



Norway

Contact:

AV-OG-TIL
Torggt. 1, 0181 OSLO
www.avogtil.no
avogtil@avogtil.no
fon: +47 23 21 45 30

AKAN
Møllergt. 8 (Inng. Skråninga), 0179 Oslo
www.akan.no
akan@akan.no
fon: +47 22 40 28 00

About Norway all information based on AV-OG-TIL- and AKAN-websites:

Legislation

According to the **Act Relating to Workers' Protection and Working Environment**, all companies with more than 50 employees have to establish a working environment committee where employer, employees and the occupational health service are all represented.

The main task of this committee is to observe that work environment matters are taken care of according to the regulations of the law. These committees or, in smaller companies, similar committees with representation from employers and employees, **initiate the companies' work on an alcohol and drug policy.**

AV-OG-TIL is a campaign organization working for alcohol free zones, e.g. working life. Through campaigns and activities they contribute in raising public awareness about situations where alcohol can cause harm or insecurity. The organization is supported by political parties, unions, governmental and non-governmental organizations. They all support the efforts to reduce the harmful effects of alcohol in our society, and in raising alcohol awareness in the general public.

In 2009, AV-OG-TIL made a new online tool which workplaces can use to make their own alcohol policy: <http://www.avogtilprat.no/>. This online tool is developed in cooperation with experts at IRIS (International Research Institute of Stavanger) and AKAN (see above).

- AV-OG-TIL promotes the tool into the organizations, the communities they work with and national campaigns as well.
- It is important to promote it in many ways, arenas, media and so on to get the message across.
- The toll is useful for NGOs, local administrations, production factories etc.

With the program employees at the workplace can describe themselves the situation and there views and together get a result in form of a statistic. There, they can see which situations they have agreed on and what is not okay and this will help them make a policy. This will give them to legitimate the policy amongst the participators.

The idea of AV-OG-TIL member was to make a program that answers to the “new worklife”: There are not a lot of big integrated businesses anymore. People work more at small dynamic enterprises, shifting jobs, less clear lines between work and leisure...

Avogtilprat is not a “costly” program and it is easy to access. *The program is still new, so results - like number of Alcohol policies made at workplaces - do not exist yet.*

In Annexe 1 you will find an extract from this online tool (<http://www.avogtilprat.no/>)

AKAN [Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk] is the workplace advisory centre for issues relating to alcohol, drugs and addictive gambling.

Their activities are based on collaboration between employers and employees. A defined drug and alcohol policy and clear guidelines for dealing with drug and alcohol abuse in the workplace are important elements in AKAN's activities.

So far, **mostly large enterprises have established an AKAN system**. However, a drug and alcohol policy is also important for small and medium-sized firms. This **leaflet** has been produced to show how the AKAN system can be adapted for smaller firms:

The main objective is to contribute to the prevention and solving of alcohol and drug problems in Norwegian enterprises and workplaces and also to see to it that employees with abuse problems get help. The work is based on human consideration and on a concern for social, economical, medical and safety conditions in the field of work.

The main aims are to:

- Prevent alcohol and drug problems in Norwegian enterprises.
 - Develop methods for early intervention and enable employers and employees to take action.
 - Provide help and assistance for employees already having developed a substance problem.
- Through its work and activities, AKAN aims at qualifying employees and employers for constructive collaboration when encountering the challenges of alcohol and drug problems in the workplace. **Their programs have been set up in numerous public and private workplaces all over the country.**

Means

- a) Training and educating:** Arranging courses and conferences for employers and employees, aiming to:
 - Motivate and advise enterprises in the process of establishing their own written policy on alcohol and drugs.
 - Spread knowledge on how to handle alcohol and drug problems in the work place.
 - Inform about the possible consequences of alcohol and drug abuse in the workplace.
- b) Counselling:** Counselling enterprises and trade unions with regard to the establishment and adjustment of AKAN at their workplace and on general or specific substance abuse problems.
- c) Information:** Produce and distribute relevant information on the topic of working environment, organisation of the AKAN-system in the enterprises and on alcohol and drug problems related to the place of work.

AKAN's **individual contract model** consists of structured and specially adapted support in the workplace for a person with a drug or alcohol problem. This may include:

- medical examination
- a consultation with the firm occupational health service or a general practitioner
- external outpatient or inpatient treatment
- a colleague as a peer support person at the workplace

Relevant internal resources:

- manager
- key person
- peer support person
- occupational health service
- employee representative

Relevant external resources:

- general practitioner
- social welfare office, preferably a drug abuse counsellor
- local treatment clinic, outpatient clinic, or drug and alcohol team
- the AKAN workplace advisory center

Control measures and change of work tasks might be required in order to secure the interests of the company.

"The important conversation": To confront someone with their drug or alcohol problem is not easy. However, it is important to show that the company has a position on this issue and that help can be provided. The immediate supervisor may confront an employee with a suspicion of drug or alcohol abuse even if the individual has never been intoxicated at work.

The background for the conversation

What is your concern?

The reason you suspect that there might be a drug or alcohol problem, for example:

- Absenteeism?
- Cooperation problems?
- Reduced work performance?
- Mistakes?
- Violations of company regulations or the individual agreement?

What to say?

- Plan what you will say.
- Inform the person concerned why this conversation is taking place.
- Be specific when you describe your observations.
- Present your suspicion about drug or alcohol abuse only when you are fairly sure that there are no other credible explanations.

What not to say

- Do not start out by demanding admissions.
- Do not force the person concerned to lie.
- Do not make a diagnosis.

What response to expect?

1. Defence, in the form of denial, accusations, and downplaying of the matter.
2. Despair
3. Relief

Closing the conversation

- Explain the employment-related consequences if things do not change.
- Ask the person concerned to help come up with a solution.
- Make positive statements.
- Plan another meeting.

→ **Your job as a manager or supervisor is not to analyze the problem, but to explain how the problem will affect the employment situation.**

The AKAN-model/levels

The working environment committee decides if the enterprise wants to establish e.g. the model of AKAN. When the enterprise establish this model, which is a mutual agreement, the workplace says that no employee should be dismissed on the ground of alcohol- and drug abuse as long as the employee has signed an individual AKAN-contract and sticks to it.

A sub-committee will be elected with the same kind of representation; employer and employees and health service. **This local "AKAN-committee" will be responsible for working out the Company's policy on the alcohol and drugs issue** and for proposing and executing activities to fulfil the policy of the enterprise.

- **A set of regulations** on how to act, when to act, who is responsible for doing what, etc. - **will be worked out** by the committee for approval in the environment committee.
- The AKAN-committee members shall also supervise all employers and employees in question about alcohol and drug problems and the AKAN-model.
- An important person in this work will be the appointed **AKAN-key person (employees)** who should be a person coming from the union in the workforce or another person among the employees who is respected and well known by most people in the enterprise.
- When an employee enters to an individual agreement a team will be set up. The team comprise the employee, supervisor, AKAN-key person and the health service.
- **Annual reports from enterprises:**
 - Primary Prevention in a company:* Having a drug policy known to everybody, information about alcohol and drugs
 - Secondary Prevention:* Training for supervisors in recognizing early signs of problems, "The inevitable conversation", focus on behaviour at work.
 - Tertiary Prevention:* Intervention, assistance programs, cooperation with professional treatment, a binding contract

Reactions to abuse

An employee who shows up at the workplace intoxicated has violated company regulations and will be sent home. His or her immediate supervisor has the responsibility for taking action:

1. Verbal warning: violation of work regulations
2. Written warning: recurring violation - an individual (AKAN-)agreement.
3. Further violations: additional written warning / the situation is evaluated.

YOUNG EMPLOYEES

AKAN provides a special programme directed at young employees. The programme has been developed since 1998. It has been very well received and is much requested.

Development of preventive strategies

A special educational programme has been worked out based on the findings in the survey and on pedagogical principles, which they hope trigger the interest of a young population. During the programme, three objectives will be focused on:

1. Trigger the interest of the young employees in the workforce.
2. Give the young employees more knowledge about alcohol and drugs as a tool for reflection to influence their attitudes and behaviour.
3. Motivate the young employees to realise the necessity of having an alcohol and drug policy at the workplace.

Annexe 1: Extract from the AVOGTILPRAT-online tool (in Norwegian) (<http://www.avogtilprat.no/>)

AV-OG-TIL PRAT
AV-OG-TIL PRAT

- AV-OG-TIL Prøt er et digitalt verktøy der grupper drøfter bruk av alkohol i ulike situasjoner.
- Formålet er å skape en mer bevisst alkoholkultur, og bidra til utforming av retningslinjer for alkoholbruk i organisasjonen.
- Programmet kan brukes i frivillige organisasjoner, skoler og bedrifter.
- Programmet består av tre deler og kjøres direkte via internett, uten eksterne veiledere.

Kom igang!

Hva trenger dere?

- En gruppe på inntil ti personer
- Et grupperom
- Fem timer effektiv arbeidstid
- En datamaskin med internett
- Projektor og lerret
- Eksterne høytalere

Når det praktiske er klart kan dere starte programmet.

Start

Evaluering

Gjennomført AV-OG-TIL Prøt? Svar på 5 enkle spørsmål og bidra til å gjøre løsningen enda bedre!

Evaluering

Brochure (<http://www.avogtilprat.no/brosjyre.pdf>)

AV-OG-TIL Prøt er et svært relevant verktøy for arbeidslivet, spesielt for å kunne diskutere de kulturelle aspektene av alkoholbruk på arbeidsplassen.
Dan Pooftak, universitetslektor, Vajoy Universitet

I sosiale sammenhenger mellom arbeid og fritid mangler ofte alkoholen som en viktig del. Når arbeidslivet er et vakkert liv, gjennom samarbeid mellom ledelse og tilføyelige utarbeider en rusmiddelpolitikk som også omfatter godbarnene.
Rita Lakang, LO-skrifter

Det er beregnet at mellom 14 og 19% av kostnadsfremst (1.3 dager) er alkoholkost, mens så mye som halvparten av endagsfremst kan krevtes til alkohol. Et viktig poeng er at det ikke er de som har et alkoholproblem som står for det meste av de alkoholkostene fremst. Det er faktisk de med et lavere konsum som deger de store kostnadene for bedriftene.
Sverre Neevåg, forskningsleder, Statensegit Utredningsbyrået

www.avogtil.no/prat

AV-OG-TIL PRAT er utviklet i samarbeid med:

AV-OG-TIL AKAN IRIS

Årsmøte i baren?
Hvor går grensene for bruk av alkohol i din organisasjon?

Hva er AV-OG-TIL Prøt?

AV-OG-TIL Prøt er et digitalt verktøy der grupper drøfter bruk av alkohol i ulike situasjoner. Formålet er å skape en mer bevisst alkoholkultur, og bidra til utforming av retningslinjer for alkoholbruk i organisasjonen.

Vår alkoholkultur formes av de fellesskap vi deltar i. For mange er utdanning, engasjement og arbeid en viktig del av hverdagen. De fleste er enige i at man ikke bør drikke alkohol på jobb, men hvor går egentlig grensene i din organisasjon?

AV-OG-TIL Prøt inviterer deltagere til å utforske konkrete situasjoner der alkohol spiller en rolle i fellesskapet, og se på hvilke kjenner man, mener er fornuftig. Programmet består av tre deler og kjøres direkte via internett, uten eksterne veiledere.

For mer informasjon se www.avogtil.no/prat.

Hvorfor ta en AV-OG-TIL Prøt?

AV-OG-TIL Prøt er en helt ny måte å tenke alkoholfrembygging i organisasjonen. Adn får et digitalt verktøy, selvstyrt og for brukersynt interasjon og læring, blitt anvendt til å utforske alkoholkultur i grupper.

Programmet kan brukes i frivillige organisasjoner, skoler og bedrifter. Grupper og skoler hjelper folk til å realisere en mer komplisert tema uten at det blir personlig og bidrar til samhold og læring.

Hvert år går millioner av arbeidstimer tapt på grunn av alkoholkostert fravær. AV-OG-TIL Prøt kan bidra til å redusere fraværet og gjøre hverdagen litt frivilligere for alle.

AV-OG-TIL tilbys gratis til alle organisasjoner skoler og bedrifter.

Enkelt Lønnsomt Trivelig

5

Operating Manual (<http://www.avogtilprat.no/brukerveiledning.pdf>)

Verktøykassen

Underveis i programmet får du tilgang til ulike ressurser som kan være til hjelp i gruppeprosessen. Ressursene er tilgjengelig i verktøykassen og kan hentes frem ved behov. Her er en oversikt over elementene i verktøykassen:

- * Definisjon av alkoholenheter og grenseverdier
- * Situasjoner og beskrivelser (bolk B og C)
- * Fargekart (bolk C)

1 AE
12 gram alkohol

1 liter flaske øl
1 glass vin
4 cl brennevin

Mot slutten av programmet får man også anledning til å laste ned eksempler fra tre ulike organisasjoner som har utarbeidet retningslinjer for bruk av alkohol.

BRUKERVEILEDNING

AV-OG-TIL PRAT

AV-OG-TIL Prat er et digitalt verktøy der grupper drøfter bruk av alkohol i ulike situasjoner. Formålet er å skape en mer bevisst alkoholkultur, og bidra til utforming av retningslinjer for alkoholbruk i organisasjonen.

For å gjennomføre AV-OG-TIL Prat trenger du tilgang til internett og noe teknisk utstyr. Denne brukermanualen vil gi en innføring i nødvendige forberedelser og svar på spørsmål som kan oppstå underveis.

www.avogtil.no/prat

Oppfølging

Etter å ha gjennomført AV-OG-TIL Prat har man et grunnlag for å utforme retningslinjer for bruk av alkohol i gruppen eller organisasjonen. For å sikre en god forankring av retningslinjene er det viktig at det lages et dokument som de impliserte partene kan godkjenne. Vi anbefaler at det legges til rette for en åpen prosess der personer og organer som ikke har vært tilstede under gjennomføringen av AV-OG-TIL Prat får anledning til å komme med innspill. Først når dokumentet er endelig godkjent, vil det kunne fungere som en rettesnor for alkoholkulturen i organisasjonen.

Eksemplene på retningslinjer fra andre organisasjoner kan være nyttige som referanse. Det er også mulig å be om veiledning per e-post til avogtil@avogtil.no i det videre arbeidet.

UTEN ALKOHOL

Arbeidstakerorganisasjonen for offentlig tjenestegjennomføring

International Research Institute of Norway

www.avogtil.no/prat

AV-OG-TIL Prat på 1-2-3

- 1

Sjekk utstyr! Du trenger et grupperom med en PC koblet til internett, høyttalere og en projektor. Vi anbefaler at du gjennomfører lyd- og lystesten på www.avogtil.no/prat for du går videre.
- 2

Samle folk! Vi anbefaler en gruppe på inntil ti personer. De som deltar kan være et arbeidsfellesskap, eller representanter for ulike grupper i et slikt fellesskap.
- 3

Logg inn! Når utstyret er klart og de rette menneskene er på plass er det bare å sette i gang. Gå inn på websiden, klikk "Logg inn" og følg instruksjonen på skjermen.

Teknisk utstyr

Riktig utstyr er viktig for at du skal få en god opplevelse med AV-OG-TIL Prat. Vi anbefaler at du gjennomfører en lyd og lystest på følgende utstyr før oppstart:

- * En datamaskin med nettleser og internettforbindelse (1 Mbit/sek)
- * Eksterne høyttalere med god lyd som fungerer med maskinen du har tenkt å bruke
- * Projektor og lærret monteret i tak eller løst i rommet

Datamaskin med internett

Eksterne høyttalere

Projektor og lærret

Gjennomføring av programmet

AV-OG-TIL Prat består av tre bolker. Hver bolke ledes av de digitale vellederne Ida og Sverre som både holder faglige innlegg og gir oppgaver underveis. Totalt må det påregnes ca 5 timer effektiv arbeidstid, eller 1-2 timer per bolke. Tiden vil variere avhengig av gruppens diskusjoner og pauser.

Bolk A tar for seg drikkesituasjoner og gir en innføring i hvordan man kan beskrive disse på en måte som er relevant for alkoholkulturen i gruppen.

Bolk B ser vi nærmere på situasjonene som beskrevet i første del, og gir en innføring i hvordan man kan utforme kriterier for å vurdere disse situasjonene.

I den avsluttende delen, **bolk C**, oppsummeres arbeidet slik at man kan vurdere de ulike situasjonene, og om disse er i samsvar med den alkoholkulturen organisasjonen ønsker å fremme.

Ved å gjennomføre AV-OG-TIL Prat vil gruppen komme frem til et forslag til retningslinjer for bruk av alkohol.

Hvem bør være med?

For at prosessen med å utforme retningslinjer for bruk av alkohol skal lykkes er det avgjørende at de rette personene er tilstede. I de fleste tilfeller er det tilstrekkelig å samle en gruppe på inntil ti personer. Deltagerne bør ha en varig relasjon der felles drikkeanledninger er en del av samværet. Dette kan være grupper som har regelmessige møter, for eksempel gjennom utvalg, kontorfellesskap, styre eller lag.

Dersom man ønsker å gjennomføre AV-OG-TIL Prat med en gruppe som ikke har jevnlig kontakt er det viktig at de som deltar representerer så mange deler av organisasjonen som mulig. Dette kan for eksempel være personer fra et styre, ledelsen, fagforeningsrepresentanter, medarbeidere, personalavdeling, hms, verneombud eller andre. Det avgjørende er at de som deltar har kjennskap til praksis i organisasjonen når det gjelder bruk av alkohol, og at det gruppen kommer frem til tar hensyn til alle deler av virksomheten.

Tastefører

For å gjennomføre AV-OG-TIL Prat må gruppen velge en tastefører. Tasteføreren skal skrive inn gruppens svar på oppgavene som blir presentert, og ellers følge instruksjonene i programmet. Tasteføreren jobber å være en tilrettelegger for gruppens diskusjoner. Her er noen gode råd til deg som har blitt utnevnt til denne viktige oppgaven:

- * Noter ned stikkord for diskusjoner underveis
- * Vær oppmerksom på at alle kommer til orde
- * Sørg for at du også får bidratt i diskusjonene
- * Sjekk om gruppen er enig i dine formuleringer
- * Husk at du kan bruke verktøykassen hvis dere er i tvil

Annexe 2: Background of the online tool (only in Norwegian) <http://www.avogtilprat.no/info.html>

Gjennomføring av programmet

AV-OG-TIL Prat består av tre deler. I første del får du informasjon om alkohol, drikkesituasjoner og risiko. Første gruppeoppgave beskriver positive og negative sider ved bruk av alkohol. Videre velger deltagerne ut åtte drikkesituasjoner som er typiske for gruppen. Hver situasjon beskrives med fokus på formål, deltagerne, frekvens, alkoholinntak og stemning i de ulike situasjonene.

I del to jobber man videre med alkoholenheter, grenseverdier for helseskade og kriterier for å vurdere drikkesituasjoner. Gruppen får i oppgave å vurdere risiko ved bruk av alkohol i de valgte situasjonene. Til slutt vises et samlet bilde for de ulike situasjonene, og gruppas drikkemønster.

I siste del utarbeider deltagerne problemstillinger for drøfting av alkoholkulturen i organisasjonen. Disse blir sentrale når ressurspersoner hentes inn, og man gjør avtaler om å forankre retningslinjene for bruk av alkohol i organisasjonen.

Metodikk

AV-OG-TIL Prat bygger på IGOR-metodikken utviklet av IRIS (tidligere Rogalandsforskning) for rusmiddelforebyggende arbeid i arbeidslivet. Metoden er senere tilpasset for anvendelse på en rekke andre arenaer, blant annet utdanningsinstitusjoner og frivillige organisasjoner.

IGOR henspiller på det vanskelige grenselandet Innimellom Grønt Og Rødt. I metoden arbeider man med å identifisere situasjoner der bruk av rusmidler forekommer i en gruppe, og vurdere om dette medfører høy eller lav risiko for fellesskapet ut fra de kriteriene man har valg.

AV-OG-TIL Prat er utviklet i samarbeid mellom IRIS, AKAN og AV-OG-TIL og gjennomføres som en gruppeprosess med digitale veiledere via internett. Programmet skal lede frem til et sett retningslinjer for bruk av alkohol i gruppen.

Aktørene:

IRIS International Research Institute of Stavanger.

AKAN Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk.

AV-OG-TIL

