

Reglene er under revisjon i forbindelse med overgang til Måselv BHT

13. RETNINGSLINJER FOR BARDU KOMMUNES AKAN-ARBEID

I tillegg til arbeidsreglement, har arbeidsplassen følgende retningslinjer når det gjelder alkohol- og narkotikaspørsmål. Disse er utarbeidet i samarbeid med ledelsen og de ansattes organisasjoner.

Forseelser ihht arbeidsreglementet skal behandles etter følgende retningslinjer når vedkommende godtar behandlingstilbudet. I tilfelle hvor dette ikke aksepteres, behandles saken på en ordinær måte som personalsak.

1. Ved første gangs forseelse gir nærmeste overordnede en muntlig advarsel til vedkommende. Så snart som mulig gis det beskjed til kommunens hovedkontakt(er) i AKAN-spørsmål. (Hovedverneombudet). Hovedkontakten orienterer bedriftshelsetjenesten. Disse orienterer vedkommende om behandlingstilbudet og orienterer nærmeste overordnede om resultatet.
2. Ved annen gangs forseelse gis det skriftlig advarsel til vedkommende, med kopi til den tillitsvalgte som vedkommende tilhører, samt hovedkontakt og bedriftshelsetjeneste. Hovedkontakt og bedriftshelsetjenesten legger i samarbeid med vedkommende opp et behandlingsopplegg.
3. Ved tredje gangs forseelse nok en skriftlig advarsel. Kopi sendes tillitsvalgt, hovedkontakt, bedriftshelsetjenesten og ev. personalavdelingen. Saken drøftes av hovedkontakt bedriftshelsetjenesten og nærmeste overordnede. I tilfeller hvor en ikke lenger vurderer behandlingsopplegget som effektivt, eller gitt bedring i arbeidssituasjonen, blir saken sendt Personalavdelingen for å bli behandlet på ordinær måte av ledelse og tillitsvalgte.
4. Ansvar for hjelpetilbudet har hovedkontakt, bedriftshelsetjenesten og sosialkontoret.
5. Alle som deltar i AKAN-arbeidet har taushetsplikt utover det som retningslinjene tilsier av samarbeid og meldingsplikter.
6. Går det mer enn to år etter siste forseelse, ansees samtlige advarsler som bortfalt.

