

Saksbehandlar: Arvid Stenehjøm, Fylkesrådmannen  
Sak nr.: 16/3039-1

## **AKAN-reglement for Sogn og Fjordane fylkeskommune**

### **Fylkesrådmannen rår hovudsamarbeidsutvalet til å gjere slikt vedtak:**

- 1) Hovudsamarbeidsutvalet godkjenner fylkeskommunen sine reviderte reglar for rusmiddelbruk og Akan-reglement.
- 2) Reglementet skal nyttast overfor tilsette med erkjente rus- og avhengigheitsproblem under føresetnad av at den tilsette, arbeidsgjevar og primærhelsetenesta finn dette føremålstenleg.
- 3) Ordninga skal evaluerast ved utgangen av 2018.

### Vedlegg (administrative verktøy):

- 1) Den nødvendige samtalen
- 2) Første gongs skriftleg åtvaring
- 3) Andre gongs skriftleg åtvaring

### Andre dokument som ikkje ligg ved:

Sak 3/93 Reglar for rehabilitering av arbeidstakarar med rusproblem

---

## **SAKSFRAMSTILLING**

---

### **1. Samandrag**

I fylkeskommunen sitt arbeidsreglement (§ 11) Rusmiddel/Akan står det; *Det er ikkje lov å vera rusa i tenesta. Arbeidstakar som har rusproblem kan få tilbod om eit AKAN-opplegg.*

*Merknad. Misbruk av alkohol eller andre bedøvande eller berusande midlar vil vere grunn til oppseiing/avskil. Det same gjeld for slikt misbruk utanom arbeidstida som påviseleg går ut over arbeidstakaren si utføring av arbeidet.*

Det skal reagerast aktivt overfor arbeidstakarar med rus- og avhengigheitsproblematikk. Sogn og Fjordane fylkeskommune ønskjer å førebyggje rusproblem ved å oppretthalde eit rusfritt arbeidsmiljø og bidra til at arbeidstakarar som vil ut av sitt avhengigheitsproblem kan halde fram i sitt tilsetjingsforhold i fylkeskommunen.

Akan-avtalen kviler på premissen om at verksemda ikkje skal gå til oppseiing av den tilsette så lenge begge partar held seg til avtalen.

Formålet med avtalen er å gi den tilsette ein moglegheit til å endre åtferd samtidig som vedkommande beheld jobben.

## **2. Bakgrunn for saka**

Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengigheitsproblematikk (AKAN)<sup>i</sup> vart starta opp i 1963 av dåverande LO og NHO.

Fylkeskommunen sitt Akan-reglement har vore gjeldande frå 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.

Portalen har erstatta HMT-heimesida, rundskriv, reglement, prosedyrar og informasjonsbasen i Lotus Notes. Gjeldande Akan-reglement er ikkje tilpassa oppdatert kunnskap på feltet og er difor moden for denne revideringa. Vidare ser vi ein viss etterspurnad etter reglar og prosedyrar som eit alternativ til saksbehandling av ordinære personalsaker.

## **3. Førebyggje rusproblem**

### **Målsetting**

Sogn og Fjordane fylkeskommune ønskjer å førebyggje rusproblem mellom dei tilsette, oppretthalde eit rusfritt arbeidsmiljø og bidra til at arbeidstakarar med rus- og avhengigheitsproblem kan komme ut av problema sine og med det kan halde fram som arbeidstakarar i fylkeskommunen.

Sogn og Fjordane fylkeskommune har som intensjon å tilby individuell Akan-avtale til motiverte medarbeidarar, men det er unntak. Dersom arbeidet sin art tilseier at det ikkje er tenleg, vil førekomst av avhengigheitsproblematikk bli handsama som ei disiplinærsak. Slik avgrensing er for å ivareta eit godt arbeidsmiljø. Vi ønskjer å fremje ein arbeidsgjevarpolitikk som ivaretek alle og som ikkje skapar unødvendige belastningar.

### **Akan- eller personalsak?**

Det er ingen plikt å tilby Akan-avtale. Arbeidsgjevar må finne tilstrekkeleg motivasjon og vilje hjå den tilsette til å komme ut av situasjonen han/ho er i. Arbeidsgjevar kan deretter gje tilbod om Akan-avtale. Den som har stått for brot på regelement eller har problem med å komme ut av si avhengigheit, kan velje å takke ja eller avslå tilbodet om slik avtale. Om den tilsette med tilbod takkar nei, vil saken bli handsama som ei ordiner personalsak.

### **Pengar til rus eller til spel**

Medarbeidarar med rusproblem og/eller problem med overdriven speleaktivitet vil ofte trenge finansiering. Ønskje om forskot på utbetaling av løn og feriepengar kan vere eit teikn på dette. Ei sanksjonering kan vere å avgrensa kor mykje forskot på løn ein kan få utbetalt. Ved avtale om forskotsutbetaling skal det avtalast korleis forskotet skal utliknast.

### **Kurs og konferansar**

Ved deltaking på kurs og konferansar og ved reise for tilsette som representantar for Sogn og Fjordane fylkeskommune, vert det venta at ein viser måtehald med alkohol. Det vert forventa måtehald - som ikkje går utover yting og/eller deltaking - som ikkje skadar Sogn og Fjordane fylkeskommune sitt omdøme. Tilsette som ikkje følgjer måtehaldslinja vil bli kalla inn til ein samtale med næraste leiar første arbeidsdag etter hendinga.

### **Vinlotteri**

Ved fleire avdelingar/einingar vert det gjennomført vinlotteri på fredagane. Dette er ei godt likt ordning, og er eit godkjent sosialt tiltak så sant det ikkje medfører forventningar om at alle skal delta, eller at tilsette opplever press til å delta. Frivillig deltaking er eit premiss for at aktiviteten skal førekomme. Det vert venta at det skal førast eit enkelt rekneskap for aktiviteten. Aktiviteten skal vere non-profit.

## **4. Arbeidsgjevarpolitikk – Akan reglement for fylkeskommunen**

<sup>i</sup> I 1964 vart staten også ein av eigarane. AKAN betydde då Arbeidslivets Komitè mot Alkoholisme og Narkomani. I 2006 vart namnet endra til Akan – *Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk*, til dagleg forkorta til Akan kompetansesenter.

Det skal reagerast aktivt overfor arbeidstakarar som det er grunn til å mistenkje er i ein rus- eller avhengigheitsproblematikk. Brot på arbeidsreglementet skal følgjast opp som enten ei personalsak eller ei Akan-sak. Arbeidsgjevarpolitikken på dette feltet skal vere ei rettesnor for alle tilsette i fylkeskommunen, for kva som er forventa av tilsette og leiarar når det kjem til rusmiddel og avhengigheitsproblematikk.

- ❖ Det vert ikkje akseptert at nokon møter på arbeid i rusa tilstand eller rusar seg på jobb.
- ❖ Det vert ikkje akseptert at rusmiddel nytta på fritida fører til fråvær frå arbeid eller at ein viser redusert innsats eller er svekka mentalt eller fysisk på grunn av dette.
- ❖ Det vert ikkje akseptert at tilsette nyttar arbeidstida til handel med aksjar, pengespel (tipping, nettpoker, etc.), andre spel, eller planlegging av spel.
- ❖ Rus- og spelrelatert fråvær vil sjåast på som ikkje legitimert fråvær og vil føre til sanksjonar.

Åtferdsendingar som er synlege, høyrbare eller observasjon av lukt, kan vere indikatorar på rus. Tilsette med slik åtferd skal kallast inn til eit møte med næraste leiar. Er det openbart at vedkommande er rusa, skal den tilsette visast bort frå arbeidsplassen med innkalling til samtale dagen etter. Uavhengig om rusbruken vert innrømma, må arbeidsgjevar vurdere å åtvare (dokumenterast i referatet frå møtet). Arbeidsgjevar skal informere om Akan-avtalen som eit mogleg alternativ til ordinær personalsak.

Ved andre gongs brot på retningslinene skal det gjevast skriftleg åtvaring med varsel om at arbeidsgjevar vil vurdere konsekvensar for tilsetjingstilhøvet til den tilsette. Om den tilsette innrømmer sitt rus- eller avhengigheitsproblem og er motivert for å inngå i eit behandlings- eller rehabiliteringsopplegg skal arbeidsgjevar vurdere om det er hensiktsmessig å inngå ein akan-avtale.

Om det vert inngått ein Akan-avtale gjev avtalen arbeidsgjevar ein utvida moglegheit til å følgje opp korleis vedkommande utfører arbeidet sitt, utvida overvaking av fråvær og åtferd i perioden avtalen gjelder for. Samtidig får den tilsette moglegheiter til å korrigere uønska framferd/utvikling med tett oppfølging og støtte frå næraste leiar.

Akan-avtalen mellom arbeidsgjevar og den tilsette føreset samarbeid med hjelpeapparatet (lege, ruskonsulent etc.) om å utarbeide den skriftlege avtalen. Avtalen kan innehalde behandling/rehabilitering inkludert det å vere i arbeid samtidig. Ei vurdering ut frå risiko og avhengigheitssituasjonen, avgjer om det er tenleg å ha vedkommande i sine vanlege arbeidsoppgåver. Det kan bli behov for omplassering internt i organisasjonen eller endra arbeidsoppgåver.

Leiar skal ikkje stille noko form for diagnose, men gjere nødvendige tiltak/arbeidsmessige justeringar for å ivareta helse, miljø, tryggleik og omdømme. Det kan vere naudsynt med mellombelse endringar av arbeidstid, turnus, oppgåver eller ansvar. Slike vurderingane gjer leiar utifrå omsynet til at tryggleik, kvalitet og arbeidsmiljø skal takast i vare og at arbeidstakaren skal fungere best mogleg i jobben.

Avhengigheitsbegrepet omfattar ikkje lenger berre inntak av substansar, men inkluderer også belønningbaserte aktivitetar som pengespel, aksjehandel og spel, som t.d. rollespel. Reglar 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.

## **5. Roller og ansvarstilhøve**

## Definisjonar

<b>Arbeidsgjevar</b>	Arbeidsgjevaransvaret ligg på fleire nivå i organisasjonen. Næraste overordna med personalansvar er arbeidsgjevar og har ansvaret for personalsaker.
<b>Akan-utval</b>	Personsamsvavar med LAMU. Har som oppgåve å vere pådrivarar for Akan-arbeidet.
<b>Akan reglement</b>	Rusmiddelpolitikk, interne retningslinjer og rutinar for handtering av rusbruk og førekomst av spel/tipping/aksjehandel i fylkeskommunen.
<b>Rusmiddelpolitikk</b>	Fylkeskommunen sine krav og forventningar til alle tilsette, om korleis ein skal forholde seg til rus- og avhengigheitstematikken.
<b>Akan-fylkeshovudkontakt</b>	Ein person som er utpeika av arbeidsgjevar som koordinerer Akan-arbeid og har oversikt over aktuelle saker. Utformar framlegg til rusmiddelpolitikk og førebur saker for hovudsamarbeidsutvalet.
<b>Individuell Akan-avtale</b>	Individuelt tilpassa støtteopplegg for einskildpersonar med avhengigheitsproblematikk. Individuelt opplegg blir utforma i ei Akan-kontrakt, eit gjensidig juridisk forpliktande dokument, ei utviding av arbeidsavtalen.
<b>Personkontakt</b>	Vert vald av den personen som har ein individuell Akan-avtale. Person skal opptre som ein viktig personleg støttespelar.
<b>Rusmiddel</b>	Alkohol, lovlege substansar som kan gi rus (legemiddel) og ulovlege substansar (narkotika)
<b>Spel</b>	Fellesnemning for pengespel, aksjehandel, spel generelt

### Hovudsamarbeidsmiljøutvalet (HSU)

Hovudarbeidsmiljøutvalet (HSU) skal vedta fylkeskommunen sin rusmiddelpolitikk med rutinar for handtering av hendingar og dokumentmalar som er relevante for arbeidet. Initiere informasjons- og haldningsskapande kampanjar for heile fylkeskommunen.

### Akan-hovudkontakt

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-retningslinjer og ein kort årsrapport til utvalet.

### Leiinga

Einingsleiinga har ansvaret for at Akan-arbeidet vert drive etter retningslinjene. Einingsleiinga skal syte for at den valde personkontakten har avsett tilstrekkeleg tid til oppgåvene sine.

Næraste leiar har rett og plikt til å gripe inn dersom ein arbeidstakar møter rusa på jobb/ nyttar rusmiddel i arbeidstida. Dette gjeld også der det kjem for dagen at tilsette nyttar arbeidstida til speleaktivitetar. Personalleiaren skal syte for at saka vert fylgt opp i samsvar med Akan-retningslinjene.

Dersom det er mistanke om at hyppig fråvær eller redusert arbeidsinnsats skuldast rusmisbruk eller spel, skal næraste leiar undersøke om det er trong for spesielle tiltak. Næraste leiar har ansvar for den daglege oppfølginga av ein arbeidstakar som inngår i eit Akan-avtale som alternativ til eit saksløp som personalsak.

### Verneombod og tillitsvalde

Tillitsvalde og verneombod har oppgåver med aktivt å fremje eit rusfritt arbeidsmiljø. Dei tillitsvalde er støttespelar for vedkomande arbeidstakar og skal motivere den einskilde til å søkje råd og hjelp.

I ei konkret sak kan den tillitsvalde på vanleg måte delta i møte mellom arbeidsgivar og den tilsette i. Tillitsvalde ser til at medlemmet får den hjelpa vedkomande har krav på etter retningslinjene. Tillitsvald kan også gå inn i rolla som den tilsette sin personkontakt i ein Akan-avtale.

Verneombodet har rett og plikt til å bekymre seg for arbeidsmiljøet og skal gjere leiar merksam på tilhøve som ikkje er tilfredsstillande.

### **Akan-hovudkontakt**

Fylkesrådmann utpeikar fylkeskommunen sin overordna Akan-hovudkontakt (For tida er dette Arvid Stenehjelm, Frm-personal).

### **Personkontakt**

Det må vurderast om det er aktuelt å setje inn personkontakt i kvart individuelle tilfelle. Personkontakten skal i tilfelle vere ein kollega. Personalleiar gjer vurderinga ut i frå kjennskapen til medarbeidaren sitt problem og behov, samt ut i frå ei grundig faglig vurdering. Personkontakten si rolle og sine oppgåver må spesifiserast i opplegget. Generelt skal personkontakten vere ein som vedkommande med individuell Akan-avtale kan prate med om tilhøve som er vanskelege eller har betydning for opplegget. Vedkommande bør vere tilgjengeleg også i fritida utan at dette medfører krav på tilleggssytingar.

### **LAMU er Akan-utval**

Dei lokale arbeidsmiljøutvala (LAMU) er Akan-utvala i Sogn og Fjordane fylkeskommune. Utvalet er partssamansett og inkluderer verneorganisasjonen. (sjå reglement for arbeidsmiljøutvala i Sogn og Fjordane fylkeskommune, § 3-5). Bedriftshelsetenesta kan inviterast ved tilfelle som eit fjerde medlem. BHT får uttalerett, men er utan stemmerett.

### **LAMU sine oppgåver**

Utvalet skal vere pådrivar i det førebyggjande arbeidet. Ved behov kan LAMU fremje supplerande endringar på rusmiddelpolitikken til hovudsamarbeidsutvalet (HSU). LAMU skal sjå til at Akan-avtalen vert tilbydd som eit reelt alternativ til ei ordiner personalsak ved institusjonen.

LAMU kommenterer i eigen årleg rapport til Akan-fylkeshovudkontakt følgjande moment:

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

NB Det lokale arbeidsmiljøutvalet (LAMU) skal ikkje handsame personalsaker.

## **6. Konklusjon**

Denne klargjeringa og revideringa av fylkeskommunen sine køyrereglar for rusmiddelbruk skal bidra til at ein Akan-avtale kan inngåast 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 avhengigheitsproblemet.