

AKAN I

PORSANGER KOMMUNE

Vedtatt av arbeidsmiljøutvalget 191191

PORSANGER KOMMUNE INTERNKONTROLL	RETNINGSLINJER			HMS-SYSTEM	
	kap	11.6	regnr.031002564	sign	Ruth Hersen

ARBEIDSLIVETS KOMITE MOT ALKOHOLISME OG NARKOMANI – AKAN

Kommunens retningslinjer vedlagt.

INNHALDSFORTEGNELSE

	Side
1. Innledning	3
2. Målsetting	4
3. Retningslinjer_	5
4. Ansvarsfordeling	7
5. Innhold i individuelt AKAN-opplegg	9
6. Standardbrev for advarsel - vedlegg	

1. INNLEDNING

AKAN - Arbeidslivets Komite mot Alkoholisme og Narkomani - ble opprettet av LO og NAF (nå NHO) i 1963. Komiteen består fortsatt av de samme partene i arbeidslivet og- staten er kommet til med 1 representant.

Komiteen anbefaler bedriftene i Norge å supplere sitt regelverk med egne **AKAN** retningslinjer. Dette for å kunne forebygge rusmiddelproblemer blant sine ansatte, av hensyn til individene, arbeidsmiljøet, sikkerheten, kvalitet og kundene/publikum. Dette er et ledd i bedriftenes arbeid med helse, miljø og sikkerhet (HMS).

For å få klare regler på området rus/arbeid har Porsanger kommune i AMU 191191 vedtatt en **AKAN-avtale** med retningslinjer. AKAN-arbeidet inngår i Porsanger kommunes internkontrollsystem. Retningslinjene er et supplement til vårt arbeidsreglement.

Arbeidsreglementets § 10 omhandler blant annet Porsanger kommunes holdning til rusmidler og arbeid og lyder slik:

"Arbeidstakeren må ikke være påvirket av alkohol eller annet berusende_eller bedøvende middel i arbeidstiden."

Brudd på arbeidsavtalen er avskjedsgrunn, jfr § 14 i arbeidsreglementet.

2. MÅLSETTING MED AKAN I PORSANGER KOMMUNE

Målsettingen er å opprettholde et rusfritt arbeidsmiljø og å hjelpe ansatte med rusproblemer.

Ved å ha en konsekvent holdning til rusmidler og arbeid, ønsker vi først og fremst å bidra til å forebygge at noen av våre ansatte skal utvikle rusmiddelproblemer. Dessuten ønsker vi å forhindre ulykker, sikre kvalitet og et godt arbeidsmiljø.

Videre er det en klar målsetting at ansatte som allikevel kommer i en situasjon hvor rusbruk kommer i konflikt med utførelsen av arbeidet, skal ha_etsaklig tilbud om bistand før evt. Oppsigelse vurderes.

Vi anbefaler at ansatte som selv ser "behov for bistand uten at de har brutt arbeidsreglementet, tar kontakt med hovedkontakt eller bedriftshelsetjenesten (BHT).

Med AKAN-avtalen` ønsker vi å bidra til å avlive den myten som går ut på at vi tror Vi er solidariske/ gjør det beste/er snillest når vi later som vi ikke ser.

Ved å unnlate å reagere på kolleger som blander rus og arbeid oppnår vi bare å bidra til at rusproblemer får utvikle seg med omgivelsenes "velsignelse". Jfr. AKAN's motto: "Bedre føre var..."

Med vår AKAN-avtale håper Porsanger kommune på alles medvirkning til å etterleve målsettingen og følgelig reagere på enhver beruselse i arbeidssammenheng.

Avtalen innebærer at ingen skal få oppsigelse på grunn av rusproblemer uten at de har fått anledning til å "rydde" opp selv og/eller har fått et behandlingstilbud tilpasset den enkelte.

3. RETNINGSLINJER I AKAN-AVTALEN FOR PORSANGER KOMMUNE

Reaksjonsgrunnlag for advarsler, jfr § 10 i arbeidsreglementet:

- * å møte til arbeid påvirket av rusmidler
- * å bruke rusmidler i arbeidstid/på bedriftsområdet
- * å bruke rusmidler utenfor arbeidstiden slik at det medfører fravær eller at arbeidet ikke utføres tilfredsstillende.

Advarselssystemet:

1. Ved første gangs forseelse gir nærmeste overordnede en muntlig- advarsel til vedkommende.

Advarselen følges opp med en personlig samtale, hvor det er ønskelig at tillitsvalgte er tilstede.

Det oppfordres til å ta kontakt med AKAN. Hovedkontakt og BHT kan gi ytterligere råd og informasjon og hva et AKAN-opplegg kan bestå i.

Hovedkontakten for gruppen vedkommende tilhører og bedriftshelsetjenesten orienteres om at advarsel er gitt.

2. Ved andre gangs forseelse gir nærmeste overordnede vedkommende en ny advarsel, denne gang skriftlig og med kopi til tillitsvalgt, hovedkontakt og BHT. Alternativet er at saken behandles som ordinær personalsak.
3. Ved tredje gangs forseelse skal nærmeste overordnede gi nok en skriftlig advarsel. Kopier sendes de samme personer som ved 2. gangs advarsel.

På bakgrunn av en tredje advarsel skal det sammenkalles til et møte mellom alle impliserte: hovedkontakt, BHT, nærmeste overordnede og personen selv + evt. tillitsvalgte. Dersom disse vurderer AKAN-opplegget som positivt, fortsetter dette med eventuelle korrigeringer. I motsatt fall blir saken oversendt personalavdelingen for å bli behandlet som en ordinær personalsak.

Går det mer enn 2 år etter siste forseelse, anses samtlige advarsler for bortfalt.

AKAN – utvalg

AKAN - utvalget er et underutvalg av AMU og består av:

1 representant fra ledelsen (personalleder/personalkonsulent) 1

representant fra BHT (bedriftshelsetjeneste)

Hovedkontakter (2 personer)

Utvalget *kan suppleres dersom det viser seg* formålstjenlig.

AKAN - utvalgets oppgaver er å organisere og tilrettelegge AKAN-arbeidet i Porsanger kommune, påse at retningslinjene følges og at alle får nødvendig opplæring og informasjon. AKAN – utvalget skal årlig rapportere til AMU om aktivitet og framdriftsplaner. Forslag til endringer og/eller tillegg til eksisterende AKAN-avtale må legges fram for AMU.

NB! Utvalget skal ikke behandle personsaker.

4. HVEM GJØR HVA?/ROLLEFORDELING I AKAN-ARBEIDET

Alle ansatte

Alle i organisasjonen skal medvirke til nå organisasjonens mål og å sikre et godt og trygt arbeidsmiljø. (Jfr. arbeidsmiljøloven.) Dette innebærer plikt til å si i fra om belastninger/slitasje i arbeidsmiljøet som påvirker både sikkerheten og det psykososiale miljøet i bedriften.

Begrepet "dekking" brukes i situasjoner hvor det unnlates å reagere på rusmiddelmisbruk. Resultatet blir at vi medvirker til at enkelte får lov til å utvikle store, avhengighetsproblemer "i fred" - uten å bli stoppet/ få hjelp. "Dekking" er negativ omsorg, og misforstått solidaritet.

Ledere

Alle med lederansvar i Porsanger kommune har ansvar for, å formidle bedriftens rusmiddelpolicy/holdning til rus og arbeid. De **skal** sørge for at alle kjenner "kjøre-
- reglene ": Lederne er viktige signalgivere i arbeidsmiljøet. Det er lederne på alle nivåer som har det formelle ansvar for å påse at arbeidsreglementet overholdes.
(Jfr. arbeidsmiljøloven)

Den nærmeste overordnede har ansvaret for 'å reagere, og å gi advarsler etter retningslinjene. Av dette følger at en som er beruset på jobb må hjemsendes.

Dersom det er en leder som blander rus og arbeid er det leder på neste nivå som har denne plikten.

Det er viktig at en leder kjenner sine medarbeidere, da er det mulig å kunne reagere tidlig på negativ utvikling og forandring.

I forbindelse med konkrete AKAN-opplegg vil leder normalt ha den daglige oppfølgingen rent arbeidsmessig, og det er leder som må vurdere evt. forandringer i arbeidsinnhold og avtale_ hvor lenge slike forandringer skal vare.

Tillitsvalgte

Tillitsvalgte har en viktig rolle i AKAN-arbeidet i Porsanger kommune. De skal tilse at AKAN-retningslinjene følges, at arbeidstakerne får saklig behandling og at AKAN-avtalens forebyggende del prioriteres.

De tillitsvalgte i organisasjonen har ansvar for å fremme arbeidstakerorganisasjonenes syn på viktigheten av et rusfritt arbeidsmiljø. Tillitsvalgte bør vise solidaritet med de som har rusproblemer ved å motivere for bruk av AKAN-systemet. Arbeidstakerorganisasjonene foreslår personer til hovedkontakter.

Hovedkontakter

Disse hovedkontaktene utnevnes av AMU for 2 år, med muligheter for gjenvalg, etter forslag fra arbeidstakerorganisasjonene.

I Porsanger kommune har vi valgt å ha 2 hovedkontakter for AKAN-arbeidet:

- * 1 hovedkontakt for lærere
- * 1 hovedkontakt for øvrige kommunalt ansatte

Hovedkontakter skal være arbeidstakere som kjenner gruppen/organisasjonen og som har tillit, men trenger i utgangspunktet ingen spesielle faglige kvalifikasjoner. Imidlertid skal hovedkontaktene få anledning til å skaffe seg nødvendig kunnskap (f.eks. 1 ukes grunnkurs i AKAN's regi) og vedlikeholde/supplere kunnskapene.

Hovedkontaktene skal:

- * være medlem i AKAN-utvalget
- * sammen med BHT være ansvarlig for at individuelle AKAN-opplegg kommer i stand og følges opp
- * bidra til informasjon/opplæring i organisasjonen, sammen med de øvrige i AKAN-utvalget
- * være tilgjengelig for kolleger og ledere som ønsker å diskutere eget/andres rusproblem
- * ha ansvar for opplæring/veiledning av personkontakter

Bedriftshelsetjenesten

BHT har en fri og uavhengig rolle i vår bedrift (jfr. arbeidsmiljøloven) og er Porsanger kommunes medisinske fagkyndige. BHT har hovedansvar for innhold og oppfølging av individuelle AKAN-opplegg sammen med hovedkontakt. BHT er representert både i AMU og AKAN-utvalget. BHT har også ansvar for veiledning av personkontakter sammen med hovedkontakter.