



Rundskriv 10/2017

Til: Byrådsavdelingene, etatene, bydelene og kommunale foretak
Fra: Byrådsavdeling for finans
Saksbeh.: Robert Lindstad
Telefon: 23461552

Saksnr.: 201502492-5
Arkivkode: 056
Utsendt dato: 02.02.2017
Gjelder fra: 01.03.2017
Gjelder til: Inntil videre
Erstatter: Rundskriv 30/2001

NYTT AKAN-REGLEMENT I OSLO KOMMUNE

Vedlagt følger nytt AKAN-reglement for Oslo kommune, vedtatt av byrådet 23.2.2017 i sak 1019/17.

For å tilpasse seg endringene i ny veileder fra AKAN kompetansesenter 2015, er det utarbeidet nytt AKAN reglement som skal erstatte Oslo Kommunes AKAN reglement som ble vedtatt i 2001.

I arbeidet med nytt AKAN reglement er det blitt foretatt så mange og omfattende endringer av reglementet fra 2001, at det mest hensiktsmessige er et helt nytt AKAN-reglement. Det er også forsøkt å beholde deler av tidligere reglement, da dette er innarbeidet og kjent for virksomhetene i håndteringen av AKAN-saker.

Vi vil gjøre spesielt oppmerksom på følgende i nytt AKAN-reglement:

- Det er blitt foretatt en rekke redaksjonelle endringer.
- Det er også tatt inn nytt punkt om pliktmessig avhold i forhold til stillinger eller yrker som har regler om pliktmessig avhold. Særlige regler i forhold til disse stillingene kan medføre at AKAN-reglementet må fravikes. Arbeidsgiver kan her vurdere å avslutte arbeidsforholdet uten å tilby et AKAN-opplegg. Denne adgangen har en også hatt tidligere, men dette vil heretter fremgå av reglementet.
- Det er foretatt en presisering av hvilke type hendelser som utgjør et reaksjonsgrunnlag. Dette omfatter nå bl.a. alkohollukt og hensynet til kommunens omdømme.
- Det er tatt inn en presisering om at mildere form for avvik ikke nødvendigvis må behandles etter reglene om formell håndtering, men kan i stedet håndteres ved en samtale.
- Mer alvorlige situasjoner behandles etter bestemmelsen om formell håndtering. I denne bestemmelsen fremkommer alternative reaksjoner ved første, andre og ytterligere hendelser. Formell håndtering innebærer reaksjoner som advarsel, AKAN-avtale og eventuelt iverksettelse av personalsak. Endring fra tidligere er at det ved første hendelse skal gis formell advarsel, og at det skal vurderes ordinær personalsak hvis arbeidstakeren

ikke aksepterer tilbud om individuell AKAN-avtale. Domstolen har lagt til grunn at arbeidsgiveren i særlig alvorlige tilfelle har adgang til ikke å følge AKAN-reglementet, men i stedet gå til oppsigelse eller avskjed. Dette er nå presisert i reglementet.

- AKAN bruker begrepet brudd om to forskjellige forhold, brudd på individuell AKAN-avtale og brudd på virksomhetens AKAN policy. For å unngå uklarhet brukes i stedet begrepene brudd og hendelse i reglementet.
- Punktet om oppbevaring av dokumenter og avslutning av AKAN-avtale er også nytt. Her er det gjort presiseringer med utgangspunkt i ny veileder.

Oslo kommunens holdninger til rusmidler og arbeidsmiljø.

AKAN-reglementet er basert på følgende grunnleggende holdninger til rusmidler og arbeidsmiljø i Oslo kommune:

Oslo kommune vil opprettholde et rusfritt arbeidsmiljø ved å vise en bevisst holdning og konsekvent praksis i forhold til at rusmidler og arbeid ikke hører sammen. For ansatte i Oslo kommune er all bruk av rusmidler i forbindelse med arbeid uakseptabelt. Bruk av rusmidler på fritid som fører til at ansatte ikke oppfyller forventninger til resultat og kvalitet er likeledes å betrakte som rusmiddelmisbruk. Det er uakseptabelt å møte på jobb påvirket av rusmidler eller bedøvende midler, bruke rusmidler i arbeidstiden eller ha fravær på grunn av rusmiddelmisbruk. Dette gjelder alkohol og narkotika, men også misbruk av legemidler m.v. som kan gi rus. I tillegg dreier det seg om bakrus og alkohollukt.

Oslo kommune har tilsluttet seg prinsippene for AKAN og tilpasset systemet ved å utarbeide eget regelverk for kommunens virksomheter. Kommunen har etablert et AKAN-system som sikrer strukturert støtte til ansatte som misbruker rusmidler. Det legges stor vekt på det forebyggende arbeidet slik at kommunens holdninger til rusmiddelmisbruk når ut til hver enkelt ansatt.

Det er avgjørende at alle ansatte kjenner til AKAN-systemet og hvilken betydning dette har for den enkelte og for arbeidsmiljøet som helhet.

Formålet med AKAN-reglementet er å ivareta sikkerhet, kvalitet og faglig standard, og å opprettholde et godt arbeidsmiljø. En arbeidstaker med et rusmiddelproblem har selv ansvaret for å gjøre noe med dette. En av hensiktene med AKAN er å hjelpe disse arbeidstakerne ut av en vanskelig situasjon slik at de skal kunne fortsette arbeidsforholdet.

Utviklingen i samfunnet og arbeidslivet kan gjøre det nødvendig å vurdere noen vanskelige skillelinjer på arbeidsplassen. Det kan oppstå behov for å avklare når man er privatperson og når man opptrer som ansatt i kommunen, og hvilke konsekvenser dette har for det rusfrie arbeidsmiljøet. Ved representasjon, reisevirksomhet, deltakelse på kurs og konferanser og andre arbeidsrelaterte anledninger, forventer Oslo kommune at våre medarbeidere viser måtehold og en atferd som ikke går ut over kommunens omdømme. Ansatte er å betrakte som representanter for kommunen i slike sammenhenger. Eventuelle behov for lokale retningslinjer for alkoholbruk på reiser med brukere o.l. må ivaretas av den enkelte virksomhet.

Oslo kommunes holdning er at arrangementer i arbeidstiden i regi av kommunen skal være alkoholfrie. Unntak kan gjøres ved representasjon, jf. rundskriv nr. 16/1999 Reglement for servering i forbindelse med møter og representasjon i Oslo kommune.

Ledere på alle nivåer er viktige signalgivere når det gjelder aktivt å markere og etterleve kommunens holdninger til bruk av rusmidler og arbeid. Det er et lederansvar å gjøre det klart for alle medarbeiderne hvor grensene går og at konsekvensen ved overtredelse kan medføre opphør av arbeidsforholdet.

Leder plikter ved bekymring/begrunnede mistanker eller avdekkede forhold av rusmiddelmisbruk i arbeidssituasjonen, umiddelbart å ta dette opp med arbeidstakeren.

I tillegg opplyses følgende:

AKAN-reglementet er felles og gjelder for alle kommunens virksomheter.

Det er utarbeidet nye skjemaer for bruk i forbindelse med nytt AKAN-reglement som er innarbeidet i Oslo kommunes personalhåndbok. Disse er å finne på kommunens intranett.

Pål Sigvard Hernæs
fung. kommunaldirektør

Per-Steinar Aasebø
seksjonssjef

Vedlegg: Nytt AKAN-reglement i Oslo kommune

Godkjent og ekspedert elektronisk