

TYSNES KOMMUNE



RETNINGSLINE FOR AKAN-ARBEID

Vedteke i kommunestyret, 10.04.18

INNHALD

1	IVERKSETJING	3
2	FORMÅL OG OMFANG	3
2.1	Målsetjing	3
2.2	Formål.....	3
2.3	Omfang	3
2.4	Fem køyrereglar.....	4
3	ORGANISERING AV ARBEIDET	4
3.1	Førebyggande del	4
3.2	Handsaming av saker.....	5
4	ANSVARSFORDELING I AKAN-SYSTEMET	5
4.1	Tilsette	5
4.2	Næraste leiar	5
4.3	AKAN-kontakt	5
4.4	Personalavdeling.....	6
4.5	Bedriftshelsetenesta	6
4.6	Tillitsvalt.....	6
4.7	Verneombod	7
4.8	Personkontakt	7
5	HANDSAMING AV VARSLINGSSYSTEM.....	7
5.1	Ved fyrste gongs tilhøve.....	7
5.2	Ved andre gongs tilhøve	8
5.3	Seinare høver/avbrot for personar i eit behandlingsopplegg	8
5.4	Unntak	8
6	TEIEPLIKT	9
7	EKSEMPEL PÅ MOGLEGE ELEMENT I BEHANDLINGSAVTALE	9
8	VEDLEGG	9

1 IVERKSETJING

Det vart vedteke i kommunestyre, 20.06.96, å oppretta eit AKAN-utval og det vart sett saman ei prosjektgruppe til utarbeiding av interne retningsliner for AKAN-arbeid.

Denne retningslina, er ei revidert utgåve av dei retningslinene som vart vedteke i arbeidsmiljøutvalet, 29.11.96.

2 FORMÅL OG OMFANG

2.1 Målsetjing

Tysnes kommune si målsetjing er å oppretthalde eit rusfritt arbeidsmiljø, hindra ulykker, sikra kvalitet og eit godt arbeidsmiljø. Ein skal samstundes tilby hjelp til tilsette som får eit rusmiddelproblem eller anna avhengigheit, så tidleg som mogleg.

Tysnes kommune ynskjer å bidra med førebyggjande tiltak for å hindre at nokon av dei tilsette i kommunen skal utvikla rusmiddelproblem eller anna avhengigheit, til dømes speleavhengig.

Det vert presisert at rusmiddelbruk i utgangspunktet er grunnlag for opphøyr av tilsetjingstilhøvet (jf. arbeidsreglement) og retningslinene er eit ledd i Tysnes kommune sin personalpolitikk.

2.2 Formål

Formålet med retningslinene er at arbeidstakar med eit rusmiddelmissbruk eller anna avhengigheit, ved eigen hjelp og bistand frå Tysnes kommune, skal kunne endre si åtferd på ein slik måte at vedkommande kan halde fram i stillinga si i kommunen.

Formålet med AKAN-arbeid i kommunen:

- Førebygge rus- og avhengigheitsproblematikk blant tilsette.
- Skape ei reflektert og bevisst organisasjon når det gjeld rusmiddelbruk og pengespel.
- Gjere leiarar og tilsette i stand å tidleg ta tak i risikofylt rusmiddelbruk og speleåtferd.
- Bidra til at tilsette med rus- og avhengigheitsproblem får tilbod om hjelp.

2.3 Omfang

Retningslina omfattar alle fast tilsette og tilsette i midlertidig stilling ut over 12 måneder. For andre tilsette vert reglane tatt i bruk så langt dei høver.

Retningslinene gjeld frå informasjon om rusmisbruk til misbruk er avdekt og personalsak avslutta.

2.4 Fem køyrereglar

1. Kommunen si haldning er at det uakseptabelt å møte på arbeid i ruspåverka tilstand. Dette gjeld alkohol- og narkotikarus, men omhandla også bakrus og ved alkohollukt. Ved bruk av medikament som kan gje rusverknad, gjeld same reglane.
2. Pengespelaktivitet i arbeidstida er ikkje tillat. Dette gjeld spel på verksemda sine, og private, datamaskiner eller telefonar.
3. Alle tilsette vil kunne oppleve situasjonar og arrangement tilknytt til arbeidet, der alkoholbruk er tilgjengeleg. Kommunen har ein praksis i at alkohol ikkje vert dekkja av arbeidsgjevar og dei som arrangerer slike arrangement, er ansvarleg for at alkoholservinga føregår ut frå ei bevisst haldning til positive og negative sider ved alkoholbruk. Alle som deltek på eit slikt arrangement, har på tilsvarande måte, eit ansvar for at eigen bruk skjer ut frå ei like bevisst haldning.
4. Ved representasjon, reise, deltaking på kurs og liknande, vert det forventa at tilsette viser måtehald og ein åtferd som ikkje går ut over omdømet til verksemda. Tilsette er å rekne som representantar for verksemda på slike arrangement.
5. Ved bekymring eller mistanke, har næraste leiar

3 ORGANISERING AV ARBEIDET

AKAN-arbeidet har ein førebyggande og ein handsamingsdel.

3.1 Førebyggande del

AKAN-utvalet skal organisere og tilrettelegge for AKAN-arbeidet i Tysnes kommune. Utvalet skal vere ein pådrivar for det førebyggande og haldningsskapande arbeidet. Dette inneber blant anna å legge til rette for at alle får naudsynt opplæring og informasjon.

3.1.1 Samansetning av akan-utvalet:

- AKAN-kontakt
- Representant frå kommunen si leiargruppe (rådmannen)
- Representant frå bedriftshelsetenesta

3.1.2 AKAN-utvalet si oppgåve:

- Planlegge, organisere, gjennomføre og oppdatere AKAN-arbeidet
- Drive informasjons- og haldningsskapande arbeid i kommunen
- Legge til rette for at leiarar, tillitsvalte, verneombod og BHT kan opparbeide naudsynt kompetanse
- Innspel til årsrapport for verne- og miljøarbeid om det som gjeld AKAN-arbeid

3.2 Handsaming av saker

Når ein arbeidstakar har brote arbeidsreglementet, kan ein eller fleire av desse instansane trekkast inn i arbeidet rundt denne arbeidstakaren:

- Næraste leiar
- Arbeidstakaren sjølv, evt. arbeidstakaren sin tillitsvalte eller ein annan arbeidstakaren har tiltru til.
- AKAN-kontakt
- Personkontakt
- Representant for bedriftshelsetenesta

4 ANSVARSFORDELING I AKAN-SYSTEMET

4.1 Tilsette

Alle tilsette i Tysnes kommune er ansvarleg for å medverke til eit rusfritt og godt arbeidsmiljø. Dette vil innebære at den enkelte sjølv må sørge for å vere rusfri på arbeid. Det same gjeld pengespelaktivitetar som går utover arbeidsmiljøet eller arbeidsytinga.

Kollegaer har eit ansvar for å sei ifrå om slitasje, ekstra belastning eller tryggleiksrisiko på arbeidsplassen, jf. Arbeidsmiljøloven kap.2.

Alle tilsette kan søke råd hos AKAN-kontakten eller BHT. Det gjeld dersom ein sjølv har eit problematisk forhold til bruk av rusmiddel, eller om ein ser problematiske rusmiddelbruk hos andre i bedrifta eller i miljøet generelt.

Tilsette, som har inngått ein avtale og held denne, er i eit støtte- og behandlingssopplegg og er verna mot oppseiing på grunn av rusmiddelmissbruk. Brot på ei slik avtale, kan føra til at tilsetjingstilhøve opphøyrer.

4.2 Næraste leiar

Næraste leiar skal sørgje for at Tysnes kommune sine reglar om bruk av rusmiddel i samband med arbeidstida, er kjent på arbeidsstaden. Dersom leiar blir kjent med brot, skal han opptre i samsvar med retningslinene.

Leiar er pålagt å sørgje for at saker som gjeld misbruk av rusmiddel eller speleavhengigheit, vert handsama i samsvar med vedtekne retningsliner. Det betyr at næraste leiar skal ha ein samtale med arbeidstakar og påpeike tilhøve ved brot.

Dersom arbeidstakar er ruspåverka eller nyttar rusmiddel i arbeidstida, skal han/ho visast bort frå arbeidsstaden, jf. Arbeidsmiljøloven § 14 og §16-2. dersom ein av partane ynskjer det, kan arbeidstakars tillitsvalt eller verneombod informerast og vere tilstades når vedkommande vert vist bort frå arbeidsstaden.

4.3 AKAN-kontakt

AKAN-kontakt vert peika ut av AMU og vert valt for to år om gongen, med moglegheit for å bli valt på ny.

AKAN-kontakt vil få naudsynt opplæring og skal underskrive teieplikt i samband med kjennskap og arbeid med enkeltsaker.

Oppgåvene til AKAN-tillitsvald er:

- I samarbeid med AKAN-utvalet ha ansvar for informasjon og opplæring i rus- og pengespelfaglege spørsmål
- Være tilgjengeleg for dei som treng å rådføre seg med nokon om eige, eller andre sitt rusproblematikk eller problem knytta til pengespel.
- Deltek, saman med leiar og BHT, i planlegging, koordinering, oppfølging og evaluering av individuelle AKAN-avtalar.

4.4 Personalavdeling

Personalavdelinga har eit særleg ansvar for å kunne hjelpe alle grupper i arbeidet med førebyggjande arbeid etter desse retningslinene.

Personalavdelinga er i tillegg sekretariat for AKAN-utvalet.

4.5 Bedriftshelsetenesta

Bedriftshelsetenesta(BHT) har etter arbeidsmiljøloven § 3-3, ei fri og uavhengig rolle i spørsmål knytt til arbeidsmiljø og er kommunen sin medisinskfaglege rådgjevar i AKAN-arbeid.

BHT deltek i AKAN-utvalet og har, saman med hovudkontakten og nærmaste leiar, hovudansvaret for innhald og oppfølging av individuelle AKAN-opplegg.

I samarbeid med dei øvrige i AKAN-utvalet, skal BHT gje informasjon og opplæring om organisering og gjennomføring av AKAN-arbeidet i kommunen.

Det er viktig at BHT skal ha ei rolle ved å hjelpe den tilsette vidare i systemet, dersom dei treng hjelp av helsevesenet.

4.6 Tillitsvalt

Støtta opp om det haldningsskapande arbeidet ut frå rusmiddelpolitikken i verksemda.

Tillitsvalde skal sørgje for at retningslinene vert fylgt opp og at arbeidstakaren får sakleg handsaming både av leiar og kollegaer. Under føresetnad av at arbeidstakaren ynskjer det, skal tillitsvald delta i dei formelle varslings situasjonane og når behandlingsavtalar vert utforma og godkjent.

Dei tillitsvalde skal fremja Tysnes kommune sitt syn på viktigheita av eit rusfritt arbeidsmiljø blant anna gjennom å motivere for bruk av AKAN-systemet, samt å motivere sine medlemmar til å ta oppgåva med å være personkontakt.

4.7 Verneombod

Verneombod skal gjera leiinga merksam på tilhøve som kan medføra ulykkes- eller helsefare, jf. Arbeidsmiljøloven § 26. I AKAN-samheng betyr dette at verneombod skal seie ifrå dersom leiar ikkje oppdagar eller reagerar på rusmisbruk i arbeidstida.

I tillegg til dette gjeld same rutine som for tillitsvalde, jf pkt 6.3, men med den skilnad at verneombod har ansvar for alle innan sitt verneområde, utan omsyn til organisasjonstilknytning.

Melding om misbruk hos leiar, skal gå via hovudverneombod.

4.8 Personkontakt

Personkontakt er ein kollegastøtte i ei individuell AKAN-avtale. Dersom det vert vurdert som formålstenleg med ein personkontakt, vert denne valgt i den aktuelle saka av den tilsette som saka gjeld.

Rolla som personkontakt er frivillig og må akseptast av næraste leiar.

Personkontakt sine oppgåver vert spesifisert i avtalen for det individulle opplegget og avgrensast til arbeidsplass og arbeidstid.

Personkontakt skal samarbeide med og følgjast opp av dei som elles er ansvarleg for det individuelle opplegget. Disse vurderer også del av AKAN-tilbodet og vert valt for den som er i eit AKAN-opplegg. Hovudkontakt og næraste leiar må godkjenne valet. Personkontakten si oppgåve er å vera til støtte og oppmuntring, fyrst og fremst i arbeidstida.

- Alle tilsette på arbeidsstaden kan være personkontakt for ein som har problem med rusmiddel.
- Den som har problemet, nærmaste leiar og AKAN-tillitsvalt kjem med forslag om personkontakt.
- Personkontakten skal fungere i nært samarbeid med andre involverte i behandlingsopplegget og vert gitt naudsynt fri til å følgje opp rolla i tråd med behandlingsavtalen. Eventuelle kostnader vert dekkja av vedkommande si eining.

5 HANDSAMING AV VARSLINGSSYSTEM

5.1 Ved fyrste gongs tilhøve

5.1.1 Ved fyrste gongs tilhøve på brot etter desse retningslinene (sjå pkt. 1), vert arbeidstakar kalla inn til møte med nærmaste leiar, evt. saman med tillitsvalt dersom arbeidstakar ynskjer denne tilstades. Leiar gjer greie for kjennskap til misbruk, og gjer greie for at dette er ein bort på arbeidsreglementet. Påtale vert fulgt opp skriftleg, *sjå vedlegg 1. gangs advarsel for rusmiddelmisbruk i arbeidstida*. Leiaren sender kopi til AKAN-kontakt, bedriftshelsetenesta og personalavdeling.

- 5.1.2 Det vert gitt informasjon om Tysnes kommune sitt AKAN- tilbod. Dersom den tilsette tek imot dette tilbodet og behandlingssopplegg startar opp, skal dette skje i samarbeid med den tilsette, næraste leiar, AKAN-kontakt, personkontakt, bedriftshelsetenesta og personalavdeling.
- 5.1.3 Når behandling startar opp, skal det skrivast ei behandlingserklæring som vert underskrive av arbeidsgjevar og arbeidstakar, *sjå vedlagt behandlingssavtale ved rusmiddelmissbruk.*
- 5.1.4 I behandlingssfråsegna skal det kome fram kva behandlinga omfattar og kva konsekvens det får om arbeidstakaren bryt opplegget. Behandlingssfråsegna er også ein attest frå Tysnes kommune om at kommunen er villig til å la vedkommande behalde jobben med vilkår om at behandling startar opp.
- 5.1.5 Ved utarbeiding av behandlingssopplegget og i behandlingssperioden er det viktig med oppfølging av arbeidstakaren og tett samarbeid mellom nærmaste overordna, arbeidstakaren og hjelpeapparatet i verksemda. Hjelpeapparatet kan vere personalavdelinga, AKAN-kontakt, personkontakt, bedriftshelsetjenesten o.l.
- 5.1.6 Arbeidstakaren kan velge å ikkje ta imot tilbod om å inngå ein behandlingssavtale etter 1. gangs advarsel, utan at det får følgjer for tilsetjingstilhøvet.

5.2 Ved andre gongs tilhøve

- 5.2.1 Ved andre gong tilhøve av brot etter denne retningslina, sjå pkt.5.1, kallar næraste leiar arbeidstakaren inn til eit møte. Tillitsvalt kan delta, dersom arbeidstakar ynskjer det. Leiaren påpeikar misbruket og gjør greie for at dette er eit brot på arbeidsreglementet. Påtale vert fulgt opp skriftleg, *sjå vedlagt 2. gongs advarsel for rusmiddelmissbruk i arbeidstid.*
- 5.2.2 I varslinga set arbeidsgjevar krav om at arbeidstakar går inn i eit behandlingssopplegg. Dersom arbeidstakaren ikkje ynskjer ei slik behandling, vert saka handsama som ei ordinær personalsak. Kopi av advarsel vert sendt til AKAN-kontakt, bedriftshelsetenesta og personal- og organisasjonsavdeling.
- 5.2.3 Dersom arbeidstakaren tek imot tilbodet om eit behandlingssopplegg, skal næraste leiar kalle inn til eit møte mellom næraste leiar, arbeidstakar, AKAN-kontakt og bedriftshelsetenesta.

5.3 Seinare høver/avbrot for personar i eit behandlingssopplegg

Dersom behandlingssopplegget framleis vert vurdert som positivt av gruppa som skal fastsetje det, kan det halde fram med eventuelle korrigeringar. I motsett fall skal saka handsamast som ei ordinær personalsak og sendast til personalavdeling.

5.4 Unntak

I dei høva misbruk vert avdekkja i samband med ei kriminell handling på arbeidssstaden, vil saka bli handsama som ei personalsak og ikkje etter retningslinene for handsaming av saker vedrørande tilsette med rusproblem eller speleavhengighet.

6 TEIEPLIKT

Alle som deltek i AKAN-arbeidet har teieplikt og skal skrive under på erklæring om dette. Samarbeid, informasjon og meldeplikt skal vera avtalt skriftleg, i tråd med AKAN-reglane.

7 EKSEMPEL PÅ MOGLEGE ELEMENT I BEHANDLINGSAVTALE

- Vaktansvar.
- Tilgang til medisinskap.
- Rett til å skrive ut medisiner.
- Sjukemelding ved eitkvart fråvær.
- Sjukemelding kun frå avtalt lege.
- Naudsynt blod-/urinkontroll, hos bedriftshelsetenesta og/eller nærmare avtalt lege.
- Ta imot tilbod om behandling, som bedriftshelsetenesta/AKAN-tillitsvalgt føreslår.
- Omplassering til annan avdeling.
- Opphald på arbeidsstaden utan fastsett arbeidstid.
- Særskilte arbeidsoppgåver.
- Kontakt med heim/familie.
- Forhold til personkontakt.
- Medikamentell behandling.

8 VEDLEGG

- Taushetserklæring
- 1. gangs varsling
- 2. gangs varsling
- Behandlingserklæring

TEIEPLIKT

Underteikna pliktar seg med dette teieplikt i høve til informasjon som vert kjent gjennom mitt verv.

Underteikna er kjent med at kun relevante opplysningar, som den enkelte det gjeld har samtykka til, kan gjevast til andre som har bruk for denne informasjonen anten gjennom sitt arbeid eller for å gje råd og rettleiing til å løyse konkrete spørsmål.

Eg er kjent at teieplikta også gjeld etter at eg fråtrer som medlem av utvalet eller har avslutta arbeidstilhøve i Tysnes kommune.

Eg er kjent med at brot på teieplikta, kan treffast av vanlege, disiplinære avgjersler, og kan føre til straffeansvar, jf. Straffeloven § 121

Originalen vert lagt i personalmappa.

Underskrift

Etternavn, fornavn
Gateadresse
Postnummer

Dato

Offentleg unnateke i hht §5a

1. GONGS VARSLING FOR BROT, JF. RETNINGSLINER FOR AKAN-ARBEID

Det vert med dette gjeve skriftleg åtvaring på bakgrunn av at De _____(dato), har brote verksemda sin arbeidsreglar, jf retningsliner for AKAN-arbeid, ved å (konkret skildring av hendinga):

Verksemda har oppmoda Dykk til å søkje hjelp for ditt misbruk og har gitt informasjon om rettigheter og plikter i samsvar med Tysnes kommune sitt reglement for handsaming av saker vedrørande tilsette med rusproblematikk i Tysnes kommune.

Dersom Dykk ynskjer å takke ja til ei behandlingsavtale, vert denne vart utarbeidd av bedriftshelsetenesta og hovudkontakten for AKAN, i samarbeid med Dykk. Føremålet er at De skal få nødvendig hjelp, slik at arbeidsforholdet kan halda fram.

Me ber Dykk møta til samtale på vårt kontor _____ (dato/tid).

Etter samtalen ventar me ei avgjerd frå Dykk innan _____ (dato).

Det er ønskjeleg at Dykkar tillitsvalde er til stades under samtalen.

Dersom De ikkje ønskjer å nytta Dykk av tilbodet om AKAN-opplegg, vil saka verta handsama som ei ordinær personalsak.

Med vennleg helsing

(tenesteleiar)

Kopi: Hovudkontakt
Bedriftshelsetenesta
AKAN-tillitsvald

Åtvaring vert sendt rekommandert eller leverast personleg. Dersom personleg overlevering, skal mottaking stadfestast skriftleg.

NB! Åtvaringa er å sjå på som sletta etter 2 år, dersom eit AKAN-opplegg er gjennomført utan at rusmiddelbruk har influert på arbeidet.

Etternavn, fornavn
Gateadresse
Postnummer

Dato

Offentleg unnateke i hht §5a

2. GONGS VARSLING FOR BROT, JF. RETNINGSLINER FOR AKAN-ARBEID

Det vert vist til tidlegare varsling, som vart gjeve _____ (dato).

På bakgrunn av at De _____ (dato) igjen har brote verksemda sine reglar ved å (konkret skildring av hendinga):

_____.

vert De med dette i høve til AKAN-reglane gjeve andre gongs åtvaring.

Verksemda har gjennom AKAN-reglane forplikta seg til å tilby Dykk eit støtte-opplegg. Dette vart utarbeidd av bedriftshelsetenesta og hovudkontakten for AKAN, i samarbeid med Dykk. Føremålet er at De skal få nødvendig hjelp, slik at arbeidsforholdet kan halda fram.

Me ber Dykk møta til samtale på vårt kontor _____ (dato/tid).

Etter samtalen ventar me ei avgjerd frå Dykk innan _____ (dato).

Det er ønskjeleg at Dykkar tillitsvalde er til stades under samtalen.

Dersom De ikkje ønskjer å nytta Dykk av tilbodet om AKAN-opplegg, vil saka verta handsama som ei ordinær personalsak.

Med vennleg helsing

(tenesteleiar)

Kopi: Hovudkontakt
Bedriftshelsetenesta
AKAN-tillitsvald

Åtvaring vert sendt rekommandert eller leverast personleg. Dersom personleg overlevering, skal mottaking stadfestast skriftleg.

NB! Åtvaringa er å sjå på som sletta etter 2 år, dersom eit AKAN-opplegg er gjennomført utan at rusmiddelbruk har influert på arbeidet.

AKAN-AVTALE

mellom

arbeidstakar _____ fødd _____

bedriftshelsetenesta og AKAN-hovudkontakten.

Arbeidstakar er gjort kjent med Tysnes kommune sine retningsliner for personar, som gjennom rusmiddelbruk, har brote arbeidsreglementet. Avtalen byggjer på AKAN-reglementet i verksemda.

Bakgrunn for avtalen er at arbeidstakar har motteke _____ åtvaring i tråd med AKAN-reglane pkt. 3.

Handsaming for rusmiddelproblemet skjer ved _____

Personkontakt er _____

Kontakt med overståande skal vera minst _____

Arbeidstakar, personkontakt, hovudkontakt og bedriftshelseteneste vert etter 3 md. av kontraktstida kalla inn til møte for å evaluera opplegget, og for å vurdera om det er føremålstenleg å lengja opplegget.

Ved fråvær utover 1/2 dag, godtek arbeidstakar å bli kontakta, eventuelt få vitjing heim av personkontakt eller hovudkontakt.

Arbeidstakar seier frå seg retten til å bruka eigenmelding ved sjukdom i avtaleperioden.

Bedriftshelsetenesta har arbeidstakaren si fullmakt til å samarbeida med behandlande helsepersonell.

For andre helseplager enn rusmisbruk, vert følgjande primærlege nytta:

Arbeidstakar er orientert om at dersom han/ho ikkje føl dei behandlingstilbod som vert pålagt, eller at behandlinga ikkje fører til ønska resultat, vil tenesteforhaldet bli handsama som ein personalsak.

Denne avtalen gjeld i _____ månader frå underteikningsdato.

Hovudkontakten orienterer næraste overordna munnleg om kontakten.

Stad: _____

Dato: _____

Arbeidstakar

Bedriftshelsetenesta

Hovudkontakt

Denne avtalenvert å finna hos bedriftshelsetenesta

Kopi: Arbeidstakar, hovudkontakt, primærlege.

Alle involverte personar har teieplikt.