

1. skriftlige advarsel

Brudd på arbeidsreglement – rusmiddelpåvirkning/bakrus i arbeidstiden

Bakgrunn for advarselen

Du har brutt arbeidsreglementet ved å..... (hendelsesbeskrivelse/reaksjonsgrunnlag)

I samsvar med virksomhetens retningslinjer for håndtering av rusmiddelbruk som påvirker arbeidet gis du 1. skriftlige advarsel. Du anmodes om å ta opp rusproblematikk med AKAN-kontakt og/eller bedriftshelsetjenesten og inngå AKAN-avtale

Det sendes en bekymringsmelding / sendes ikke en bekymringsmelding om ditt rusmiddelmisbruk til Fylkesmannen (gjelder helsepersonell).

Virksomheten har forpliktet seg til å inngå et støttende samarbeid i en slik situasjon. Samarbeidet utformes i samråd med deg, og hensikten er at du skal få så god bistand som mulig for å fortsette arbeidsforholdet.

Arbeidstakeren inngår etter dette en AKAN-avtale: JA NEI (sett ring rundt)

.....
Leder

.....
Arbeidstaker

Kopi sendes bedriftshelsetjenesten, AKAN-kontakt og HR-leder.

Advarselen er å betrakte som bortfalt etter 2 år dersom det ikke foreligger nye advarsler på grunn av rusmiddelbruk som har influert på arbeidet.

2. skriftlige advarsel

Brudd på arbeidsreglement – rusmiddelpåvirkning/bakrus i arbeidstiden

Det vises til 1. skriftlige advarsel av.....(dato).

Dette er andre gangs advarsel og gis på bakgrunn av (hendelsesbeskrivelse, reaksjonsgrunnlag)

I samsvar med virksomhetens retningslinjer for håndtering av rusmiddelbruk som påvirker arbeidet gis du 2. skriftlige advarsel, og du pålegges å inngå AKAN-avtale.

Virksomheten har forpliktet seg til å inngå et støttende samarbeid i en slik situasjon. Samarbeidet utformes i samråd med deg og hensikten er at du skal få så god bistand som mulig for å fortsette arbeidsforholdet.

Dersom du ikke tar imot dette tilbudet, blir saken oversendt HR-leder og behandlet som en ordinær personalsak hvor ansettelsesforholdet ditt vurderes.

Jeg ber deg om å møte(møtested)(dato/klokkeslett).

Representant for bedriftshelsetjenesten og AKAN-kontakt deltar i møtet.

Etter samtalen avventer jeg din avgjørelse innen.....(dato).

Du har anledning til å ha med deg en person du har tillit til på møtet (eksempelvis tillitsvalgt/verneombud).

Med hilsen

.....
Leder

BEKREFTELSE

På bakgrunn av denne advarselen velger jeg å inngå AKAN-avtale, og inngår et støttende samarbeid med HR, AKAN-kontakt og bedriftshelsetjenesten. Jeg har lest og akseptert AKAN-instruksen.

.....
sted/dato arbeidstaker

Kopi sendes til bedriftshelsetjenesten, AKAN-hovedkontakt og HR-leder.

Advarselen er å betrakte som bortfalt etter 2 år dersom AKAN-avtale er gjennomført uten nye advarsler på grunn av rusmiddelbruk som har influert på arbeidet.