

Rus, spill og avhengighet

Forebyggende arbeid i Bodø kommune

- Revisjon av retningslinjer

OU 24. januar 2017

HR-kontoret
Marianne Bjørklund



Bakgrunn

- Antatt omfang: ca 10 % av arbeidsstokken
- Administrasjonen har avdekket at
 - rutinen er ikke i samsvar med den praksis kommunen ønsker i forhold til personvern og rettssikkerhet. For mange skal ha for mye sensitiv informasjon.
 - rutinen er uklar hva angår roller, oppgaver og ansvar.
 - rutinen er foreldet i forhold til utviklingen på HR-området med økt vekt på arbeidstakers selvstendighet, medvirkning og medarbeiderskap.
 - rutinen er ikke i samsvar med kommunens økte satsning på lederskap.
 - rutinen ble sist behandlet politisk i 1987
 - kommunens praksis ikke gir resultater (kommunen har en løpende Akan-avtale pr i dag)
 - kommunens praksis oppfyller ikke lovkravene til dokumentforvaltning

Endringer i ansvar og fullmakter

- Involvering av vernetjeneste, BHT, arbeidsmiljøutvalg og tillitsvalgt i enkeltsaker går fra å være obligatorisk til frivillig
- (Involvering av fastlege går fra å være frivillig til obligatorisk.)
- Forslaget bedrer arbeidstakers personvern, rettssikkerhet, verdighet og integritet
- Forslaget representerer lite nytt ift ansvars- og oppgavefordeling, men *tydeliggjør*
 - arbeidstakers ansvar
 - HR-sjefens systemansvar
 - den enkelte leders personalansvar
 - vernetjenestens ansvar etter aml kap 6
 - Bedriftshelsetjenestens ansvar etter aml § 3-3
 - Arbeidsmiljøutvalgets ansvar etter aml kap 7

Endringer - formelle verktøy

- Reglene for oppbevaring av personsensitive opplysninger endres slik at rutinen ivaretar arkivlovens bestemmelser
- Standardisert mal for Akan-avtale erstattes med individuelt utformet avtale
 - HR anbefaler at informasjon til fastlege blir et obligatorisk vilkår for avtale
- Standardiserte advarsler erstattes med individuelt utformede advarsler
- Endringer i begrepsbruk
 - «Akan» erstattes med «rus-/spillbruk», «avhengighet», «individuell avtale»...etc
 - Mål: åpenhet og avstigmatisering (Akan veileder 2015: «Gevinsten ligger i åpenheten»)

Endringer i organisering I

- Fra èn Akan-kontakt til xx ombud
 - Tilpasset kommunens organisering og drift
- Fra sentralisering til desentralisering
- En desentralisert ordning
 - øker den personlige tilgjengeligheten,
 - gir bedre forutsetninger for større åpenhet,
 - gir bedre forutsetninger for god og rettidig informasjon, og
 - gir bedre forutsetninger for å fange opp lokale utfordringer (nærhet til yrkesutøvelse og brukere)

Endringer i organisering II

- Fra Akan-utvalg til HR fordi
 - Akan-utvalgets mandat:
 - ✓ Planlegge, organisere, gjennomføre, oppdatere
 - ✓ Legge til rette for kompetanseheving
 - ✓ Drive informasjons- og holdningsskapende arbeid
 - ✓ Utarbeide årlige handlingsplaner
 - ✓ Rapportere
 - er sammenfallende med HR-sjefens fullmakter på personalområdet jamfør delegeringsreglementet

Oppsummering og anbefalinger

Rutinen bør oppdateres på

- Personvern
- Lagring av opplysninger
- Arbeidstakers ansvar
- Lederens ansvar

- Det bør gjennomføres en større undersøkelse om rus- og spillbruk blant ansatte i Bodø kommune

- Det bør utarbeides en overordnet tiltaksplan for det avhengighetsforebyggende arbeidet

- Det bør iverksettes tiltak for informasjon og opplæring

- Ansvar?