



AKAN retningslinje i Voss herad

For tilsette i Voss herad gjeld desse køyrereglane:

1. Voss herad er ein rusfri arbeidsplass. Det er uakseptabelt å møta på jobb påverka av rusmiddel. Det handlar òg om bakrus og alkohollukt. Ved bruk av medikament som kan gje rusverknad oppmodar me til å informera næraste leiar om dette for eventuell tilrettelegging eller anna justering. Kollegaer har plikt til å seia frå.
2. Pengespel og dataspel skal ikkje påverka utføringa av ordinære arbeidsoppgåver.
3. Sosiale arrangement i Voss herad sin regi, gjeld òg utanfor arbeidstid, skal vera inkluderande for alle. Alkoholservering er aldri hovudaktivitet under våre arrangement. Når alkohol vert servert, vil det alltid vera eit alkoholfritt alternativ. Alle som deltek på slike arrangement, har ansvar for eige inntak.
4. Ved representasjon, reise, kurs/konferanse eller andre arbeidsrelaterte høve, ventar me måtehald frå tilsette. I desse situasjonane er ein å sjå på som representant for Voss herad. Ved slike høve skal ein og visa måtehald i fritida.
5. Ved bekymring eller brot på retningslinja, har næraste leiar ansvar for å snakka med den det gjeld, og fylgja opp vidare.
6. Heradet vil strekka seg langt for å hjelpa tilsette som har rusproblem eller speleavhengigheit. Me fylgjer Akan sin metode og støttetiltak for tilsette med problem. Voss herad vil nytta standardformular for åtvaringar og individuelle Akan avtalar.
7. Firma eller enkeltpersonar som utfører arbeid eller tenester for Voss herad må retta seg etter denne retningslinja sine bestemmelsar og haldningar.

Akan kontaktar i Voss herad: HMS rådgjevar og Hovudverneombodet

Arbeidsmiljøgruppene skal arbeida med spørsmål knytt til rusmiddel- og speleproblematikk.

Tilsette skal ha informasjon om Akan i Voss herad.



Voss herad

Tilsette kan be om hjelp for eit rusmiddel- penge- eller dataspelproblem. Det kan då opprettast ein individuell Akan avtale, sjølv om problemet ikkje har gjeve utslag i jobbsamanheng.

Brot på retningslinjene vert handsama etter Akan modellen som vist under:

Bekymring for tilsett: Næraste leiar kallar inn til samtale		
Fyrste brot <i>Samtale med tilbod om individuell Akan avtale</i> Alternativ1. Vedkomande seier ja – det vert gitt åtvaring for forholdet og Akan-avtale vert oppretta for 2 år Alternativ 2. Vedkomande seier nei – det vert gitt åtvaring for forholdet og vert vurdert som ei ordinær personalsak	Andre brot <i>Arbeidsgjevar vurderer om det vert gitt nytt tilbod eller vert behandla som ei ordinær personalsak.</i> Alternativ 1. Vedkomande får tilbod og seier ja – det vert gitt åtvaring for forholdet og Akan-avtale vert oppretta for 2 år Alternativ 2. Vedkomande får tilbod og seier nei – ordinær personalsak med oppseiing/avskjed som mogleg konsekvens Alternativ 3. Vedkomande er alt i individuell Akan-avtale etter 1. brot: Teamet (leiar og ev BHT, fastlege, Akan kontakt) vert samla og vurderer fortsatt Akan-avtale med justeringar, eller ordinær personalsak	Ytterlegare brot <i>Vedkomande er i ein individuell Akan-avtale. Teamet vert samla og det vert vurdert fortsatt avtale eller personalsak.</i> Generelt gjeld at ved særleg alvorleg brot kan oppseiing eller avskjed vera mogleg konsekvens på bakgrunn av ei heilheitsvurdering

Aktuelle lover og forskrifter.

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (Arbeidsmiljøloven)
Lov om behandling av personalopplysninger (Personopplysningsloven)
Lov om helsepersonell (Helsepersonelloven)
Lov om sosiale tjenester

Reglar om pliktmessig avhald finn ein i følgande lover:

For helsepersonell- lov om helsepersonell (Helsepersonelloven) §§ 1 og 8

Dokument – ID

Utarbeidd av: HR avdelinga v. Akan utvalet
Godkjend av/dato: AMU/Akan utvalet
Revidert: 22.10.2020
Neste revisjon: 10.22
Saksnummer i 360 online: