AKAN-AVTALE FOR HSF

1. Grunnlag for å gi åtvaringar er :

- Å møta på jobb påverka av rusmidlar
- Å nyta rusmidlar i arbeidstida
- Å nytte rusmidlar utanom arbeidstida slik at dette medfører fråver ,eller fører til at arbeidet ikkje vert utført tilfredstillande, eller at arbeidsplassen vert sett i vanry.
-

Einkvar som møter påverka av rusmidlar på jobb eller nyttar rusmidlar i arbeidstida skal straks takast ut av arbeidet og sendast heim på ein trygg måte, om mogleg ved hjelp av næraste overordna/AKAN-kontakten Samtale med næraste overordna skal skje når vedkomande er edru.

2. Ved misferd første gong skal næraste overordna gje munnleg åtvaring til vedkomande. Åtvaringa skal følgjast opp ved ei munnleg åtvaring, der tillitsvald bør være tilstades om arbeidstakar ønskjer det. Under samtalen skal arbeidstakar bli orientert om retningslinene for AKAN-arbeidet. Møte skal referatførast. BHT skal orienterast om åtvaringa.

3. Ved misferd 2. gong skal næraste overordna gje skriftleg åtvaring med kopi til Hovudkontakten., BHT og til eventuell tillitsvald. Den som tek imot åtvaringa skal ha tilbod om å nytte høgskulen si AKAN-avtale og gå inn i eit AKAN-opplegg i samarbeid med næraste overordna og BHT. Alternativet er at saka vert handsama som ei vanleg personalsak.

AKAN- opplegget omfattar:
Stadfesting
Oppnemning av personkontakt
Avtale om støtteopplegg

4. Ved misferd 3.gong skal næraste overordna gje ny skriftleg åtvaring med varsel om at ved ny misferd vil tilsetjingstilhøve bli vurdert. Kopi av åtvaringa skal gå til Hovudkontakten., BHT og til eventuell tillitsvald. AKAN-opplegget skal vurderast av arbeidstakar, næraste overordna, BHT og personkontakt. Dersom opplegget blir vurdert som positivt kan opplegget fortsetje med eventuelle korrigeringar. Elles vert saka handsama som ei vanleg personalsak. Misferd 4.gong kan vurderast dersom opplegget elles fungerer.

I tilfelle der ein vurderer at fortsetjing av behandlings- og støtteopplegga vil vere lite effektive, eller at arbeidstakar ikkje lenger aksepterer tilbodet, skal saka oversendast direktøren og handsamast som ei vanleg personalsak.

5. Arbeidstakarar som ber om hjelp til å meistre rusproblem utan at dei har fått åtvaring, skal få tilbod om eventuelle støtteopplegg.

6. Alle som tek del i AKAN-arbeidet har teieplikt etter §121 i straffelova.

7. Ei AKAN-sak vert forelda når det er gått 2 år frå siste åtvaring og arbeidstakar ikkje har gjort ny misferd. Alle sakspapir knytt til saka skal då makulerast.