



## MØTEINNKALLING ADMINISTRASJONSUTVALET

**Møtedato:** 02.12.2019  
**Møtested:** Heradsstyresalen, Dale  
**Møtetid:** 10:00 - 12:00

Eventuelle forfall / melding om møtande varamedlem må meldast på [møteportalen](#) eller til Lin Tove Thomassen epost [lin.tove.thomassen@vaksdal.kommune.no](mailto:lin.tove.thomassen@vaksdal.kommune.no)

Orientering:  
Fast orientering frå rådmannen

Sak 12/2019 Budsjett 2020 Vaksdal kommune vert sendt ut etter at formannskapet har innstilt i møte måndag 25.11.

### SAKSLISTE

SAKSNR	TITTEL
09/2019	GODKJENNING AV INNKALLING OG SAKSLISTE
10/2019	REFERATSAKER OG MELDINGAR
10/2019.1	REVIDERING AV ARBEIDSGJEVARPOLITIKKEN - STATUS OG FRAMDRIFT FOR ARBEIDET
11/2019	AKAN - POLICY FOR BRUK AV RUSMIDDEL OG SPELAKTIVITETAR
12/2019	BUDSJETT 2020 VAKSDAL KOMMUNE

22. november 2019

Hege Eide Vik  
Leiar



## SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
09/2019	Administrasjonsutvalet	PS	02.12.2019

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Lin Tove Thomassen	FE-033	19/1297

### GODKJENNING AV INNKALLING OG SAKSLISTE

**Rådmannen sitt framlegg til vedtak:**

Innkalling og saksliste vert godkjent.



## SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
10/2019	Administrasjonsutvalet	PS	02.12.2019

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Lin Tove Thomassen	FE-033	19/1297

### REFERATSAKER OG MELDINGAR

#### Underliggjande saker:

Saksnummer	Tittel
10/2019.1	REVIDERING AV ARBEIDSGJEVARPOLITIKKEN - STATUS OG FRAMDRIFT FOR ARBEIDET

#### Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Referatsakene vert tatt til orientering.



---

# Notat

---

Til  
Kopi til:

Saksbehandlar: Rådmann/Åse Elin Myking  
Vår referanse: 16/1433 - 19/8246  
Dato: 18.11.2019

---

## Emne: REVIDERING AV ARBEIDSGJEVARPOLITIKKEN - STATUS OG FRAMDRIFT FOR ARBEIDET

Kommunen sin arbeidsgjevarpolitikk gjeld ut 2020. Revidering av denne er under arbeid. KS sitt verktøy «Skodd for framtida» vert nytta i arbeidet. Kommunesektoren skal møte framtidas behov og endringane som skjer i samfunnet. Dette krev ein nyskapande og endringsdyktig organisasjon med gjennomføringskraft til å utvikle tenester og arbeidsformer. For å lukkast er det avgjerande å ha motiverte og engasjerte medarbeidarar med riktig kompetanse.

Kommunen har eit breitt spekter av oppgåver og mange mogelegheiter. Våre medarbeidarar og leiarar må bidra og arbeide saman slik at kommunen er ein nyskapande, dynamisk og lærande organisasjon og ein attraktiv arbeidsgjevar.

Formannskapet har vedtatt overordna mål for arbeidsgjevarpolitikken:

- **Vaksdal kommune er ein attraktiv arbeidsgjevar**
- **Vaksdal kommune er ein nyskapande, dynamisk og lærande organisasjon**



Administrasjonsutvalet har vedtatt slik prosess i fire faser:



Partssamansett arbeidsgruppe i fase 2 er avslutta og dokumentet er oppdatert etter dette arbeidet. Tilpassing til ny kommunelov er under arbeid hjå rådmann.

Vidare plan for neste fase:

- Konkretisering under delmål – rådmann/arbeidstakarorganisasjonar
- Ferdigstilling av dokument og sak til administrasjonsutvalet

Rådmann tar sikte på endeleg vedtak 1.halvår 2020.

Med helsing

Åse Elin Myking  
Ass. rådmann



## SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
11/2019	Administrasjonsutvalet	PS	02.12.2019

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Kari Våge Knutsen	FE-444, FA-F60	19/1103

### AKAN - POLICY FOR BRUK AV RUSMIDDEL OG SPELAKTIVITETAR

#### Vedlegg:

Policy for bruk av rusmiddel og spelaktivitet i Vaksdal kommune

#### Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Administrasjonsutvalet godkjenner policy for bruk av rusmiddel og spelaktivitetar

#### Saksopplysningar:

AKAN kontaktene har utarbeida policy for bruk av rusmiddel og spelaktivitetar. Policyen bygger på KS sin personalhåndbok som også Vaksdal kommune nyttar.

Forslaget vert lagt fram for handsaming i administrasjonsutvalet.

# Policy for bruk av rusmiddel og spelaktivitet i Vaksdal kommune

## Bakgrunn:

Med bakgrunn i følgande del av personalhandboka er det utarbeida ein policy for rusmiddelbruk og spelaktivitet i Vaksdal kommune:

*Eit alvorleg arbeidsmiljøproblem kan vere rusmiddelmisbruk på arbeidsplassen. Både leiaren og dei tilsette har eit ansvar for å bidra til ein rusfri arbeidsplass, og støtte tilsette som har eit rusproblem. Reglar for rusbruk bør komme fram i arbeidsreglementet. Kommunen eller eininga bør òg etablere retningslinjer for bruk av alkohol i sosiale samanhengar.*

*På nasjonalt nivå er AKAN (Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk) ein partssamansett organisasjon som arbeider med informasjon og opplæring for å førebyggje rusmiddelmisbruk. Dei har laga forslag til retningslinjer for behandling av saker der tilsette har rusproblem. AKAN har òg utarbeidd informasjonsmateriell og forslag til rutinar for handtering av spelmisbruk.*

*KS har i fellesskap med arbeidstakarorganisasjonane rådd kommunane til å yte eit frivillig behandlingstilbod for rusmiddelmisbrukarar. Dette er først og fremst eit alternativ der ein tilsett står i fare for å bli oppsagt.*

*I den enkelte kommunen bør arbeidsmiljøutvalet (AMU), eller eventuelt eit eige AKAN-utval, utarbeide retningslinjer for korleis det førebyggjande arbeidet skal bli gjort. Eit forslag er å lage køyrereglar for kor går grensa for bruk/misbruk, i tillegg til å informere og opplyse.*

*Arbeidsmiljøutvalet eller AKAN-utvalet skal ikkje behandle saker som gjeld enkeltpersonar. Slike saker bør handterast av den tilsette sin næraste leiar, med bistand frå eventuelle AKAN-kontaktar, bedriftshelsetenesta eller andre fagpersonar.*

## Formål:

Policyen skal gi klare reglar for kva som er akseptert åtferd knytt til rusmidlar og spel. Det skal vere tydeleg kva som er lov og ikkje.

Policyen skal vera retningsgivande for kva ein skal gjere ved mistanke om misbruk av rusmidlar eller problem knytt til speleavhengigheit. Den skal også gi rettleiing om ein sjølv meiner ein trenger hjelp og ynskjer å be om dette.

Vidare skal policyen sei noko om kva ein skal gjere vidare etter varsling. Kva alternativ ein har og konsekvensar for ulike utfall, spesielt dersom ein bryt inngåtte avtalar.

## Policy for bruk av rusmiddel og spelaktivitetar

Moderat bruk av alkohol kan opplevast som positivt i fleire situasjonar og samkome på denne måten kan bidra til glede og fellesskap. Samtidig inneber all bruk av alkohol risiko for helseskadar, negativt omdøme og ubehagelege opplevingar. Vaksdal kommune ynskjer å stå for haldningar som gjev balanse mellom desse faktorane.

1. Sosiale arrangement utanfor arbeidstid skal vere inkluderande for alle. Alkoholservering er aldri hovudaktivitet under våre arrangement. Når alkohol blir servert, vil det alltid vere eit alkoholfritt alternativ.

2. I Vaksdal kommune har me nulltoleranse for å være påverka av rus på jobb. Dette gjeld alkohol og illegale stoff. Ved mistanke om den tilsette er påverka av rus skal næraste leiar vurdere heimsending og sikre at ei eventuell heimsending skjer på ein trygg og forsvarleg måte.
3. Vår haldning er at bruk av illegale stoff, også på fritid, er uakseptabelt blant våre tilsette.
4. Tilsette som må bruke medikament, som kan ha innverknad på arbeidssituasjonen, vert oppfordra til å ta opp dette med næraste leiar.
5. Spelaktivitetar er ikkje tillate i arbeidstid, dette gjeld både for automatspel, på kommunen sine datamaskiner og mobilar (gjeld og private mobiltelefonar).
6. Bruk av sosiale media skal ikkje påverke utføring av ordinære arbeidsoppgåver i forhold til tidsbruk og uoppmerksomheit. (kva meiner vi her? Manglande fokus eller. Det finns ikkje eit ord som vi kan bruke på nynorsk..)
7. Ved representasjon, reise, kundemøter og andre arbeidsrelaterte anledningar, er det forventa måtehald då dei tilsette også i desse situasjonane er å sjå på som representantar for kommunen.
8. Ved bekymring, mistanke eller brot på køyrereglane, har næraste leiar ansvar for å snakke med og følge opp den det gjeld.
9. Vaksdal kommune vil strekke seg langt for å hjelpe tilsette som har ein rus- og avhengigheitsproblematikk. Vi følger Akans prinsipp for støttetiltak ovanfor tilsette med problem.

## **Varsling**

Ved bekymring eller mistanke om bruk av rusmiddel eller spelaktivitet, kan du ta kontakt med næraste leiar. Leiar må ta dette vidare.

Ein kan og ta det opp med verneombod eller tillitsvald. Dei er ikkje plikta til å ta det vidare, men kan gjere det om ein ynskjer det.

Det vil vere leiar sitt ansvar å ta opp dette med den det gjeld. Skulle ein av våre tilsette få eit problematisk forhold til bruk av rusmidlar som påverkar arbeidstilhøva, er det vår intensjon å følge Akan-modellen for handtering av individsaker.

Ved ein samtale om dette tema og formål vil tilsette få tilbod om å inngå ein AKAN-avtale.