handlingskompetanse, fremstår som ansvarsfulle og troverdige. Det er også et signal til arbeidstakere om at de blir sett og tatt

3 Fagfelt og virksomheter innen behandlingsklinikker/TSB, helseforetak, kommuner, oljerelatert virksomhet, KoRus, Akan, bedriftshelsetjenester. Faggrupper som bedriftssykepleier, leder, fastlege/legespesialist, bedriftsrådgiver, Akan-kontakt m.m.

4 Dypdykk foregår i mindre grupper. Her samtales det over varierte tema for en større utdyping av dagens tema.

på alvor. Økte ferdigheter på området kan føre til at kommunikasjonsveien videre blir enklere. Av og til kan en tidlig, ikke-så-veldig-vanskelig samtale i seg selv bidra til en ønsket endring. Det er ikke alltid nødvendig å spørre om eller antyde et rusproblem.

**Deltakernes tilbakemeldinger fra illustrasjoner, erfaringsdeling og øvelser var gode:**

*Veldig bra med god bredde på forelesere. De var alle engasjerte og veldig motiverende å høre på.*

*Kjekt med dypdykk hvor vi fikk diskutert utfordringer og delt erfaringer med andre. En ny og positiv måte å dele erfaringer på.*

*Alltid bra med input om den nødvendige samtalen, og supert at leder i rollespillet var så konkret i hvordan man skal gå frem som leder.*

*Hyggelig å møte ulike yrkesgrupper og bedrifter som «brenner» for samme tema*

*Sitat fra alor-samling høsten 2016*

**Synergieffekter mellom de ulike fagarenaene og feltene**

Målgruppen for alor-nettverk favner bredt, og det samme gjør gruppen som tilrettelegger for regionalt alor-nettverk. De til nå ni etablerte nettverkene er lokalisert i ulike regioner<sup>5</sup>, og alle tilrettelegges fra regionale KoRus, behandlingsapparater og Akan kompetansesenter.

Det viser seg at mange som jobber i privat og offentlig virksomhet har liten kunnskap om hva slags behandlingstilbud som finnes for ansatte med rusmiddelproblemer. Derfor er det nyttig at behandlingstilbudene (TSB) er med som arrangør, i tillegg til regionale KoRus og Akan kompetansesenter.

– Den regelmessige kontakten med alor-nettverket gjør det mulig å formidle informasjon og synliggjøre vårt behandlingstilbud til aktører i arbeidslivet, sier Mari B.J. Teig ved Lade Behandlingscenter, Blå Kors i Trondheim. Lade behandlingssenter er medarrangør ved alor-samlingene i Sør-Trøndelag. Teig sier de opplever at deres deltakelse ved samlingene er verdifullt for deltakerne, og at resultatet av dette er at

samarbeidet blir effektivt og ubyråkratisk<sup>6</sup>.

Mange som jobber med rusproblematikk i arbeidslivet, har i utgangspunktet begrenset kompetanse på rusmidler og ulike behandlingstilbud. Her møter de fagfolk som har førstehåndskunnskap om disse tingene, og som er tilgjengelige for spørsmål og diskusjoner.

Fagpersoner fra kompetansesentre og behandlingstilbud opplever en tosidig effekt ved deltakelse. De får bidra med kunnskap og kompetanse, samtidig som de også får tilgang til viktige erfaringer fra arbeidslivet via ansatte i bedrifter og virksomheter. Drift av alor-nettverk er en nyttig arena for kontakt mellom forskning og praksis.

**«Deltakerne inspireres – bedriftene utvikles»**

Etter at det første nettverket ble utviklet i Rogaland for 11 år siden, er det nå nettverk i Haugesund, Stavanger, Bergen, Ålesund, Kristiansund, Trondheim, Molde, Oslo, Kristiansand, Tønsberg og Verdal/Stiklestad. Per i dag deltar hundrevis av private og offentlige bedrifter årlig ved samlinger i et av alor-nettverkene i Norge. Her foregår det viktig folkehelsearbeid på en arena hvor størsteparten av voksenbefolkningen oppholder seg daglig, nemlig arbeidslivet.

Nettstedet [www.alor.no](http://www.alor.no) har oversikt over eksisterende alor-nettverk, kontaktpersoner og tidspunkt for samlinger.

<sup>5</sup> Se [www.alor.no](http://www.alor.no) regionale nettverk

<sup>6</sup> For å lese hele artikkelen hvor dette sitatet er hentet fra – se [www.forebygging.no/nyheter](http://www.forebygging.no/nyheter)