

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 køyrereglar for rusmiddelbruk, Akan-reglement.
- 2) Reglementet kan nyttast ovafor tilsette med erkjente rus og avhengigheits problem under føresetnad at den tilsette, arbeidsgjevar og primærhelsetenesta finn dette føremålstenleg.
- 3) Tilbod om ein Akan-avtale skal berre nyttast der ordiner personal- eller disiplinersak ikkje vert førsteval.
- 4) Hovudsamarbeidsutvalet gir administrasjonen fullmakt til å tilpassa dei administrative verkøya etter sikring av lovleg personaljus er på plass.
- 5) Ordninga skal evaluerast ved utgangen av 2018.

Vedlegg (utkast til administrative verkøy):

- ✕ Akan-avtale for Sogn og Fjordane fylkeskommune
- ✕ Mal for stadfesting
- ✕ Sjekkliste for avtale om støtteopplegg
- ✕ Første gongs åtvaring
- ✕ Andre gongs åtvaring

Andre dokument som ikkje ligg ved:

Sak 3/93 Reglar for rehabilitering av arbeidstakarar med rusproblem

SAKSFRAMSTILLING

1. Samandrag

Fylkeskommunen sitt arbeidsreglement (§11) regulerer rusmiddel/Akan slikt; *Det er ikkje lov å vera rusa i tenesta. Arbeidstakar som har rusproblem kan få tilbod om eit AKAN-opplegg.*

Merknad. Missbruk av alkohol eller andre bedøvande eller berusande midlar vil vere grunn til oppseiing/avskil. Det same gjeld for slikt missbruk 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.

Ein Akan-avtale er eit alternativ til ordinær personal-/disiplinærsak. Akan-avtalen kviler på premissen om at verksemda ikkje skal gå til oppseiing av den tilsette så lenge begge parter held seg til avtalen.

Om det vert inngått ein Akan-avtale gjev avtalen arbeidsgjevar ein utvida moglegheit til å følgje opp korleis vedkomande 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.

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.

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

2. Bakgrunn for saka

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 reglemenetet fleire gonger vore justert og tilpassa språkleg.

HMT-heimesida og seinare Portalen har erstatta rundskriv, reglement, prosedyrar og informasjonsbase. Gjeldande Akan-reglement er ikkje tilpassa oppdatert kunnskap på feltet og er difor moden for denne revideringa. Vidare ser vi ein viss etterspurnaden etter køyrereglar som eit alternativ til saksbehandling av ordinere personalsaker.

Køyrereglar 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.

3. Køyrereglar (Akan-reglement)

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, men det er unntak. Dersom arbeidet sin art og risiko i arbeidet tilseier at det ikkje er tenleg, vil førekomst av avhengigheitsproblematikk bli handsama som ei disiplinærsak. Dette er for å ivareta eit godt arbeidsmiljø, og vi ønskjer å skape ei plattform som ivaretek alle, 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/har problem med å komme ut av si avhengigheit kan velje å avslå tilbod om slik avtale.

Avtalen kan innehalde behandling/rehabilitering inkludert å vere i arbeid. Ein vurdering ut frå risiko og avhengigheits situasjonen, avgjer om det er tenleg å ha vedkommande i sine vanlege arbeidsoppgåver. Det kan bli behov for omplassering internt i organisasjonen eller endra arbeidsoppgåver. Ved handtering av personsaker har alle involverte teieplikt.

Rusmiddelpolitikk

Det skal reagerast aktivt overfor arbeidstakarar med avhengigheitsproblematikk. Jf. «Rutine for Akan-arbeid» og «Den nødvendige samtalen». (vedlegg - begge som førebels utkast.) Rusmiddelpolitikken 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.

Brot på retningslinene skal følgjast opp som enten personalsak eller Akan-sak. Det vert ikkje akseptert at nokon møter på arbeid i rusa tilstand eller rusar seg på jobb. Det vert ikkje akseptert at tilsette nyttar arbeidstida til handel med aksjar, pengespel (tipping, nettpoker, etc.), andre spel, eller planlegging av spel, i særleg tidsomfang.

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. Likeeins gjeld dette speling. Rus- og spelrelatert fråvær vil sjåast på som ureglementert fråvær og vil føre til sanksjonar.

Den tilsette skal kallast inn til eit møte med næraste leiar. Det skal gjevast munnleg åtvaring (som dokumenterast i referatet frå møtet). Ved andre gongs brot på retningslinene skal det gjevast skriftleg åtvaring med varsel om at arbeidsgjevar vil vurdere konsekvensar for tilsetjingstilhøvet til den tilsette.

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 blir rusa vil bli sendt heim, og episoden vil bli fylgt opp med ein samtale med næraste leiar første arbeidsdag etter episoden.

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.

3. Roller og ansvarstilhøve

Definisjonar og bakrunnsinformasjon

Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengigheitsproblematikk (AKAN)ⁱ vart starta opp i 1963 av dåverande LO og NHO. Avhengigheitsbegrepet omfattar ikkje lenger berre inntak av substansar, men inkluderer også belønningsbaserte aktivitetar som pengespel, aksjehandel og spel som t.d. rollespel.

ⁱ I 1964 vart staten også ein av eigarane. AKAN betydde då Arbeidslivets Komitè mot Alkoholisme og Narkomani.

Akan-utval	Personsamsvsar med LAMU, som har som oppgåve vere pådrivarar for Akan-arbeidet.
Akan retningslinjer	Rusmiddelpolitikk, interne retningslinjer og rutinar for handtering av rusmiddel og førekomst av spel/tipping/aksjar i fylkeskommunen.
Rusmiddelpolitikk	Fylkeskommunen sine krav og forventningar til alle tilsette, om korleis ein skal forholde seg til Akan-tematikken.
Akan-fylkeshovudkontakt	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.
Akan-kontakt	Kontaktperson ved eininga utpeika av LAMU.
Individuell Akan-avtale	Individuelt tilpassa støtteopplegg for einskildpersonar med avhengigheitsproblematikk. Individuelt opplegg blir utforma i ei Akan-kontrakt, eit gjensidig juridisk forpliktande dokument, ei utviding av arbeidsavtalen.
Personkontakt	Vert vald av den personen som har ein individuell Akan-avtale, som ein person som kan vere ein viktig personleg støttespelar.
Rusmiddel	Alkohol, lovlege substansar som kan gi rus (legemiddel) og ulovlege substansar (narkotika)
Spel	Fellesnemning for pengespel, aksjehandel, spel generelt

Hovudsamarbeidsmiljøutvalet (HSU)

Hovudarbeidsmiljøutvalet (HSU) skal vedta fylkeskommunen sin rusmiddelpolitikk med rutinar for handtering av hendingar 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. 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 koordinerer opplæring av nye lokale Akan-kontaktar og syter for jamleg kontaktmøte mellom Akan-kontaktane. 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 Akan-kontaktar og ev. personkontaktar har avsett tilstrekkeleg tid til oppgåvene sine.

Næraste leiar med definert personalansvar har ansvar for å informere sine underordna om Akan-avtalen ved eininga. Informasjonen skal inngå som ein del av opplæringa for nyttilsette.

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 i stort mon 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 stoppe vedkomande og 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 i å fremja eit rusfritt arbeidsmiljø. Dei tillitsvalde er støttespelar for medlemmet og skal motivere den einskilde til å søkje råd og hjelp.

I ein konkret sak kan den tillitsvalde delta i dei formelle åttvaringsmøta. Tillitsvalde ser til at medlemmet får den hjelpa dei har krav på etter retningslinene. Tillitsvald kan 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 og lokal Akan-kontakt

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

Som hovudregel skal det vere ein Akan-kontakt ved kvar eining. Akan-kontakten vert oppnemnd av LAMU for 2 år om gongen. LAMU må samarbeide med dei plasstillitsvalde for å finne fram til personar som er interesserte og skikka for slikt arbeid. Institusjonsleiinga skal sjå til at Akan-kontakten har tilstrekkeleg tid til å ta seg av oppgåvene sine.

Konkret skal Akan-kontakten:

- vere tilgjengeleg for dei som ønskjer hjelp
- støtte opp om utarbeiding og oppfølging av individuelle Akan-avtalar
- rettleie personkontaktar
- vere rådgjevar for avdelingsleiarar og tillitsvalde
- rapportere til LAMU dersom faktorar i arbeidsmiljøet kan ha medverka til at medarbeidarar har utvikla eit rusproblem

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 medarbeidarens problem og behov, samt ut i frå ein grundig faglig vurdering. Personkontakten sin rolle og oppgåver må spesifiserast i opplegget. Generelt skal personkontakten vere ein som vedkommande med individuell Akan-avtale kan prate med om tilhøve som er vanskeleg eller har betydning for opplegget. Vedkommande bør vere tilgjengeleg også i fritida.

LAMU er Akan-utval

Dei lokale arbeidsmiljøutvala (LAMU) er Akan-utvala i Sogn og Fjordane fylkeskommune. Utvalet er med det 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 kommenterar i vedlegg til årsrapporten 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.

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

4. Konklusjon

Denne klargjeringa og revideringa av fylkeskommunen sine køyrereglar 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 avhengigheitsproblemet.