Generelt

Rutinar og prosedyrar

Går det meir enn to år etter siste brot på personalreglementet, fell alle åtvaringar bort, og papir i saka som omhandlar forholdet skal makulerast.

HMT- seksjonen vil oppbevare journalopplysningar i samsvar med eigne reglar.

Dersom saka går over til å bli ei personal-/ disiplinærsak, overtek Personalseksjonen dokumenta.

Dersom ein kollega slit med rusproblem – gjer noko!

Snakk med den det gjeld, eller ta kontakt med leiar, AKAN- kontakt, verneombod, tillitsvald eller HMT- seksjonen

Ønskjer du meir informasjon eller råd?

Ta kontakt med:
Organisasjonsavdelinga/
HMT- seksjonen

v/Øystein Brungot
sjukepleiar /HMT- rådgjevar/
medisinsk rådgjevar
Tlf.: 55 23 94 21/30
Fax: 55 23 94 29
e-post: hmt@post.hfk.no
www.hordaland.no/hmt

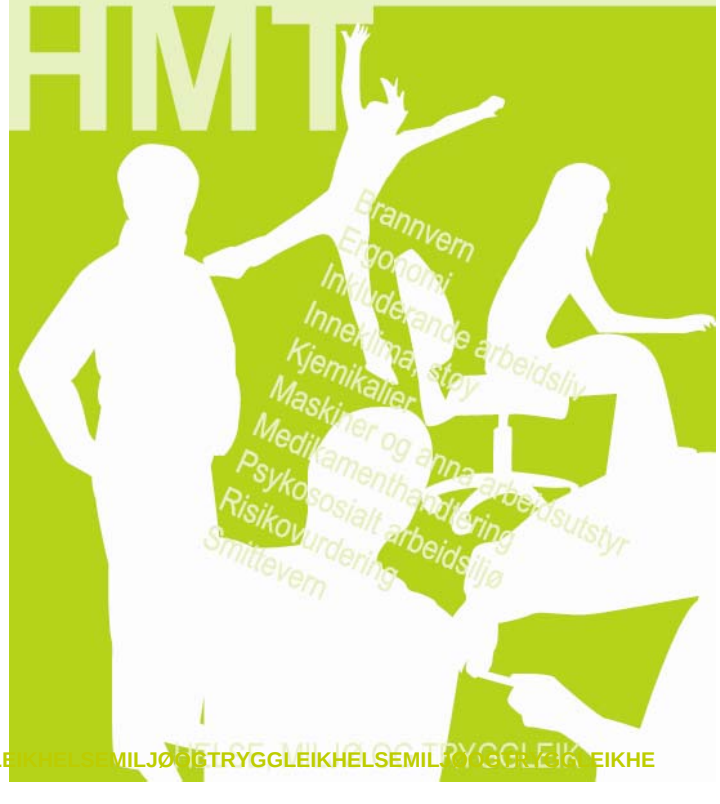
AKAN
Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk

http://innsida.hfk.no/Organisasjon/AKAN-/
WWW.AKAN.no

HORDALAND FYLKESKOMMUNE

AKAN

RETNINGSLINER FOR HORDALAND FYLKESKOMMUNE



Grunnlag for reaksjon

Eit formelt AKAN- opplegg har bakgrunn i brot mot gjeldande regelverk. I denne samanhengen vil det til dømes dreie seg om:

- Møte på arbeid påverka av rusmiddel
- Bruke rusmiddel i arbeidstida
- Bruke rusmiddel utanfor arbeidstida slik at det medfører:
    - Fråvær
    - At arbeidet ikkje vert utført tilfredsstillande
    - At krav til tryggleik og kvalitet ikkje vert ivareteke

Framgangsmåte

Brot på personalreglementet som skildra ovanfor, skal følgjast opp av næraste leiar, som i samsvar med dei formelle prosedyrane gir ei åtvaring. Ved usemje kan leiar eventuelt hente inn ein tredje person. Tillitsvald skal hentast inn dersom arbeidstakar ønskjer det.

Verkar ein tilsett rusa/påverka, skal vedkomande sendast heim av leiar og saka takast opp at første arbeidsdag etter hendinga.

Hordaland fylkeskommune sine retningsliner, avtale og handlingsplan finn du på:
http://innsida.hfk.no/Organisasjon/AKAN-/
eller
www.hordaland.no/hmt-handbok
"skjema/prosedyrar"

Formelle prosedyrar

Første åtvaring
Vedkommande mottek ei skriftleg åtvaring etterfølgd av ein personleg samtale med næraste leiar. Dersom arbeidstakaren ønskjer det, skal tillitsvald vere til stade.

Fylkeskommunen sin rusmiddelpolitikk og formelle prosedyrar skal presiserast for arbeidstakaren. I tillegg skal arbeidstakaren få tilbod om hjelp og støtte. Å ta imot dette tilbodet er frivillig. AKAN- kontakt og HMT- seksjonen (evt. Bedriftshelseteneste) skal orienterast om at det er gitt åtvaring.

Andre åtvaring
Ved gjentatt brot på personalreglement skal det bli gitt ei ny åtvaring, denne gong og skriftleg.
Vedkommande har nå følgjande val:

1. Han/ho kan gå inn i eit formelt AKAN- opplegg i samarbeid med næraste leiar, AKAN- kontakt, HMT- seksjonen (evt. BHT) og ein eventuell personkontakt.
2. forholdet vert handsama som personal-/ disiplinærsak, kor tilsetjingstilhøvet vert vurdert

formell individuelt AKAN- opplegg
næraste leiar har saman med HMT- seksjonen og AKAN- kontakt ansvaret for planlegging, koordinering og evaluering av den individuelle AKAN- opplegget.

I eit individuelt AKAN- opplegg vil retten til å nytte eigenmeldingar bli inndrege. Vedkomande skal ha ein primærlege, og berre denne legen kan gi sjukemelding. AKAN avtalen avtalast for to år.

Det individuelle AKAN-opplegget

Ytterligare brot på personalreglementet eller brot på avtalen om det individuelle AKAN-opplegget:

- gje skriftleg åtvaring
- kalla inn alle som er involvert i arbeidet til nytt evalueringsmøte for AKAN- opplegget
- positiv evaluering: fortsett med nødvendige justeringar
- negativ evaluering: send saka til Personalseksjonen for vidare handsama, som ei ordinær personal-/ disiplinærsak

Aktuelle tiltak kan vere medikamentell behandling, samtaleterapi eller behandling i institusjon

Uformelt individuelt AKAN- opplegg

AKAN- avtalen opnar også for at arbeidstakarar skan be om hjelp for eit rusmiddelproblem før ei skriftleg åtvaring ligg føre og eventuelt få oppretta eit uformelt individuelt AKAN- opplegg. Eit uformelt AKAN- opplegg kan bli utforma som ein avtale.

Det prinsipielle skilnaden frå eit formelt AKAN-opplegg er at arbeidsforholdet i utgangspunktet ikkje skal stå på spel.

Arbeidstakaren har gått frivillig inn i det uformelle AKAN- opplegget og avgjer sjølv når opplegget skal avsluttast.