

Handlingsplan for avhengighetsproblematikk ved UiB 2019 – 2021

UiB ønsker å øke oppmerksomheten og kunnskapen omkring avhengighetsproblematikk samt hvordan vi forholder oss til dette på arbeidsplassen. Arbeidsrelatert rusmiddelbruk påvirker ansattes arbeidsutførelse og arbeidsmiljøet rundt oss. Det er et mål å senke terskelen for at ledere og kolleger tar tak i utfordringer og følger opp bekymringsmeldinger og/eller mistanker om avhengighetsproblematikk. Arbeidet med avhengighetsproblematikk er en viktig del av HR-arbeidet og det systematiske arbeidet med helse, miljø og sikkerhet. Håndtering av 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 avhengighetsproblematikk viktig. Alle ansatte ved Universitetet må kjenne til organisasjonens retningslinjer og policy for bruk av rusmidler i arbeidsrelaterte sammenhenger. Informasjon er tilgjengelig på ansattensiden/HMS portalen.

I det systematiske HMS-arbeidet bør vi i større grad sette temaet på dagsorden lokalt og sentralt. Seksjon for HMS, beredskap og BHT skal som fagseksjon informere, utfordre og inspirere enhetene til å ha dette som tema på interne møter, og kunne bidra med støtte i form av interne og eksterne ressurser. Ledere, tillitsvalgte og verneombud skal være bevisst på sine roller og kunnskap på området.

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 og 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 AKA-utvalget, vil bistå med kunnskap og oppdaterte opplegg for å arbeide med temaet og bidra med intern og ekstern kompetanse.

<https://www.uib.no/hms-portalen/75202/rusforebyggende-arbeid>

Ivaretagelse:

Det er viktig å reagere når man er bekymret. Rus og spilleproblematikk er tabubelagte områder. Vi er redde for å bryte inn i privatlivets fred og ofte usikre på reaksjonen vi får når vi tar dette opp. Det er menneskelig å være usikker i slike situasjoner. Men den dagen en medarbeiders/kollegas atferd går ut over arbeidet, er det grunn til å reagere fordi det kan handle om sikkerhet på jobben, arbeidsmiljøet og bedriftens omdømme. Ved å vente vil problemet som regel bare vokse seg større. Det dreier seg også om livskvaliteten til den det gjelder og dennes pårørende. I bunn og grunn handler dette om å se sine medarbeidere og kolleger.

TILTAK	AKTIVITET	ANSVARLIG	FULLFØRT OPPGAVE
Informasjon til ansatte	Informasjon på HMS-portalen. Synliggjøring av UiB sin ruspolicy på alle nivå Synliggjøres i HMS-handlingsplaner	HR-avdelingen/ Seksjon for HMS, beredskap og BHT / AKAN-utvalget Fakulteter/ avdelinger Institutter/sentre	Fortløpende
HMS-kurs for ledere	BHT/AKAN deltar på kursene som holdes Gi informasjon til institutt og andre enheter	HR-avdelingen/ HMS-seksjonen AKAN-utvalget	Hvert semester
Avhengighetsproblematikk tas med i lokalt HMS-arbeid. Foreslår å ha presentasjonen i HMS møte. AKAN utvalg delta på møter ved enheter for å ha informasjon sammen med leder.	Tas med i lokale HMS-handlingsplaner Tema: avhengighetsproblematikk på arbeidsplassen Presentasjon av AKAN utvalget med fokus på avhengighet. Hva kan vi gjøre for å bistå?	Alle enheter ved UiB Fakultet, avdelinger, institutt og sentre kan invitere med representant fra AKAN-utvalget etter nærmere avtale	Årlig
Informasjon til ledere/ administrasjonssjefer/ mellomledere Informasjon/rådgivning til fakultet, institutt eller andre enheter ved UiB	Informasjon gis og temaet diskuteres i eksisterende ledermøter Informasjon/Undervisning gis i tilknytning til eksisterende møtepunkt etter henvendelse fra fakultet/institutt/eller andre enheter	Ledere har jevnlig avhengighetsproblematikk på agendaen AKAN utvalget og BHT deltar på møter med faglige og administrative ledere ved fakultetene og i sentral-administrasjonen	Kvartalsvis Eller når det er ny informasjon Fortløpende ved alle kurs
AKAN utvalget: Kompetanse-heving for medlemmene i AKAN-utvalget Utarbeide bedre informasjon om avhengighets problematikk Utvikle HMS portalen	Kurs som holdes i regi av AKAN-kompetanse-senter; https://akan.no/kursinformasjon/ eller andre kompetanseenheter Delta i alor, regionalt nettverk innen arbeidsliv og rus, mer informasjon; http://alor.no/om-alor-2/	AKAN-utvalget	Fortløpende