

AKAN – om rus – og avhengighetsproblematikk

Kilder : Akan , Avonova Helse AS (tidl. Stamina helse)

Landbruk Nordvest har svært lite kjente tilfeller av at avløserne har kommet ruset på jobb, men ønsker at alle skal vite om hvilken hjelp det er å få om det skulle være nødvendig. Når man jobber med dyr og med maskiner kan ikke konsentrasjonen være svekket. Det kan medføre en ulykke, eller at man glemmer noe viktig i forhold til dyrene.

Det er hensiktsmessig å definere problematisk bruk som:

- Når bruk av rusmidler virker forstyrrende på oppgaver og funksjoner som skal ivaretas i familien eller på jobben
- Når følelsesmessige bånd mellom mennesker belastes og forstyrres av rusmiddelbruken
- Når bruk av rusmidler får helsemessige konsekvenser

Hva er avhengighet?

Tidligere har man trodd at personer med en avhengighet skilte seg fra oss "normale", men nyere forskning viser at de samme prosessene går igjen i oss alle, bare i ulik grad.

Forklaringen på dette ligger i en del av hjernen som kalles nucleus accumbens. Dette er en hjernedel vi – ironisk nok – er *avhengig* av for å overleve. Denne delen av hjernen gir oss nemlig gode følelser når vi gjør handlinger som fremmer overlevelse, som for eksempel når vi spiser, drikker, har sex eller er sosiale.

Når noe føles godt, øker sjansene for at vi gjentar handlingen. Forskning viser imidlertid at det finnes en rekke aktiviteter (f.eks. gambling, overspising) og substanser (f.eks. nikotin, morfin) som ikke har med overlevelse å gjøre som også belønnes av nucleus accumbens. Det kan føre til at det paradoksale skjer: Hjernedelen som skal motivere oss for overlevelse, motiverer oss til å gjøre handlinger som kan skade oss.

Utvikling av avhengighet

Et rusmiddel er en kjemisk forbindelse som påvirker sentralnervesystemet og utløser en følelse av velvære eller eufori. Denne positive opplevelsen vil øke sjansen for gjentatt bruk av rusmiddelet som

AKAN

Store norske leksikon / Samfunn / Arbeid og velferd / Arbeidsliv / Arbeidslivsorganisasjoner

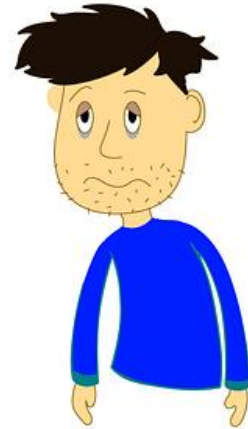
AKAN kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk, opprinnelig Arbeidslivets komité mot alkoholisme og narkomani, er en organisasjon opprettet i 1963 som et samarbeid mellom partene i arbeidslivet og staten for å forebygge rusmiddelproblemer i norsk arbeidsliv, samt å bidra til at ansatte med rusmiddelproblemer får hjelp. Komitéens daglige drift administreres av et sekretariat i Oslo. Organisasjonen eies av NHO, LO og staten. Direktør er Elisabeth Ege.

OGSÅ KJENT SOM AKAN kompetansesenter

AKAN-sekretariatet tilbyr kurs og konferanser, råd og veiledning i bedrifter og organisasjoner og informasjons- og opplæringsmaterieell. Virksomheten er landsdekkende. På den enkelte bedrift er AKAN et samarbeid om en rusmiddelpolitikk mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. AKAN fremmer ingen avholdspolitiske syn.

vi kaller positiv forsterkning. Rusmidler demper også ubehagelige følelser som for eksempel angst, rastløshet og tristhet. Dette kalles negativ forsterkning og øker tilsvarende sannsynligheten for nytt inntak av et rusmiddel. Det finnes egne diagnosesystemer hvor ulike kriterier må være oppfylt over tid for å definere avhengighet. **Slike vurderinger kan kun foretas av medisinsk faglig ekspertise.**

Psykologer snakker gjerne om avhengighet når en person for eksempel drikker alkohol til feil tid, på feil sted eller i feil mengder. Det samme gjelder også andre avhengigheter som f.eks. Facebook: At personen sjekker Facebook til feil tid (våkner om natten og sjekker), feil sted (sjekker mens han eller hun er i samtale med en annen) eller i feil mengder (sjekker mange ganger i timen). Det forteller at personen har mistet kontrollen over aktiviteten, og at den begynner å gå ut over andre aktiviteter som jobb, forholdet til andre og basale behov som for eksempel søvn.



Ofte handler avhengigheten om at vi forsøker å løse et følelsesmessig problem med å fjerne følelsen, i stedet for å fjerne selve problemet. Det å spise er riktignok nødvendig for å overleve, men å spise fordi du er trist handler om å lure nucleus accumbens til å gi deg gode følelser, mens årsaken til tristheten står igjen uløst.

Alkohol, narkotiske stoffer og spilling/gambling er de avhengighetene flest sliter med, og som flest arbeidsplasser vil få kontakt med.

Advarsel som reaksjonsform

En advarsel er et virkemiddel arbeidsgiver har til å korrigere uønsket adferd hos en ansatt. Samtidig vil advarselen være en dokumentasjon på at arbeidsgiver har gitt arbeidstaker tilbakemelding om at forholdet er uakseptabelt, og at det må skje en endring. Formålet med å gi advarsel er å reagere på en negativ hendelse, og å unngå nye brudd.

De fleste av de som bryter policy for rusmiddelbruk og spill korrigerer atferden etter én advarsel. Enkeltepisoder med rusbruk kan få store konsekvenser, men trenger ikke å ha noe med avhengighet å gjøre. Dersom forseelsen ikke skyldes at vedkommende har et rus- eller spillproblem, tilsier AKAN's erfaring at det er større sjanse for at vedkommende selv vil være åpen om situasjonen og bidra med forklaring.

NÅR DET TRENGS HJELP

BEDRIFTSELSETJENESTE – HOS LNV; Avonova (Molde og Ørsta), eller
Midtnorsk Bedriftshelsetjeneste (Surnadal)

Bedriftshelsetjenesten har en fri og uavhengig rolle i arbeidsmiljøspørsmål (jf. arbeidsmiljølovens § 3.3 og Forskrift om verne- og helsepersonell). I samarbeid med de øvrige i Akan-utvalget eller AMU (arbeidsmiljøutvalget) skal BHT gi ledelse og ansatte veiledning, informasjon og opplæring i rusmiddel-, pengespill- og Akan-faglige spørsmål.

BHT har også en rolle som virksomhetens medisinske sakkyndige ved inngåelse av individuelle Akan-avtaler.

Bedriftshelsetjenesten kan være til stede i samtaler med den ansatte, gi råd rundt kommunikasjon, tiltak eller annet, og følge opp den ansatte i behandling, retur til jobb osv.

Hva er en individuell Akan-avtale?

En individuell Akan-avtale er en oppfølgingsavtale mellom arbeidsgiver og medarbeideren med et rusmiddelproblem. En individuell Akan-avtale er et tilbud der formålet er å hjelpe den ansatte, sikre tett oppfølging, samtidig som de beholder jobben. Ofte kommer Akan-avtaler i stand på bakgrunn av et brudd på policy eller arbeidsreglement, men flere og flere Akan-avtaler opprettes på bakgrunn av en samtale basert på en bekymring, eller ved at den ansatte ber om hjelp selv. Uansett inngang er det viktig at begge parter interesser ivaretas, både virksomhetens hensyn til helse-, miljø- og sikkerhet, samt den ansattes individuelle behov for hjelpetiltak. Bak hver eneste Akan-avtale er det ett enkeltmenneske med sine utfordringer og behov, og av den grunn er hver eneste Akan-avtale unik og tilpasset den enkelte. Fastlegen til den ansatte orienteres om Akan-avtalen.

Ikke vær redd for å kontakte Landbruk Nordvest eller bedriftshelsetjenesten, alle som er involvert i en Akan-avtale har taushetsplikt utover det som naturlig inngår i samarbeid og melderutiner.

Tlf. Avdelingsleder Selma Cowan: 926 83 940



**Landbruk
Nordvest SA**

Tlf. Avonova Helse AS, avd. Molde: 970 16 584
Tlf. Avonova Helse AS, avd. Ørsta: 70 04 92 50

avonova

Tlf. Midtnorsk Bedriftshelsetjeneste,
Surnadal: 71 66 03 26

