

akan



Alkohol i arbeidslivet

Camilla Lynne Bakkeng
Fag- og kommunikasjonsleder
Akan kompetansesenter
camilla@akan.no

Vi setter ledere og medarbeidere i stand til å forebygge og håndtere problematisk bruk av:

- alkohol
- narkotika
- medikamenter
- pengespill
- doping



DAGLIG DIALOG MED NORSKE ARBEIDSPLASSER

- Veiledningstjeneste
- Bedriftsinterne kurs og møter
- Åpne kurs
- www.akan.no og verktøy





Når er alkohol-, rusmiddelbruk og spill et problem for jobben?

- Sikkerhetsrisiko
- Nedsatt kvalitet på arbeidet
- Økt fravær
- Påvirker arbeidsmiljøet negativt
- Svekker omdømmet

akan



KONSEKVENSER ALKOHOLBRUK

- Alkoholrelatert fravær og ineffektivitet koster arbeidslivet minimum 1,1 mrdr. årlig (Samfunns økonomisk analyse, 2018)
 - 4% borte fra jobb pga. alkoholbruk dagen før
 - 11% mindre produktive pga. alkoholbruk dagen før
- 37% sier det er helt eller delvis problematisk at kolleger drikker seg fulle
- 11% uteblitt fra sosiale arrangementer pga. alkoholbruk
- 12% opplevd drikkepress
- 7% opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet
- 5,5% har måttet overta kollegaers oppgaver
- 2,1% har blitt skadet av en kollega som hadde drukket
- Kulturen på jobb påvirker valgene vi tar – også alkoholbruk

2019

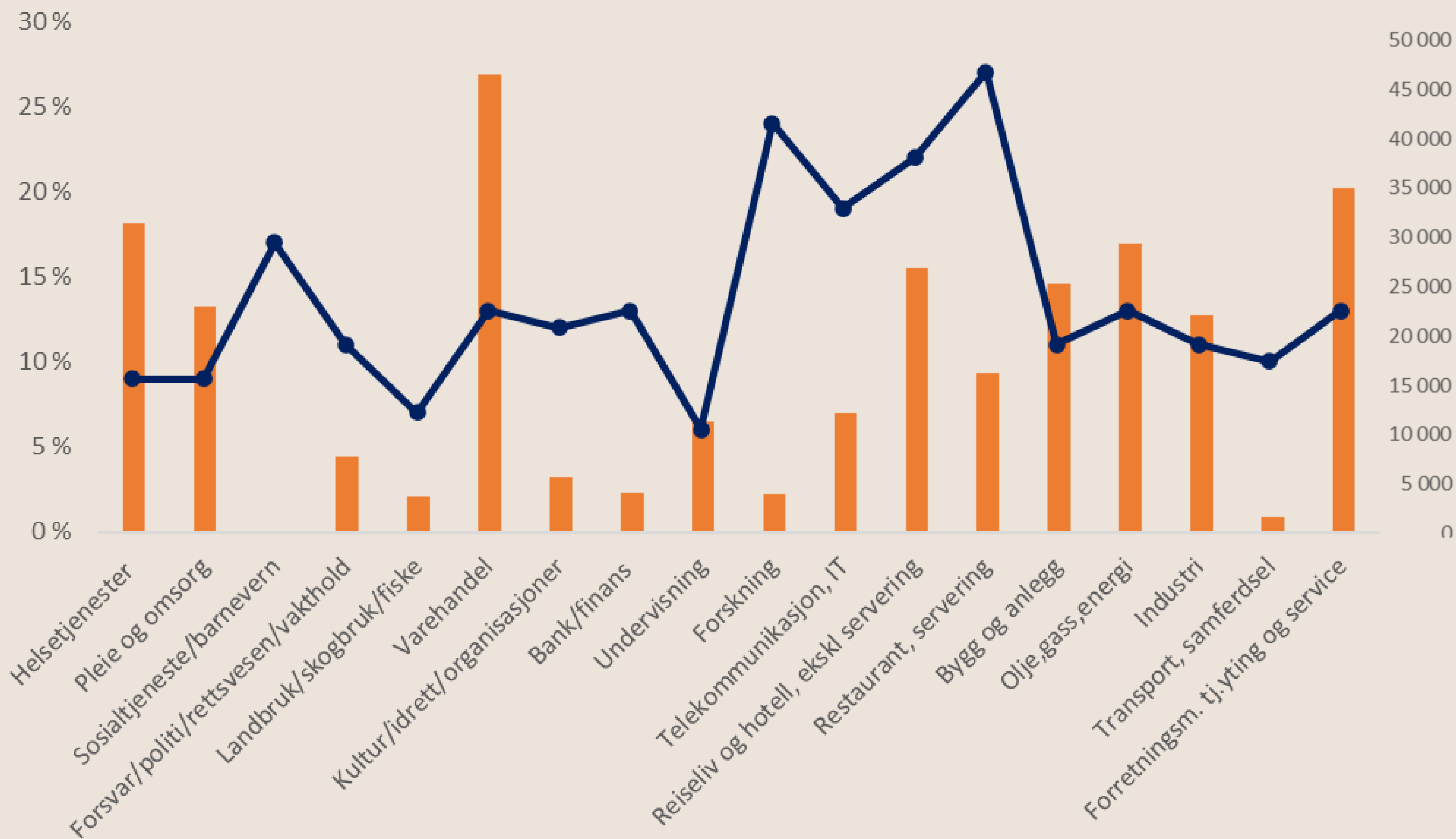
RAPPORT

Alkohol og arbeidsliv II

Bruk, konsekvenser og retningslinjer ved ulike typer arbeidsplasser i Norge

Inger Synnøve Moan
Torleif Halkjelsvik

Alkoholrelatert ineffektivitet – andel og antall ansatte per bransje



Nasjonale alkoholstrategi

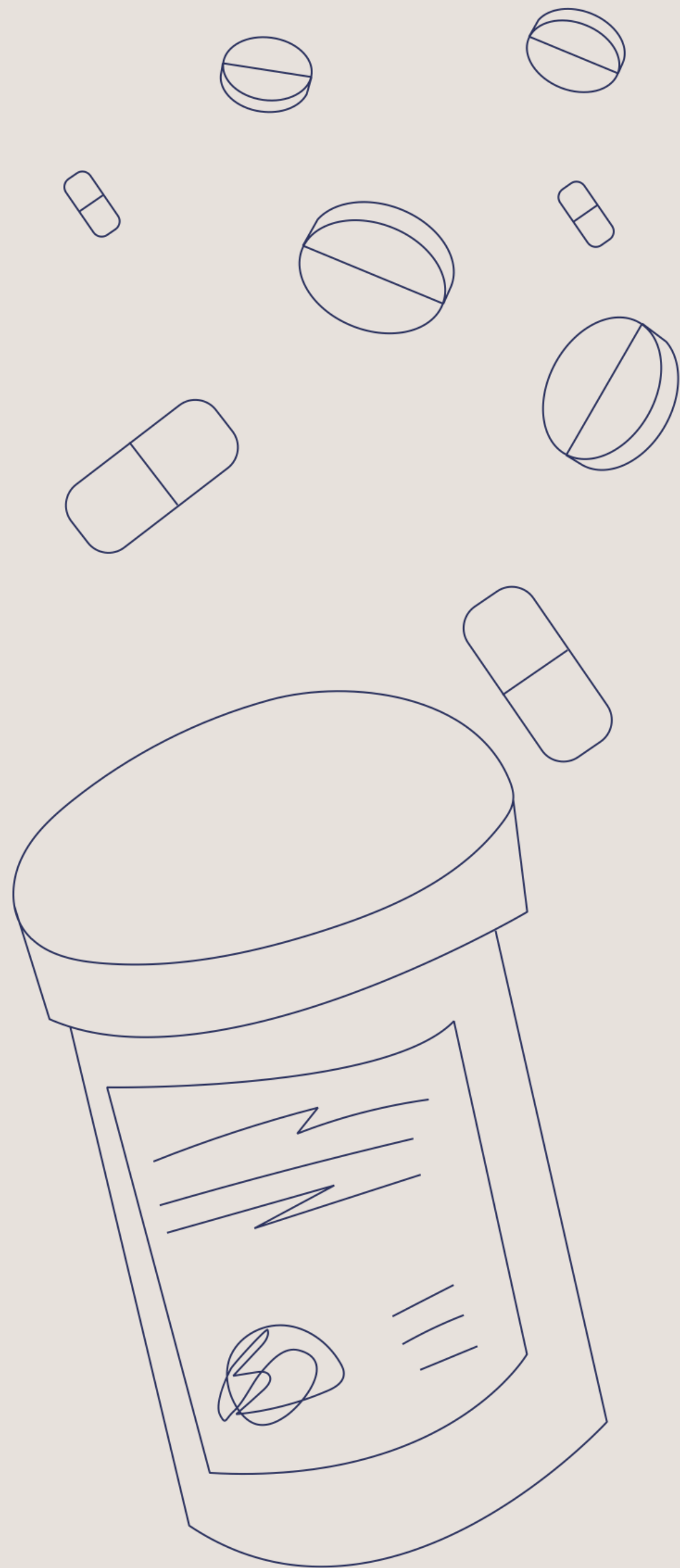
- Mål om reduksjon av skadelig alkoholbruk
- Arbeidslivet – én viktig arena for tiltak



Forebygging og god håndtering er sosial bærekraft i praksis



- Mål 3: Sikre god helse og fremme livskvalitet for alle, uansett alder
- Delmål 3.5: **Styrke forebygging** og behandling av misbruk, blant annet av narkotiske stoffer og **skadelig bruk av alkohol**

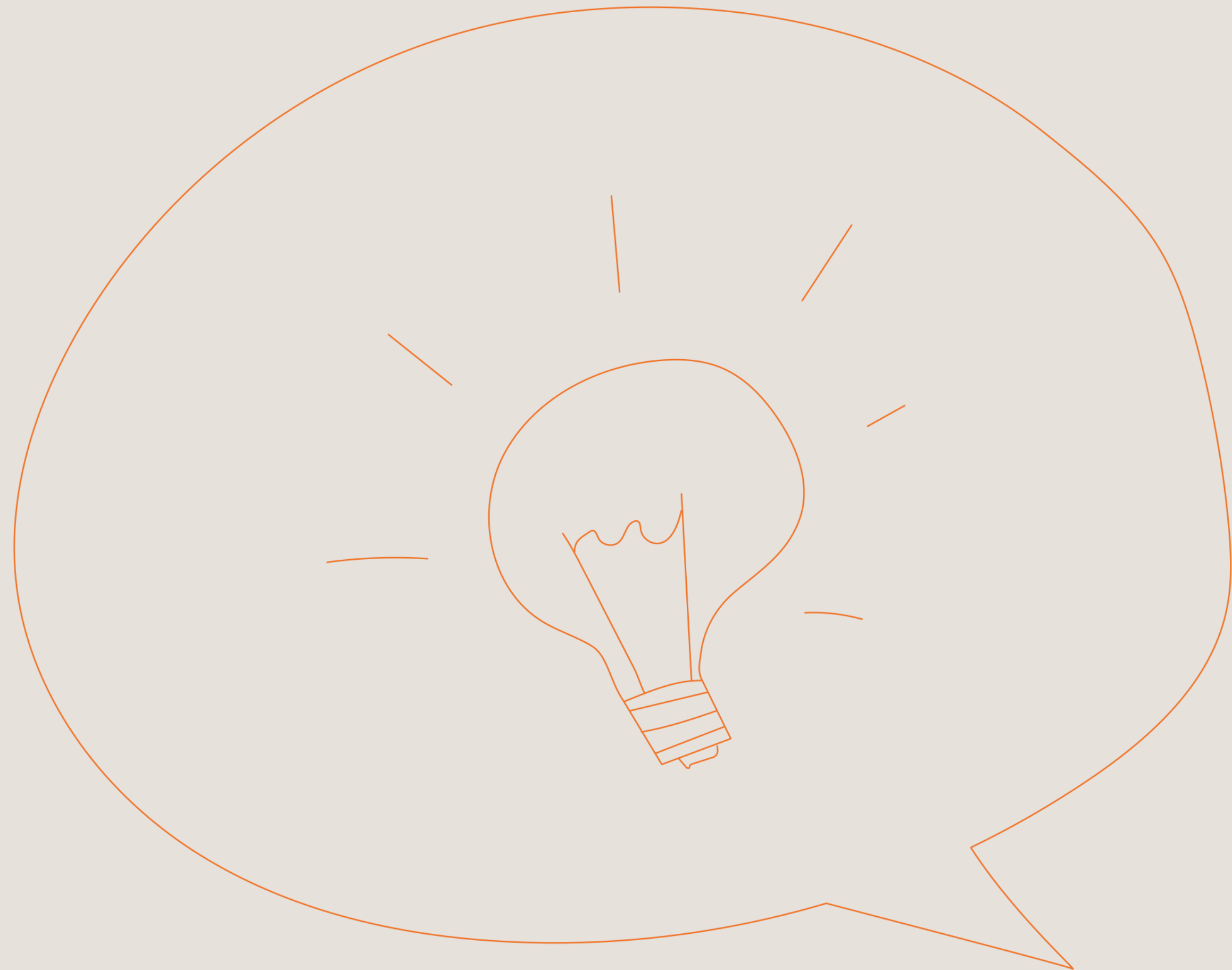


POLICY FOR RUS- MIDDELBRUK OG SPILL

- Under arbeidet og på arbeidsplassen
- I sosiale situasjoner i regi av jobben
- Bruk på fritid som kan få negative konsekvenser for jobben i form av endringer i fravær, arbeidsutførelse og atferd
- Ved hjemmekontor
- Lov om helsepersonell

akan

**HVORDAN GJØRE POLICY
TIL EN **LEVENDE KULTUR**?**



HVORDAN SPRE BUDSKAPET?

- Hva er vår hensikt og motivasjon?
- I hvilke tone ønsker vi å formidle budskapet?
- Hvilke arenaer og samarbeidspartnere har vi?



akan

KOMPETANSESENTER

Veiledningstelefon: 22 40 28 00 // Nettsider: [akan.no](https://www.akan.no)

E-post: akan@akan.no // Chat: [akan.no](https://www.akan.no)



Instagram: [instagram.com/akankompetansesenter](https://www.instagram.com/akankompetansesenter)



Facebook: [facebook.com/akankompetansesenter](https://www.facebook.com/akankompetansesenter)



LinkedIn: [linkedin.com/company/akan-kompetansesenter](https://www.linkedin.com/company/akan-kompetansesenter)



Podkast: [akan.no/podcasten-tapraten/](https://www.akan.no/podcasten-tapraten/)