

akran

ARBEIDSLIVETS KOMPETANSESENTER FOR RUS- OG AVHENGIGHETSPROBLEMATIKK

«Gevinsten ligger i åpenheten»
- *men også i samarbeidet med
RVO Bygg & Anlegg !*

Akan på 1-2-3

En del av bedriftens internkontroll og et viktig bidrag til et godt arbeidsmiljø

1

Lage kjøreregler om rus og spill som passer din bedrift, og beskriv hva som skjer dersom disse brytes. Bli enig med ansattrepresentant om kjørereglene og gjør de kjent for alle i bedriften.

2

I lederrollen inngår å ta en samtale med medarbeidere som man er bekymret for og/eller som ikke bør være på jobb. Henvise til Helse-Miljø-Sikkerhet og omdømme, samt kjøreregler.

3

Gi tilbud om støtte til de som har problemer. Individuelle Akan-avtaler kombinert med tett oppfølging og tilpasset behandling er vår erfaringsbaserte anbefaling.

Hvorfor samarbeid Akan- RVO??



Samarbeidsprosessen har skapt enighet og forståelse for at temaet er relevant og aktuelt for både arbeidstaker- og arbeidsgiver – samarbeid i alle ledd!

Nytt materiell



Mobilt bokmerke

www.akanapp.no



Akan på 1-2-3

En del av et sikkert og skadefritt arbeidsmiljø



Ansatt påvirket på jobb?



Samtalen



Oppfølging



Kjøreregler

Eksempel på kjøreregler, oversatt til engelsk, litauisk og polsk på www.akan.no

SMB bedriften AS

Våre kjøreregler er et resultat av en felle diskusjon i bedriften. Vi er blitt enige om:

1. Sosiale arrangement utenfor arbeidstid skal være inkluderende for alle. Alkoholservering er aldri hovedaktivitet under våre arrangement. Når alkohol serveres, vil det alltid være et alkoholfritt alternativ.
2. I vår virksomhet har vi 0-toleranse til *ruspåvirkning* på jobb. Dette gjelder alkohol og illegale stoffer.
3. Vår holdning er at bruk av illegale stoffer, også på fritid, er uakseptabelt blant våre ansatte.
4. Ansatte som må bruke medikamenter, som kan ha innvirkning på arbeidssituasjonen, oppfordres til å ta opp dette med nærmeste leder.
5. Pengespill, dataspill og bruk av sosiale medier, skal ikke påvirke utførelsen av ordinære arbeidsoppgaver i forhold til tidsbruk, trøtthet og uoppmerksomhet.
6. Ved representasjon, reise, kundemøter og andre arbeidsrelaterte anledninger, forventer vi måtehold da de ansatte også i disse situasjoner er å betrakte som representant for virksomheten.
7. Lukt av alkohol og/ eller bakrus er uforenlig med å være på jobb. Nærmeste leder avgjør om hjemsendelse.
8. Ved bekymring, mistanke eller brudd på kjørereglene, har nærmeste leder ansvar for å snakke med og følge opp den det gjelder.
9. Virksomheten vil strekke seg langt for å hjelpe ansatte som har en rus- avhengighetsproblematikk. Vi følger Akans prinsipper for støttetiltak overfor ansatte med problemer.

Dato:

Ansatt representant:

Leder:

Sist men ikke minst.....

- Gode tilbakemeldinger fra enkeltpersoner og bedrifter !
- Samarbeidet med bygg- og anleggsbransjen som en modell for samarbeid med andre bransjer.

