

AKAN-rutine for Sogn og Fjordane fylkeskommune

1. Grunnlag for å gje åtvaringar er:

- Å møte påverka av rusmidlar på jobb.
- Å nytte rusmidlar i arbeidstida.
- Å nytte rusmidlar utanom arbeidstida slik at dette medfører fråvær, at arbeidet ikkje vert utført tilfredsstillande eller at tryggleiken på arbeidsplassen vert trua.
- Å nytte arbeidstida til vesentleg grad av spel, og spel på fritida som påverkar arbeidsinnsatsen negativt/fører til fråvær.
- Sjå elles «Rusmiddelpolitikk og ansvarsområde for AKAN-arbeid»

Ein kvar som møter påverka av rusmidlar på jobb eller nytter rusmidlar i arbeidstida, skal straks takast ut av arbeidet og sendast heim på ein trygg måte, om mogeleg ved hjelp av AKAN-kontakten. Samtale med næraste overordna skal skje når vedkomande er upåverka.

Dersom arbeidstakaren nektar for å ha møtt påverka av rusmidlar på jobb eller nytta rusmidlar i arbeidstida, skal næraste overordna kalle inn to vitne, t.d. verneombod, tillitsvald, og få dei til å stadfeste dette skriftleg. Dersom det er ønskeleg kan vedkommande gjennomføre testing og legge fram dette som vitnesbyrd på at vedkommande har vore upåverka. Det må gjennomførast utvida prøvar, og dei må kunne bevise at det ikkje har vore inntak av rusmiddel i den aktuelle perioden.

2. Ved *misferd første gong* skal næraste overordna gje munnleg åtvaring med påfølgjande skriftleg åtvaring til vedkomande. Den tilsette skal vurderast heimsendt i samråd med tillitsvald eller ein annan part. Åtvaringa vert følgt opp med ein personleg samtale same dag, eller påfølgjande arbeidsdag dersom heimsending. Tillitsvald kan vere til stades på møtet. Samtale skal gjennomførast i tråd med «*Den nødvendige samtalen*». Vedkomande vert orientert om retningslinene for AKAN-arbeidet i fylkeskommunen. Næraste overordna skal straks orientere AKAN-kontakten om at åtvaring er gjeve. Dersom behov kan det haldast eit ekstra møte så snart som mogleg der AKAN-kontakt og BHT deltek saman med leiar og den tilsette. Då kan ein gi ytterlegare informasjon om AKAN. Den tilsette må velje mellom å fortsette prosessen som ei personalsak, eller inngå individuell AKAN-avtale. Skjema «Mal for stadfesting» skal fyllast ut. Dersom vedkommande takkar ja til individuell AKAN-avtale skal samarbeidsgruppa etablerast og møtast for å utarbeide avtale, sjå «Mal for individuell AKAN-avtale». Den tilsette deltek på møtet, og ein gjer avtale om personkontakt. Vidare oppfølging blir vurdert i gruppa og eventuelt i samråd med andre behandlarar.

Ein tilsett som har takka nei til tilbod om individuell AKAN-avtale kan ombestemme seg, men det må gjerast før det skjer eit nytt brot.

3a. Ved *misferd andre gong utan individuell AKAN-avtale* skal næraste overordna gje skriftleg åtvaring med kopi til tillitsvald, AKAN-kontakt og AKAN-hovudkontakt. Vedkomande som mottek åtvaringa får tilbod om å nytte seg av fylkeskommunen sin AKAN-avtale og gå inn i eit AKAN-opplegg i samarbeid med næraste leiar, AKAN-kontakt og HMT. Alternativt er at saka vert handsama som ordinær personalsak. Suspensjon, oppseiing og avskjed vil bli vurdert. Skjema «Mal for stadfesting» skal fyllast ut, og ein skal dokumentere i skjema at dette er 2. tilbod om AKAN-avtale.

- 3b. Ved misferd med individuell AKAN-avtale skal næraste overordna på nytt gje skriftleg åtvaring med kopi til tillitsvald, AKAN-kontakt, AKAN-hovudkontakt. Samarbeidsgruppa og vedkommande skal vurdere behov for endring i avtalen. Dersom ein vurderer arbeidet som positivt vil ein fortsette med eventuelle endringar. Viss det ikkje er vilje til å endre åtferd vil ein avslutte avtalen. Saka blir då handsama som ei ordinær personalsak. Det vil bli vurdert suspensjon, oppseing og avskjed. Med på desse drøftingane vert personalsjef i fylkeskommunen.
4. Punkt 2 - 3 gjeld ikkje arbeidstakarar med arbeidsoppgåver som har direkte innverknad på liv og helse til tenestemottakarar/kolleger.
5. Arbeidstakarar som ber om hjelp til å meistre rusproblema sine, skal så langt som mogleg få tilbod om eit individuelt tilpassa støtteopplegg.
6. *Alle* som tek del i AKAN-arbeidet har teieplikt etter §121 i straffelova. Dette skal likevel ikkje hindre samarbeid mellom partane om rehabilitering. Signatur på individuell AKAN-avtale gir samtykke til kommunikasjon mellom dei involverte partane og behandlingstinstansar, iht vedtatt mal for individuell AKAN-avtale.
7. Ei AKAN-sak vert forelda når det er gått 2 år frå siste åtvaring, dersom vedkommande arbeidstakar ikkje har brote reglane i pkt. 1. Alle sakspapir knytt til den aktuelle saka skal makulerast.
8. Ved inngåing av individuell AKAN-avtale vert det informert om elektronisk lagring (som skal sendast meldeplikt om til datatilsynet), og signatur på AKAN-avtale er eit samtykke til elektronisk lagring av informasjonen, dette i samsvar med vedteke mal for individuell AKAN-avtale.
9. Testing. I utgangspunktet ønskjer ein ikkje å bruke testing som metode i det rusoppfølgjande arbeidet for tilsette flest i fylkeskommunen, men helsepersonell kan testast etter forskrift om pliktmessig avhold. Sjå eigen rutine for testing. Dersom testing førekjem skal det gjerast grunna sterk mistanke, som den tilsette skal informerast om. Ved testing skal svar på prøven sendast arbeidsgjevar. Ved testing som ein del av AKAN-opplegget skal det kun brukast til rettleiing om korleis avtalen fungerer, og som indikator for justering av avtalen. Dersom nokon vert sendt for å gjennomføre test, skal nærmaste leiar eller AKAN-kontakt vere med som følgje. Dersom testing skal skjema «Samtykke til prøvetaking» fyllast ut. Dette skal leverast på legekantoret. Ved rutine messig prøvetaking må det gjerast ein avtale med fastlege om dette.