

akan

Centre consultatif sur les questions liées à l'alcool, à la drogue et au jeu addictif

« La récompense réside dans l'ouverture »

Au service des entreprises norvégiennes depuis 50 ans

Pompidou Group Oct 15th 2014

Elisabeth Ege, Director

PLAN DE L'EXPOSÉ

- Au sujet du centre consultatif AKAN
- Une étude de cas
- Comparaison avec le cadre de référence
- La construction d'une culture, moyen essentiel de prévention de l'abus d'alcool et de drogues – notre expérience

Akan Workplace Advisory Centre

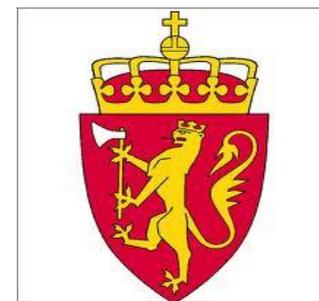
Propriétaires et fondateurs :



Confédération des
entreprises norvégiennes



Confédération norvégienne des
syndicats



Gouvernement
norvégien

Objectif et cible :

Aider les managers et le personnel à contribuer à la prévention et au traitement de l'abus de substances et de l'addiction à l'alcool, aux drogues et aux médicaments délivrés sur ordonnance, ainsi que de l'addiction aux jeux et aux jeux d'argent

Les petites, moyennes et grandes entreprises de tous les secteurs

L'AKAN en bref en 2013



400 visites et conférences



30 formations



800 appels



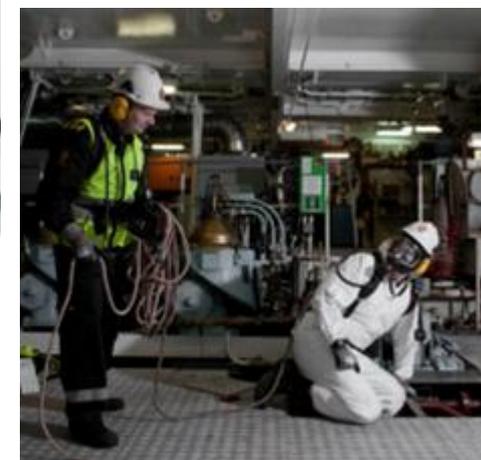
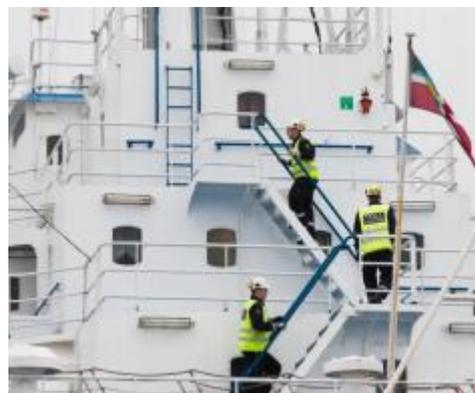
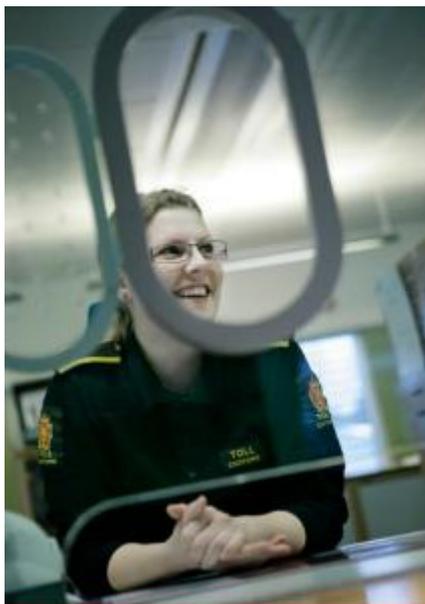
4 400 visiteurs/mois



85 articles dans les médias

- Alcool
- Drogues
- Médicaments délivrés sur ordonnance
- Jeux et jeux d'argent

Douane Norvègien



Les clés de la réussite

Organisation :

Adhésion du management et du personnel

Bonne coopération entre le management et le personnel

Dynamisme des représentants syndicaux et des représentants chargés de la sécurité

Le poste de responsable de la santé et de la sécurité au travail est un poste à 100 %.

Systeme électronique de gestion de la santé et de la sécurité au travail, accessible à tous

Réseau interne consacré à la santé et à la sécurité, établi au niveau national

Allocation régulière de ressources à des activités de prévention

Mesures :

Une politique concernant l'usage de drogues, la consommation d'alcool et les jeux d'argent

La prévention, partie intégrante de la mission du responsable de la santé et de la sécurité et thème régulièrement abordé dans les réunions de managers

Utilisation d'un outil, la grille de dialogue, dans tous les services

La politique en bref

Objectifs : Prévention, bonne image, climat de travail agréable, professionnalisme du personnel

Moyens : Information, formation et discussions annuelles

Le personnel est censé faire preuve de modération.

Il n'est pas toléré qu'un membre du personnel soit en état d'ivresse, ait la gueule de bois ou sente l'alcool.

La consommation d'alcool en dehors du travail ne doit pas altérer la performance au travail ni entraîner d'absences.

Ne porter ni vêtements, ni bijoux, ni autres accessoires qui traduisent une attitude tolérante face aux drogues.

Grille de dialogue

	Alcohol consumption	Expectation to drink	Sense of community	Corporate image	Quality of work "the day after"	Safety, sensitive info.	Family, leisure
Summer party	Red	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Red	Red
Party dpt 1	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Red	Red
Party dpt2	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Yellow	Red
Christmas party	Yellow	Green	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow
Kick off	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Red
Annual Conference	Red	Yellow	Green	Yellow	Green	Red	Red

Skriv ut resultatet

Comparaison avec le cadre de référence

- Prévention à l'ordre du jour dans des domaines relevant de la santé et de la sécurité au travail
- Prise en compte des caractéristiques de l'entreprise en termes de situations et de groupes à risque, de culture, etc.
- Santé et sécurité au travail, image de l'entreprisey compris culture d'entreprise
- Politique connue de tous dans l'entreprise
- Coopération entre management et personnel
- Les managers ont une conversation dès que possible s'ils repèrent des signaux d'alerte.
- Les personnes qui ont un problème reçoivent une aide.

Notre expérience : la construction d'une culture, moyen essentiel de prévention de l'abus d'alcool et de drogues

- La consommation d'alcool est liée aux normes qui prévalent sur le lieu de travail.
- La récompense réside dans l'ouverture.
- Culture d'entreprise ouverte => avantages
- Facteurs importants dans la création d'une telle culture
- Dialogue entre les parties, dans les grandes entreprises comme dans les petites
- Nous osons parler des situations dans lesquelles nous buvons ensemble et dire ce que nous en pensons.
- Eviter une approche moralisatrice

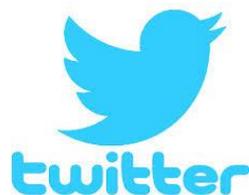


Merci pour votre attention 😊





Advisory service: + 47 22 40 28 00
E-mail: akan@akan.no
Web: www.akan.no
Blog: www.akanblogg.no



www.twitter.com/@AkanNorge



www.facebook.no/akankompetansesenter