

Handlingsplan for Rus- og avhengighetsarbeid ved UiB 2016 – 2018

UIB ønsker å øke oppmerksomheten og kunnskapen omkring rus- og avhengighetsproblematikk samt hvordan vi forholder oss til dette på arbeidsplassen. Arbeidsrelatert rusmiddelbruk påvirker ansattes arbeidsutførelse og arbeidsmiljøet rundt dem. Det er et mål å senke terskelen for at ledere og kolleger tar tak i utfordringer som kan være av rusrelatert karakter. Arbeidet med rusmiddelspørsmål er en viktig og naturlig del av HR-arbeidet og det systematiske arbeidet med helse, miljø og sikkerhet. Håndtering av rus- og avhengighetsproblemer innebærer at arbeidstaker gis en mulighet til å gjøre noe med et problem slik at arbeidsforholdet kan opprettholdes, samtidig som virksomhetens behov ivaretas. Disse sakene oppleves gjerne som spesielt utfordrende for alle parter. Målet for handlingsplanen er å gjøre ledere i stand til tidlig å gripe fatt i- og ansatte til tidlig å ta opp – risikofylt rusmiddelbruk og pengespill.

Kunnskap

I HMS-arbeidet er kunnskap om rus- og avhengighetsproblematikk viktig. Alle ansatte ved Universitetet må kjenne til organisasjonens retningslinjer og policy for bruk av rusmidler i arbeidsrelaterte sammenhenger. Dette oppnås ved at nyansatte gjøres tidlig kjent med dette på introduksjonskurs og at informasjonen er lett tilgjengelig for alle på web.

I det systematiske HMS-arbeidet bør vi i større grad sette temaet på dagsorden lokalt og sentralt. HMS-seksjonen skal som fagseksjon informere, utfordre og inspirere enhetene til å ha dette som tema på interne møter, og kunne støtte i form av å tilby interne og eksterne ressurser. Ledere og verneombud har roller i forebygging og oppfølging og det er derfor viktig at de gis nødvendig kompetanse om rus og avhengighetsproblematikk, i tillegg til AKAN-arbeid.

Holdninger

Det er viktig å skape trygghet og aksept for å snakke om rusmiddelkulturen på arbeidsplassen. Som ansvarlig for HMS-arbeidet skal leder være sentral i å informere om Universitetets rusmiddelpolicy, ta initiativ til diskusjoner om «hvordan vil vi ha det hos oss?». Våre ledere er rollemodeller og må være bevisste om rollen som signalgiver. Selv om lederen har hovedansvaret, må vi alle skape aksept for å melde ifra dersom vi oppdager forhold som gir grunn til bekymring på arbeidsplassen. Verneombud skal ha en rådgivende funksjon ved planlegging og gjennomføring av tiltak. HMS-seksjonen som fagseksjon, sammen med AKAN-utvalget, vil bistå med kunnskap og oppdaterte opplegg for å arbeide med temaet og bidra med intern og ekstern kompetanse.

Ivaretakelse

Et rus- eller avhengighetsproblem har som regel kommet langt når det blir oppdaget på arbeidsplassen. Slike saker oppleves ofte som ubehagelige og spesielt utfordrende for alle parter. Det er viktig at bekymring rundt uønsket jobbadferd tas opp av leder med den det angår på et så tidlig tidspunkt som mulig. Ledere har alltid plikt til å melde fra dersom det skjer brudd på interne retningslinjer, men skal også ha trygghet på å få råd, hjelp og støtte i situasjonen. Som et ledd i lederstøtten vil det også bli gitt tilbud om kurs for gjennomføring av den vanskelige samtalen.

TILTAK	AKTIVITET	ANSVARLIG	FULLFØRT OPPGAVE
Informasjon til nytilsatte	1)Ved introduksjonskurs for nytilsatte	HR-avdelingen/ HMS-seksjonen	Årlig aktivitet
	2)HMS-kurs for nytilsatte i laboratoriemiljø	HR-avdelingen/ HMS-seksjonen	Årlig aktivitet
HMS-kurs for verneombud	Ved 40-timers kurs for verneombud som holdes annet hvert år	HR-avdelingen/ HMS-seksjonen	Annet hvert år
HMS-opplæring for ledere	Gi informasjon til institutt og andre enheter	HR-avdelingen/ HMS-seksjonen	Fortløpende
Kompetanse-heving for medlemmene i AKAN-utvalget	Kurs som holdes i Bergen i regi av AKAN-kompetanse-senter eller andre kompetanseenheter	AKAN-utvalget	Innen utgangen av 2016
Utarbeide bedre informasjon om rusforebyggende arbeid	Informasjon på HMS-portalen	HR-avdelingen/ HMS-seksjonen AKAN-utvalget	Fortløpende
Informasjon/rådgivning til fakultet, institutt eller andre enheter ved UiB	Informasjon/ Undervisning gitt i tilknytning til eksisterende møtepunkt etter bestilling fra fakultet/institutt/eller andre enheter	HR-avdelingen/ HMS-seksjonen AKAN-utvalget	Fortløpende
Implementering av UiB sin ruspolicy på alle nivå	Synliggjøres i HMS-handlingsplaner. Informasjon på nettsidene	AKAN-utvalget HR-avdelingen/ HMS-seksjonen Fakulteter/ avdelinger Institutter/sentre	I løpet av planperioden
Rusforebyggende arbeid tas med i lokalt HMS-arbeid	Tas med i lokale HMS-handlingsplaner Tema: Rusforebyggende arbeid og rus på arbeidsplassen	Alle enheter ved UiB	Årlig aktivitet ved alle enheter