

Til: Helse- og omsorgsdepartementet
Fra: Akan kompetansesenter v/direktør Elisabeth Ege
Dato: 8. april 2022

Ny folkehelsemelding - Akan kompetansesenters innspill

Forebygging og håndtering av rus- og avhengighetsproblemer er sentralt i folkehelsearbeidet. Arbeid er helsefremmende for de aller fleste, og det er viktig å hindre at problematisk bruk fører til utstøting fra arbeidslivet. God arbeidshelse er en viktig faktor i folkehelsearbeidet. Forebygging av rus- og avhengighetsproblemer i arbeidslivet lønner seg; det fremmer enkeltmenneskers livskvalitet, øker nærværet på arbeidsplassen og sparer samfunnet for helse- og velferdsutgifter. I tillegg bidrar forebygging til å utjevne sosiale og økonomiske forskjeller.

Hovedutfordringer

Med bakgrunn i vår erfaring har vi identifisert tre hovedutfordringer knyttet til forebygging av rus- og avhengighetsproblemer i arbeidslivet:

- 1)** Mange i arbeidslivet mangler bevissthet om temaet, og kunnskap om hvordan forebygge og håndtere rus- og avhengighetsproblemer, og for få kjenner til at det finnes kunnskapsbaserte verktøy og metoder som er vel utprøvd.
- 2)** Mange virksomheter lar være å forebygge. Det er blant annet en forestilling om at forebygging er komplisert og tidkrevende. Enkelte tenker «ingen hos oss har problemer».
- 3)** Tiden fra bekymring til handling er ofte for lang, og da reduseres muligheten til å få gjort noe. Den lange responstiden kan forklares psykologisk, som for eksempel redsel for å ta feil. Den kan også skyldes mangel på kunnskap om hva man skal gjøre, og kulturen på arbeidsplassen, der mange ikke snakker om ting som oppleves utfordrende.

Våre innspill til tiltak

Tiltak 1)

Regjeringen fastslår at arbeidslivet er en viktig arena for å forebygge og håndtere rus- og avhengighetsproblemer.

Tiltak 2)

Regjeringen oppfordrer arbeidslivet til å ta i bruk eksisterende kunnskapsbaserte verktøy og metoder, som blant annet finnes gjennom Akan kompetansesenter.

Tiltak 3)

Regjeringen vil be STAMI, NAV Arbeidslivssentre og Arbeidstilsynet om å samarbeide tettere med Akan kompetansesenter slik at flere virksomheter får bevissthet og økt kunnskap om hvordan forebygge rus- og avhengighetsproblemer.

Vår begrunnelse for tiltakene

Arbeidsplassen - en unik arena for forebygging og håndtering

I arbeidslivet møter vi majoriteten av den voksne befolkningen. Her har vi rutiner, tydelige roller og ansvar, som gjør det mulig å fange opp negativ utvikling på et tidlig tidspunkt,

forutsatt bevissthet og kunnskap. Arbeidsplassen er derfor en unik arena for å forebygge rus- og avhengighetsproblematikk. Forebygging og tidlig innsats blant voksne reduserer også risikoen for utvikling av varige skader og problemer hos barn og unge.

Forskning viser at vi påvirkes av kulturen på jobb, jo mer liberale holdninger, desto større sannsynlighet for «risikodriking» (WIRUS-studien).

Selve arbeidstilknytningen er for mange en sterk motivasjon til endring.

De som drikker mest, har en høyere risiko for å oppleve og forårsake negative konsekvenser av sin alkoholbruk enn mer moderate konsumenter. Likevel er det slik at den største andelen av alkoholrelatert sykefravær kan tilskrives mer moderate konsumenter, fordi denne gruppen er langt større enn gruppen som drikker mest. Det er derfor viktig at forebygging retter seg mot alle ansatte (Moan og Halkjelsvik, FHI, 2016).

Vår erfaring er at virksomheter som bygger en trygg og åpen tilbakemeldingskultur oppnår gevinster knyttet til helse, arbeidsmiljø, sikkerhet og omdømme.

Gjennom et samarbeid mellom helse og arbeid vil flere virksomheter få økt bevissthet og kunnskap

Akan kompetansesenter har ca.15 årsverk. Samarbeid med eksterne aktører er en viktig nøkkel for at en større andel av landets virksomheter får oppdatert og målrettet kunnskap. Samarbeidet med arbeidslivets parter er viktig, herunder samarbeidet med hovedorganisasjonene og statens arbeidsgiverenhet som er etablert som følge av nasjonal alkoholstrategi.

I tillegg vil et samarbeid hvor STAMI/bedriftshelsetjenester, NAV Arbeidslivssentre og Arbeidstilsynet har med seg forebygging av rus- og avhengighetsproblemer i sin dialog med virksomheter, bety at flere virksomheter får økt bevissthet og kunnskap om metoder og verktøy som finnes.

I fjor var 17 prosent av veiledningshenvendelsene vi mottok fra bedriftshelsetjenester. 11 prosent av bedriftsmøter og bedriftsinterne kurs var hos bedriftshelsetjenester.

Det vil være til stor nytte at man får til et tett samarbeid mellom helse og arbeid hos myndighetene.

Bidrar til å nå internasjonale målsetninger

Forebyggende innsats på arbeidsplassen er i tråd med internasjonale målsetninger Norge har forpliktet seg til å nå.

- WHO har satt et mål om å redusere skadelig alkoholforbruk med 10 prosent innen 2025. Norge har forpliktet seg til målet, som ligger til grunn for Nasjonal Alkoholstrategi. Strategien som ble bestilt av forrige Storting og lagt fram av forrige regjering, peker på arbeidslivet som en viktig arena for forebygging og tidlig innsats.
- Norge har forpliktet seg til målet om å redusere for tidlig død av ikke-smittsomme sykdommer (NCD) med én tredel innen 2030. Dette er sykdommer som i stor grad kan forebygges eller utsettes blant annet gjennom redusert alkoholbruk.

- Den forebyggende innsatsen på arbeidsplassen støtter opp under en bærekraftig samfunnsutvikling og er i tråd med FNs bærekraftsmål nr. 3: «God helse og livskvalitet», spesielt delmål 3.5: «Styrke forebygging og behandling av rusmiddelmisbruk, blant annet av narkotiske stoffer og skadelig bruk av alkohol», og FNs bærekraftsmål nr. 8: «Anstendig arbeid og økonomisk vekst», spesielt delmål 8.8 som blant annet omhandler behovet for å fremme et trygt og sikkert arbeidsmiljø for alle arbeidstakere.

Reduserer kostnader for arbeidslivet og samfunnet

I år har det kommet to nye rapporter som bekrefter at alkoholbruk og problemspilling innebærer høye kostnader for samfunnet og arbeidslivet. Forebygging og tidlig innsats er nøkkelen til å redusere disse kostnadene.

Rapporten «Samfunnskostnader ved alkoholbruk» fra Oslo Economics, viser at alkoholrelatert sykefravær og ineffektivitet koster det norske samfunnet minst kr 10 – 13 mrd årlig, og arbeidslivet minst kr 2-4,5 mrd. Det siste tallet er før produksjonstap hos pårørende er inkludert.

I tillegg er det risiko for skader, uhell og et svekket omdømme for bedriften. Forskning og praktisk erfaring viser at også arbeidsmiljøet påvirkes negativt.

En studie om konsekvenser av alkoholbruk blant ansatte i norske virksomheter, viste at 30 prosent hadde opplevd berusede kolleger som plagsomme, og 18 prosent hadde opplevd negative konsekvenser som følge av kollegers alkoholbruk i løpet av siste 12 måneder, eksempelvis i form av sosial ekskludering, seksuell trakassering og konflikter (FHI, Moan og Halkjelsvik 2019).

Rapporten «Den samfunnsøkonomiske kostanden ved problemspilling i Norge», den første beregningen av denne typen, ble nylig lansert. Rapporten viser at samfunnskostnadene beløper seg til totalt 5,14 milliarder norske kroner. Forskerne selv påpeker at beløpene i rapporten er underestimert, og den omfatter utelukkende problemspillere. Fra vår erfaring med pengespillproblematikk i arbeidslivet i mer enn 20 år, vet vi at også de som spiller med moderat og lav risiko kan spille på en måte som gir negative konsekvenser for arbeidsplassen og arbeidsutførelsen.

Forebygging og tidlig innsats bidrar til å redusere de økonomiske og sosiale kostnadene, og det er samfunns- og bedriftsøkonomisk langt mer lønnsomt enn å reparere i etterkant.

I samsvar med regjeringens ønske om å styrke forebygging

Regjeringen har informert om at de vil endre dagens ruspolitikk og starter arbeidet med en forebyggings- og behandlingsreform på rusfeltet. Helseministeren har uttalt at målet med reformen er todelt, da den både skal styrke forebyggingen og gi bedre behandling og oppfølging til mennesker med rusproblemer.

Erfaringer fra pandemien gjør forebygging enda viktigere

I en studie gjort av Respons Analyse på vegne av oss i Akan kompetansesenter (2021), ble ledere spurt om hvordan det har vært å ta opp eventuelle bekymringer på hjemmekontor sammenlignet med når man møtes fysisk. Blant de hjemmekontor var relevant for, svarte 54 prosent at de opplever det vanskeligere å ta opp bekymringer med ansatte på hjemmekontor. Dette underbygger vår erfaring fra dialogen med arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentanter under pandemien, hvor det også framkommer at ledere synes det er mer krevende å fange opp bekymringsfulle endringer hos ansatte som jobber hjemmefra. Vår erfaring fra

pandemien er at hjemmekontor og hybride løsninger gjør forebygging og oppfølging av ansatte enda viktigere.

En studie fra STAMI (Birkeland Nielsen, Christensen, Knardahl 2021) konkluderte med at bruk av hjemmekontor mer enn to dager i uken, kan gi økt sannsynlighet for at folk vil drikke mer i løpet av arbeidsuken.

Akan kompetansesenter gjør verktøy og metoder tilgjengelig for arbeidslivet

Akan - arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk ble etablert i 1963 og eies av LO, NHO og staten. Vi er et tilbud til hele norsk arbeidsliv, og brukes av store og små virksomheter fra hele landet, i privat og offentlig sektor og fra et bredt spekter av bransjer.

Den kunnskapsbaserte Akan-modellen oppfordrer til systematisk innsats på virksomhets- og individnivå gjennom: 1. En policy for rusmiddelbruk og spill som er forankret hos partene og kjent for ansatte, 2. Ledere som tar «den nødvendige samtalen» så tidlig som mulig når de blir bekymret for en medarbeider, og 3. Et tilbud om hjelp til de som har eller er i ferd med å utvikle problematisk bruk