

ORGANISERING AV AKAN:

Nærmeste leder

Nærmeste leder (med personalansvar) skal sørge for at alle medarbeidere er innforstått med rusmiddelpolitikken og retningslinjene. De må ta tak i rusatferd og har ansvar for å følge opp person i AKAN-opplegg i nært samarbeid med AKAN-kontakt/hovedkontakt og bedriftshelsetjeneste. Det er et lederansvar å ta tak i adferd som gir grunn til bekymring eller mistanke om et mulig rusmiddelproblem

Alle medarbeidere

Alle medarbeidere og kolleger har ansvar for å bidra til et rusfritt arbeidsmiljø. Har du en mistanke om at en kollega har et rus eller spilleavhengighets problem SKAL du melde fra til nærmeste leder. Alle kan motivere og støtte kolleger med rusmiddelproblemer. Å overse eller dekke over problemer er lite kollegialt.

Hovedkontakt (velges av AMU)

Er koordinator og ansvarlig for gjennomføring av AKAN-arbeidet i samarbeid med bedriftshelsetjenesten.

AKAN arbeidsplasskontakt

Verneombudene i hvert verneområde er arbeidsplasskontakt. De skal være faglig støtte og samarbeidspartner for leder og evt. personkontakt.

Bedriftshelsetjenesten

I alle individuelle AKAN-opplegg er BHT en sentral aktør. Den individuelle AKAN-avtalen utformes i nært samarbeid med nærmeste leder.

Personkontakt

Utpekes av den som går inn i AKAN-opplegget, og skal godkjennes av BHT og/eller Hovedkontakten. Personkontakten fungerer som en støttekontakt og har oppgaver i henhold til avtalen som blir inngått

AKAN-utvalg (velges av Arbeidsmiljøutvalget, AMU)

- To hovedkontakter i Levanger kommune
- En hovedkontakt i Verdal kommune
- Bedriftshelsetjenesten
- HMS-rådgiver

Oppgaver:

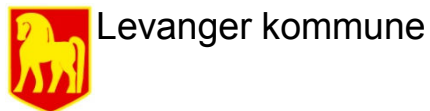
Informere og forebygge. Behandler ikke enkeltsaker

Retningslinjer:

Intranett: HMS-portal – A-Å (Akan)



www.akan.no
www.levanger.kommune.no
www.verdal.kommune.no



Levanger kommune



Verdal kommune

Januar 2010

AKAN

Arbeidslivets
kompetansesenter
for rus- og
avhengighets-
problematikk

Hvorfor AKAN?

- hjelp og omsorg til ansatte med rusproblemer
- bedre arbeidsmiljø
- større sikkerhet
- bedre service
- bedre bedriftsøkonomi



Hovedkontakter

Levanger kommune:
Solfrid O. Donjem,
tlf. 74 05 30 25
Jostein Hulbækdal
tlf. 74 05 27 50

Hovedkontakt

Verdal kommune:
Trine Wågø Olsen
tlf. 74 04 85 78



Hva er AKAN?

Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk

- Bakgrunn:** Stiftet i 1963 av NHO og LO etter en erkjennelse av at rusmisbruk og spilleavhengighet også er et problem for arbeidslivet.
- Samarbeid:** Mellom partene i arbeidslivet hvor AKAN-avtalen bygger på bestemmelsene i arbeidsreglementet.
- Miljørettet:** Rus er uakseptabelt i arbeidssammenheng.
- Personrettet:** Et tilbud til ansatte med rusproblemer.
- Holdning:** AKAN forholder seg til rusmiddelbruk i forbindelse med arbeid. AKAN er ikke en avholdsorganisasjon.



AKAN i Levanger og Verdal

Rusmisbruk i arbeidssituasjonen er ikke akseptabelt. Det er også i strid med kommunens arbeidsreglement. Vi kan ikke akseptere at arbeidsmiljøet ødelegges gjennom rusmidbruk. Det innebærer at vi må sette i verk tiltak for å hindre dette. AKAN er nettopp et slikt tiltak og et redskap både for kommunen og arbeidsmiljøet mot rusproblemer. AKAN bygger på at hele kommunens organisasjon skal delta i arbeidet med å motvirke rusmisbruk, og at de som rammes skal bli tatt hånd om og hjelpes ut av problemet.

Ola Stene
rådmann
Levanger

Rudolf Holmvik
rådmann
Verdal

Arbeidstakerorganisasjonene i Levanger og Verdal ser på bruk av rus i arbeidssituasjonen som uakseptabelt. Vi slutter derfor opp om AKAN-avtalen. Vi mener det er et godt alternativ til oppsigelse ved brudd på arbeidsreglementet. Vi mener at hver enkelt ansatt har ansvar for å fremme et rusfritt arbeidsmiljø. Tillitsvalgte vil stille opp for å oppfylle intensjonen med avtalen.

arbeidstakerorganisasjonene

Hvordan fungerer AKAN?

Rusmiddelbruk i arbeidssammenheng er brudd på arbeidsavtalen:

1. gang: **Muntlig advarsel** gis av nærmeste overordnede, og følges opp av en personlig samtale hvor tillitsvalgte bør være med. Det informeres om bedriftens AKAN-tilbud. Den ansatte oppfordres til å ta kontakt med Hovedkontakt og bedriftshelsetjenesten (BHT) for et eventuelt frivillig støtteopplegg. Hovedkontakt og BHT orienteres om at advarsler er gitt.
2. gang: **Skriftlig advarsel** gis av nærmeste overordnede. Som følge av denne advarselen får også vedkommende tilbud om å benytte seg av et AKAN-opplegg. Alternativet er ordinær personalsak.
3. gang: **Skriftlig advarsel** gis også nå av nærmeste overordnede. Dersom AKAN-opplegget fortsatt vurderes som positivt, fortsetter dette med eventuelle korrigeringer. I motsatt fall blir saken oversendt organisasjonsenheten.

Dette systemet vil også bli benyttet dersom rusmiddelbruk på fritid fører til fravær fra jobb eller at arbeidet ikke utføres tilfredsstillende. Alle dokumenter om enkelt personer med AKAN-avtale blir behandlet konfidensielt og makulert to år etter at saken avsluttes.

