

Saksbehandlar: Arvid Stenehjem, Fylkesrådmannen
Sak nr.: 16/3039-5

AKAN-årsrapport 2017

Fylkesrådmannen rår hovudsamarbeidsutvalet til å gje slik tilråding:

- 1) Hovudsamarbeidsutvalet tek dei innkomne årsrapporteringane frå året 2017 til vitande.
- 2) Hovudsamarbeidsutvalet ber om ny årsrapportering og evaluering for 2018 samt evaluering ved utgangen av 2019.

Vedlegg:

Rapport til AKAN fylkeshovudkontakt frå året 2017:

- Eid vg skule
- Mo og Øyrane vg skule
- Stryn vg skule
- Hafstad vg skule
- Dale vg skule
- Høyanger vg skule
- Årdal vg skule
- Sentraladministrasjonen

[Oversikt over reglementet på Portalen](#)

Andre relevante dokument i saka:

Sak 16/3039-1 vedteken i hovudsamarbeidsutvalet 9.november 2016

SAKSFRAMSTILLING

1. Samandrag

Vårt AKAN reglement vart revidert og vedteken av hovudsamarbeidsutvalet i sak 16/3039 i mars 2016. Fylkeskommunen sine reglar for rusmiddelbruk skal bidra til at ein AKAN-avtale kan inngåast som eit reelt alternativ til ein personalsak der medarbeidaren er motivert for dette. Vårt utgangspunktet er å halde på personalressursen, men sanksjonere uønska åtferd og som alternativ inngå ein avtale der den tilsette under behandling kan bli kvitt rus- og avhengigheits problemet.

Reglane for rusmiddelbruk og spel uttrykker verksemda si haldning til rusmiddelbruk og spel under arbeidet, i arbeidsrelaterte situasjonar og i fritida som får negative konsekvensar for arbeidsplassen.

2. Bakgrunn for saka

Fylkeskommunen sitt noverande AKAN-reglement har vore gjeldande frå vedtak i hovudarbeidsmiljøutvalet den 9.11.2016.

AKAN-reglement var før dette vore forankra i vedtak i hovudarbeidsmiljøutvalet den 6.9.1993 i sak nr 9/93, a-sak nr. 342/93. Sidan den gangen har reglementet fleire gonger vore justert og tilpassa språkleg.

HMT-heimesida og seinare Portalen har erstatta rundskriv, reglement, prosedyrar og informasjonsbase. Gjeldande AKAN-reglement var ikkje tilpassa oppdatert kunnskap på feltet og var difor moden for revideringa. Vidare såg vi ein viss etterspurnaden etter retningsliner/reglar som eit alternativ til saksbehandling av ordinere personalsaker.

HSU har bestilt at LAMU kommenterer i ein eigen årleg rapport til AKAN hovudkontakt (Arvid Stenehjelm, Frm-personal) følgjande moment:

- tal tilfelle av rusmisbruk som er kjend
- tal på tilsette som får behandling
- ei vurdering av AKAN-opplegget
- vurdere dei praktiske røynslene og ev. kome med framlegg til endringar.

AKAN-hovudkontakt skal vedlikehalde reglar og prosedyrar på systemnivå og koordinere det førebyggjande AKAN-arbeidet i fylkeskommunen og vere organisatorisk tilknytt Frm-personal. Hovudkontakten skal ha melding om nye AKAN-saker for å kunne gje råd og rettleiing ved utforming og oppfølging av AKAN-saker ved dei fylkeskommunale institusjonane. Hovudkontakten har møterett i HSU ved orienteringssaker og legg fram endringar i AKAN-retningsliner og ein kort årsrapport til utvalet.

Vidare har HSU i vedtaket beden om ein evaluering av ordninga innan utgangen av 2018.

3. Rapportar frå LAMU/einingane

Første moglege heile rapporteringsår er 2017. Vi sendet ut ei påminning til einingsleiarane om denne rapporteringa i e-post den 19. oktober. Vi sette frist for tilbakemelding til den 1. november 2018. Den 5. oktober sendte vi ny purring til einingane. Innan denne høvesvis korte fristen har 8 einingsleiarane rapportert. Sjå vedlegg.

Vi har ikkje tilstrekkeleg grunnlag for å evaluere om vår måte å tilby AKAN-avtale på. Måla er at motiverte tilsette som innrømmer ein avhengigheits problematikk får avtale om behandling som alternativ til ei personalsak. Og i tillegg at denne behandlinga fører på sikt fram til uavhengigheit og adekvat jobbaktivitet.

4. Konklusjon

Det er p.t ikkje rapportert at reglementet er nytta og at tilsette har fått dette tilbodet i vår organisasjon i 2017. Vi har difor ikkje grunnlag for evaluering.