



INNKALLING 06/14

Det innkalles til møte i Oppvekst-, miljø og kulturkomiteen i Bydel Grünerløkka 21.oktober 2014 kl. 18:00 i bydelsadministrasjonens lokaler i Markveien 57.

Åpen halvtime

Opprop

Godkjenning av innkalling

Godkjenning av sakskart

Informasjon

- Representanter fra Barnevernet og Sosialtjenesten informerer om tiltak for ungdom og samarbeidet i overgangen mellom Barnevern og Sosialtjeneste.
- Diverse informasjon om barnehager

Innmeldte spørsmål

Eventuelt

Saker til behandling:

SAK 29/14 PROTOKOLL FRA MØTE I OPPVEKST-, MILJØ OG KULTURKOMITEEN 09.SEPTEMBER 2014

Protokollen følger vedlagt og ligger på bydelens nettside.

Bydelsdirektørens forslag til vedtak:

Protokollen godkjennes.

Vedtak:

SAK 30/14 SYKEFRAVÆR BARNEHAGER

Saksnr.

Vedlagt følger saksframlegg og vedlegg.

Bydelsdirektørens forslag til vedtak:

Vedtak:

SAK 31/14 REGLEMENT FOR VALGSTAND/-BOD PÅ OLAF RYES Plass I VALGÅR

Saksnr. 201401542



Vedlagt følger saksframlegg og fremmøtestatistikker.

Bydelsdirektørens forslag til vedtak:

Oppvekst-, miljø- og kulturkomiteen vedtar de vedlagte retningslinjene og gjør disse gjeldende fra og med vedtaksdato.

Eventuelle endringer i reglementet skal vedtas av Oppvekst-, miljø- og kulturkomiteen.

Vedtak:

Oslo 13.oktober 2014

Tage Guldvog
avdelingsdirektør oppvekst



PROTOKOLL 05/14

**Protokoll fra møte i Oppvekst-, miljø og kulturkomiteen i Bydel Grünerløkka
9.september 2014 kl. 18:00, i bydelsadministrasjonens lokaler i Markveien 57.**

Åpen halvtime

Til åpen halvtime møtte ingen.

Opprop

Til stede: Anita Wold (V), Turi Sten (A), Magnus Worren (A), Camilla Verdich (H).

Forfall: Sunniva Holmås Eidsvoll (SV), Mari Røsjø (R), Marius H. Sørensen-Sjømæling (A), Bjørn G. Myhrvold (F), Kristin Myrvang Gjørsv (MDG).

I stedet møtte: Signe Ropeid Sæbø (SV), Camilla Mevik (R), Halvor Frihagen (A), Njål Fodnes (F), Hilde Rognlien (MDG).

Fra administrasjonen møtte: Tage Guldvog, avdelingsdirektør oppvekstavdelingen, Sigrun Øyre Gundersen, sekretær.

I Sunniva Holmås Eidsvolls fravær ledet Anita Wold møtet og Camilla Verdich ble enstemmig valgt som settenestleder.

Godkjenning av innkalling

Innkalling godkjent.

Godkjenning av sakskart

Sakskart godkjent.

Informasjon

- Mette Bengtson, klinikkjef ved Nic Waal Institutt informerte om instituttets opptaksområde, organisering, henvisningsgrunner, arbeidsform, samarbeid med bydel m.m.
- Hasle barnehage flytter i disse dager inn i lokalene på Ola Narr. Barnehagen har nytt navn – Teglverket barnehage. På Teglverkstomta, der hvor Hasle barnehage tidligere lå skal det bygges en ny kommunal barnehage som er planlagt ferdig høsten 2016. Teglverket barnehage skal da tilbake dit.
- Deler av Rosenhoff barnehage brant i juni. Det er foreløpig uvisst om denne delen av barnehagen bygges opp igjen.
- I Sophies Hage barnehage er det oppdaget mange tekniske mangler som nå utbedres av Omsorgsbygg. Det er ikke fullt opptak til denne barnehagen nå da det er uvisst hva som skjer med bygget.
- Det byomfattende barneparktilbudet i Sofienbergparken barnepark er forlenget ut 2015, dernest skal det foretas en ny evaluering og vurdering av tilbudet. Per i dag går det 6



barn der. Det er lagt ut informasjon på bydelens og Oslo kommune sin hjemmeside om ledighet.

- Tilsyn barnehager: Bestiller barnehage er besatt og det vil i høst bli tilsyn i bydelens private barnehager etter lov om barnehager. Det vil også bli tilsyn etter Lov om miljørettet helsevern i de nye private barnehagene.
- Omorganiseringen som er gjort i barnehagene – Utdanningsforbundet har anmodet Fylkesmannen om å foreta en lovlighetsvurdering da de mener at pedagogisk bemanning er undervurdert fra bydelens side. Bydelen har sendt sin uttalelse til Fylkesmannen og avventer tilbakemelding derfra.
- Folkehelseprofil – bydel Grünerløkka scorer lavt på mange områder. Urovekkende lav score på områder innen oppvekst.
- Handlingsplan psykisk helseplan 2015-2018 har vært ute til høring og bydel Grünerløkka har sendt inn høringssvar.

Innmeldte spørsmål

Ingen innmeldte spørsmål.

Eventuelt

Ingen saker til eventuelt.

Saker behandlet under møtet:

SAK 23/14 PROTOKOLL FRA MØTE I OPPVEKST-, MILJØ OG KULTURKOMITEEN 03.JUNI 2014

Bydelsdirektørens forslag til vedtak:

Protokollen godkjennes.

Vedtak:

Protokollen enstemmig godkjent.

SAK 24/14 HØRING – FORSLAG TIL ENDRINGER I DEN KOMMUNALE BARNEHAGEFORSKRIFTEN

Saksnr. 201401303

Bydelsdirektørens forslag til vedtak:

§ 6. Hovedopptaket – andre avsnitt

I hovedopptaket stilles barn som søker overføring til annen barnehage likt med andre søkere.

§ 7. Supplerende opptak gjennom hele året

Gruppe 5:

Barn som ønsker å bytte fra en kommunal barnehage til en annen kommunal barnehage stilles likt med andre søkere.

Bydelen støtter høringsforslaget om prioritert gruppe 4 for barn av enslige forsørgere både ved hovedopptak og supplerende opptak.

Vedtak:

Bydelsdirektørens endringsforslag enstemmig vedtatt.

**SAK 25/14 FORSLAG OM AVVIKLING AV TILBUD OM KVELDSÅPEN
BARNEHAGE FOR BARN I RODELØKKA BARNEHAGE**

Saksnr.

Bydelsdirektørens forslag til vedtak:

Tilbud om kveldsåpen barnehage avvikles med virkning fra 01.01.2015.

Forslag fra Venstre og Høyre:

Tilbudet om kveldsåpen barnehage avgjøres i bydel Grünerløkka for 2015.

Begrunnelse: OMK ønsker ikke å ta stilling til bydelens tjenestetilbud for 2015 før byrådet har lagt fram sitt forslag til budsjett.

Vedtak:

Forslag fra Venstre og Høyre enstemmig vedtatt.

SAK 26/14 FREMTIDIG BEHOV FOR BARNEHAGER I BYDEL GRÜNERLØKKA

Saksnr.

Bydelsdirektørens forslag til vedtak:

OMK tar saken til orientering.

Vedtak:

Bydelsdirektørens forslag enstemmig vedtatt.

**SAK 27/14 SOMMERFULLMAKT: DELEGERT MYNDIGHET TIL Å BEHANLDE
SAKER I HENHOLD TIL RETNINGSLINJER FOR BRUK AV BYDELENS PARKER
SOMMEREN 2014**

Saksnr.

Bydelsdirektørens forslag til vedtak:

OMK tar saken til orientering.

Vedtak:

Bydelsdirektørens forslag enstemmig vedtatt.

**SAK 28/14 BRUKERREPRESENTANT TIL KUNSTUTVALG FOR
KUNSTPROSJEKT LANGS AKERSELVA**

Saksnr.

Bydelsdirektørens forslag til vedtak:

OMK utpeker en brukerrepresentant til kunstutvalget for Akerselva.

Forslag fra Venstre:

Som brukerrepresentant til kunstutvalget for kunstprosjekter langs Akerselva foreslås Håvard Haagenrud.

Vedtak:

Håvard Haagenrud ble enstemmig valgt som brukerrepresentant til kunstutvalget for Akerselva.

Oslo 09.september 2014

Sigrun Øyre Gundersen
sekretær



Arkivsak:

Arkivkode:

Saksbeh.: Anja Taule

Saksgang:

Oppvekst-, miljø og kulturkomiteen

Møtedato: 21.10.2014

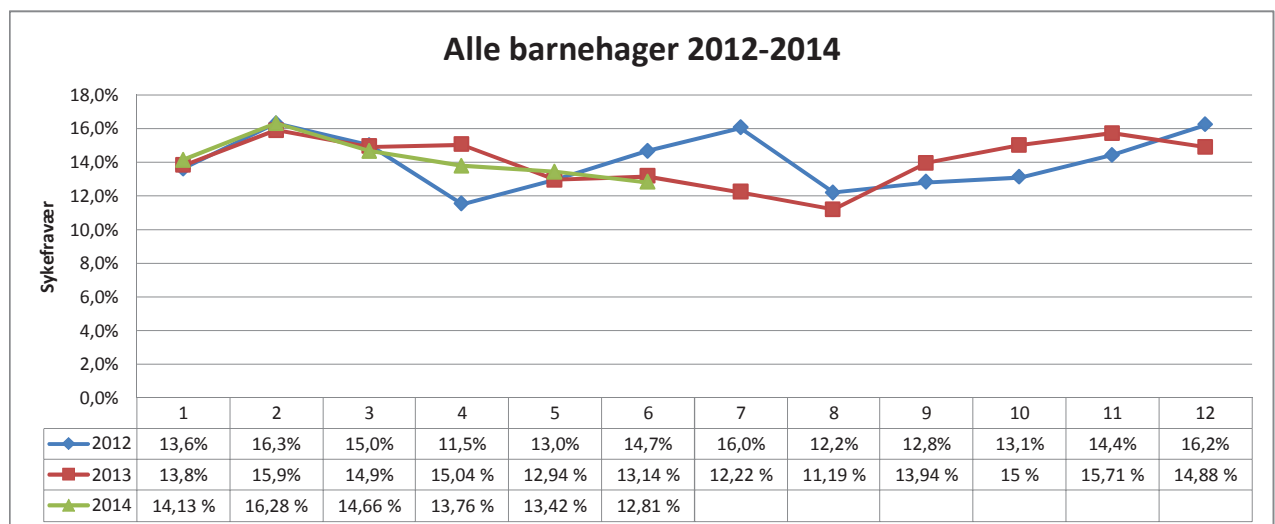
SYKEFRAVÆR BARNEHAGER

Bakgrunn:

Bydelens barnehager har hatt et høyt sykefravær over lang tid. Det er langtidsfraværet som utgjør den største andelen av sykefraværet. Høsten 2013 ble det utarbeidet en strategi for nærværarbeid og sykefraværsoppfølging i bydelens barnehager. Strategien ble implementert i alle bydelens kommunale barnehager.

OMK har bedt om en oversikt over sykefraværet i barnehagene to ganger i året, oktober og mars.

Oversikt over sykefraværet i alle barnehager 2012-2014



Det totale sykefraværet i barnehagene i perioden 2012-2014 har holdt seg stabilt, med noen svingninger. Langtidsfraværet over 17 dager trekker sykefraværet opp i hele perioden.



Fordeling av sykefraværet i perioden jan – juni 2014

Mnd.	Egenmld.	Syk 0-3 dg	Syk 4-16 dg	Syk >17 dg	Herav Syk > 56 dg
Jan	2,51%	0,4%	1,65%	9,57%	6,86%
Feb	2,46%	0,5%	2,09%	11,15%	6,35%
Mars	2,43%	0,37%	1,79%	10,07%	6,59%
April	1,89%	0,46%	1,11%	10,27%	6,62%
Mai	1,99%	0,33%	1,99%	9,12%	5,97%
Juni	1,71%	0,39%	1,04%	9,66%	6,00%

Korttidsfraværet i barnehagene er forholdsvis lavt, langtidsfraværet over 17 dager er høyt.

Hasle barnehage har i perioden januar-juni et høyt sykefravær, som en følge av den store belastningen barnehagen har hatt i forbindelse med flytting av barnehagen. Dette påvirker det totale sykefraværet i bydelens barnehager.

Bydel Grünerløkka har mange ansatte med lang ansiennitet i bydelens barnehager. Arbeidet i barnehagen er fysisk tungt, og mange ansatte sliter med belastningsskader etter mange år i yrket. Dette fører til økt langtidsfravær. Et eksempel på dette er Akersløkka barnehage. Barnehagen har et godt voksent personale med lang ansiennitet, og et høyt langtidsfravær. Akersløkka barnehage har 15,5 årsverk.

Akersløkka barnehage januar – juni 2014

Mnd.	Egenmld.	Syk 0-3 dg	Syk 4-16 dg	Syk >17 dg	Herav syk > 56 dg
Jan	2,99%	0,00%	0,00%	21,20%	13,25%
Feb	1,61%	0,00%	1,30%	14,32%	13,02%
Mars	2,83%	0,00%	3,83%	14,73%	14,73%
April	3,90%	1,44%	1,08%	16,39%	15,66%
Mai	0,00%	0,00%	0,00%	25,23%	16,01%
Juni	2,63%	0,00%	0,00%	32,64%	27,82%

Hvordan skal det arbeides med sykefraværet fremover

Alle som ansettes i bydelens barnehager får en oppstartssamtale med barnehagens leder. I denne samtalen tydeliggjøres det hvilke forventninger og regler som møter den ansatte. Dette følges videre opp gjennom tema på personalmøter, planleggingsdager, i Trekanten og på ledermøter.

Bydelens barnehager har utarbeidet en strategi for sykefraværsoppfølging. Denne ligger til grunn for arbeidet som gjøres i bydelens barnehager, med å skape nærvær og redusere fravær.

Bydelens barnehager ble fra 1. August organisert i 5 områder med 4-6 barnehager i hvert område. Hvert område skal i løpet av november utarbeide en plan for nærværs- og sykefraværsarbeidet innen sitt barnehageområde.

Strategi for nærværsarbeid og sykefraværsoppfølging ligger vedlagt.

Bydelsdirektørens forslag til vedtak:
OMK tar saken til orientering.

Vedlegg – strategi for sykefraværsoppfølging kommunale barnehager bydel Grünerløkka.

Strategi for sykefraværsoppfølging

Kommunale barnehager bydel Grünerløkka

Bakgrunn

Bydelens kommunale barnehager har i en lang periode hatt et meget høyt sykefravær. Det har tidligere vært arbeidet mye med å få ned fraværet i den enkelte barnehage, noen barnehager har lyktes men mange barnehager har hatt et høyt sykefravær over mange år uten at arbeidet som er satt i gang har gitt varige resultater.

Systematisk arbeid for å redusere sykefraværet og økt nærvær er viktig – for den enkelte arbeidstaker og for barnehagen. Nærværsarbeid og forebygging må vies stor oppmerksomhet. Tett samarbeid mellom partene – arbeidstaker, arbeidsgiver, behandler/lege, NAV og helsetjenesten er avgjørende for å fremme nærværet og lykkes med sykefraværsarbeidet. Å finne gode løsninger gjennom dialog og samarbeid mellom ledelse og arbeidstaker, vil kunne bidra til et godt og helsefremmede arbeidsmiljø. En god og ansvarlig ledelse er en viktig faktor for å fremme nærvær og redusere fravær. Et godt å nærværsfremmede arbeidsmiljø kjennetegnes ved at den enkelte får brukt og utviklet sin kompetanse.

Sammen må vi forebygge, utvikle og følge opp.
Skape **nærvær** og redusere **fravær**.

Systematisk arbeid

Gode resultater kjennetegnes ved å ha fokus på nærværsarbeidet i hele organisasjonen.

Forebygging, god, tydelig og inkluderende ledelse. Det er leders ansvar å se den enkelte ansatte, gi tilbakemeldinger, veiledning og støtte. Forebygging handler også om å tilrettelegge for et godt fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.

Utvikling, få utfordringer, støtte og mulighet til å utvikle sine evner og kompetanse. Opplevelsen av å mestre jobben og ha innflytelse over egen arbeidsdag er viktige faktorer.

Oppfølging og tilrettelegging.

Forebygging

Å redusere sykefraværet krever systematisk og målrettet forebyggende arbeid.

- * Systematisk HMS arbeid i alle ledd.
- * Gode systemer for internkontroll som utvikles og følges opp i den enkelte barnehage.
- * Vurdering av risikofaktorer knyttet til fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.
- * Aktivt bruk av trekanten for å diskutere hva som skaper nærvær, fravær og godt arbeidsmiljø.
- * Generell og individuell tilrettelegging på arbeidsplassen.
- * Trivselstiltak på arbeidsplassen.
- * Tilrettelegging og oppfølging av gravide arbeidstakere.

Utvikling

Har vi et helsefremmende fokus i utviklingen av organisasjonen, vil dette kunne bidra til en god nærværskultur i barnehagen som kan bidra til å forebygge sykefravær. Dette inkluderer blant annet utvikling av gode systemer, inkluderende kultur og positive holdninger mellom ledelse og medarbeidere. For å ha et helsefremmende fokus må utviklingen av barnehagen kjennetegnes ved:

- God og inkluderende ledelse som ser, bruker, verdsetter og legger til rette for utvikling av systemer, kultur og holdninger blant ledelse og medarbeidere i barnehagen.
- Det er viktig at ledelsen er aktiv som virksomhets, relasjons – og kulturbyggere.
- Medarbeiderskap må settes i sentrum
- Ansattes medvirkning og mulighet for å påvirke egen arbeidssituasjon.
- Trygge ansatte som tør å si fra og tør å være åpne både mot kollegaer og leder.
- Godt arbeidsmiljø, som setter etikk og verdier på dagsorden.

De ansatte må ha lyst til å gå på jobben, må trives, ha utfordringer og vite at det er bruk for dem. Det er viktig å utvikle et medarbeiderskap, utvikle en aktiv, ansvarsbevisst og etisk bevisst medarbeiderrolle.

Oppfølging

Når en medarbeider blir syk er det viktig med gode rutiner i et helhetlig system for oppfølging. Rutinene må være godt kjent og forankret i alle nivåer i barnehagen.

- Gode rutiner for oppfølging av sykemeldte – individuelle tiltak
- God kunnskap om virkemidlene i NAV
- Kultur for dialog og åpenhet om fraværet og hva som skal til for å komme tilbake til jobb.
- Tillit mellom medarbeider og leder – der den enkelte blir ansvarlig.
- Klare roller for alle aktører.

Bruk tid til å informere alle ansatte om forventninger, rutiner og ansvarsfordeling når noen blir sykemeldt. Kontakten mellom leder og den sykemeldte skal oppleves som omsorg ikke som kontroll. Det gir økt motivasjon til å komme tilbake til arbeid. Den ansatte skal føle seg ivaretatt og inkludert også når han er syk.

Kjennetegn på barnehager med lavt sykefravær

- Godt arbeidsmiljø.
- Høy tilfredshet blant de ansatte.
- En tydelig og samlende ledelse.
- Nok fagutdannet grunnbemanning.
- Opplevelsen av et faglig og sosialt fellesskap som vil yte så gode tjenester som mulig.
- Trivselstiltak satt i system.
- Eierskap til barnehagen.

Medarbeidertilfredshet og sykefravær

Det som i størst grad påvirker medarbeideres tilfredshet er:

- * **Omdømme** – i hvilken grad opplever de ansatte stolthet over egen arbeidsplass og omdømme blant brukere og bydelens befolkning.
- * **Trivsel og samarbeid på arbeidsplassen** – trives de ansatte med kollegaer og løser man oppgavene sammen på en god måte.
- * **Utviklende arbeidsoppgaver** – legges det til rette for kompetanseutvikling, læring og opplever man å ha nok utfordringer i jobben.
- * **Nærmeste leder** – gir leder tilstrekkelig med tilbakemeldinger på jobben som gjøres, klare forventninger, har den enkelte tilstrekkelig med informasjon og blir den enkelte lyttet til.

Hva gjør vi og veien videre

Kartlegging – Kartlegge sykefraværet i alle barnehager. Lage en individuell plan for hver barnehage for det videre arbeidet.

Oppfølging – Ha fokus på nærværarbeidet, oppfølging av den sykemeldte. Skriv logg i arbeidet, evaluer arbeidet jevnlig.

Tilrettelegging – Tilrettelegge for å få den sykemeldte tilbake til arbeid, søk midler. Tilrettelegge for et godt arbeidsmiljø.

Trekanten – Ha fokus på arbeidsmiljø, nærværarbeid og sykefraværsoppfølging i trekanten.

Veiledning – utvikle en veileder med steg for steg hva gjør jeg, og hvem kan hjelpe meg når en arbeidstaker blir sykemeldt eller ikke fungerer i arbeidet.

Sykefraværsstatistikk – Gå igjennom sykefraværsstatistikken for alle barnehagene i hvert område hver mnd. Spesifisere hva sykefraværet består av, og hvordan det skal arbeides med sykefraværsoppfølging i den enkelte barnehage.

Be om hjelp – Be om hjelp fra HR, Nav, Raskere Tilbake

Gravide prosjekt – Oppfølging av gravide arbeidstakere

Jobb med eierskapsfølelsen i personalgruppen, hver og en er viktig for at barnehagen skal fungere best mulig. Se hverandre, utvikle et fellesskap. Det har en betydning at **du** er på jobb.

Ha nærvær/sykefravær som fast punkt på personalmøter og ledermøter. Sett dere mål i arbeidet – og feir når dere når målene!

Alle må være med – vi er best sammen!



Grünerløkka FrP

-for folk flest

Spørsmål fra Fremskrittspartiet til møte i OMK i bydel Grünerløkka den 21. oktober 2014

OMK sak 30/14 Sykefravær i barnehager

I saken står det at bydelens barnehager har utarbeidet en strategi for sykefraværsoppfølging som også følger som vedlegg til saken.

Spørsmål:

- Når ble denne utarbeidet og når ble den iverksatt?
- Har den ført til reduksjon i sykefraværet?
- Dersom strategien ikke har ført til merkbar reduksjon i sykefraværet, hva planlegger administrasjonen å gjøre med det?



Arkivsak: 201401542
Arkivkode: 561
Saksbeh: Øyvind Eide

Saksgang
Oppvekst-, miljø- og kulturkomiteen

Møtedato
21.10.2014

REGLEMENT FOR VALGSTAND/-BOD PÅ OLAF RYES Plass I VALGÅR

Bakgrunn:

Med bakgrunn i erfaringer fra tidligere valgår finner Bydelsadministrasjonen det hensiktsmessig å få vedtatt et eget reglement for stands og boder på Olaf Ryes plass i valgår. Dette for å gi forutsigbare rammer både for partiene og eventuelle andre leietakere og arrangører.

Vurdering:

Hvert valgår er det stor pågang av politiske partier som søker standplass på Olaf Ryes plass. Dette fordi dette er den mest besøkte plassen og denne har derfor størst potensiale i forhold til å møte velgerne. I henhold til tidligere praksis er plassene tildelt fortløpende etter mottak av søknader.

I valgåret 2013 ble antall plasser utvidet fra 5 til 7 for å få plass til alle partiene. Det viser seg imidlertid at vi har flere partier som søker plass enn de avsatte 7 plassene. Bruk av andre deler av parken er mindre attraktivt og søkeren avslår derfor ofte alternative plasseringer.

Valget kolliderer med avholdelse av Kultur- og markedsdagene i august. Det har tidligere vært praksis for at partiene da må søke om deltagelse hos arrangøren (Grünerløkka Næringsråd). Denne praksisen har medført mye frustrasjon hos de politiske partiene, hos arrangøren og hos bydelsadministrasjonen. Ordningen vurderes av Bydelsadministrasjonen som lite hensiktsmessig og det ble i 2013 forsøkt å gjøre endringer i denne praksisen. Det viser seg imidlertid å være behov for en ytterligere klargjøring av denne nye praksisen, både ovenfor de politiske partiene og eventuelle arrangører.

Størrelsen på valgbodene og standene er sterkt variable. Dette gir utfordringer på en allerede begrenset plass. Bydelsadministrasjonens anbefaling er derfor at det settes en maksgrænse på størrelsen på valgboder og stands for å få plass til flest mulig. Størrelsen begrenses naturlig av forholdene på stedet og dette må hensyntas ved utformingen av maksgrænse. Det må også tas hensyn til at alle gangveier skal holdes åpne og ha fri passasje, samt at boder og stands ikke må stå så tett ut mot diagonalgangen at man stopper/hindrer publikum.

Anbefaling:

Bydelsadministrasjonen vedlegger forslag til reglement, med tilhørende kart for plassering av boder og stands i valgår.



Bydelsdirektørens forslag til vedtak:

Oppvekst-, miljø- og kulturkomiteen vedtar de vedlagte retningslinjene og gjør disse gjeldende fra og med vedtaksdato.

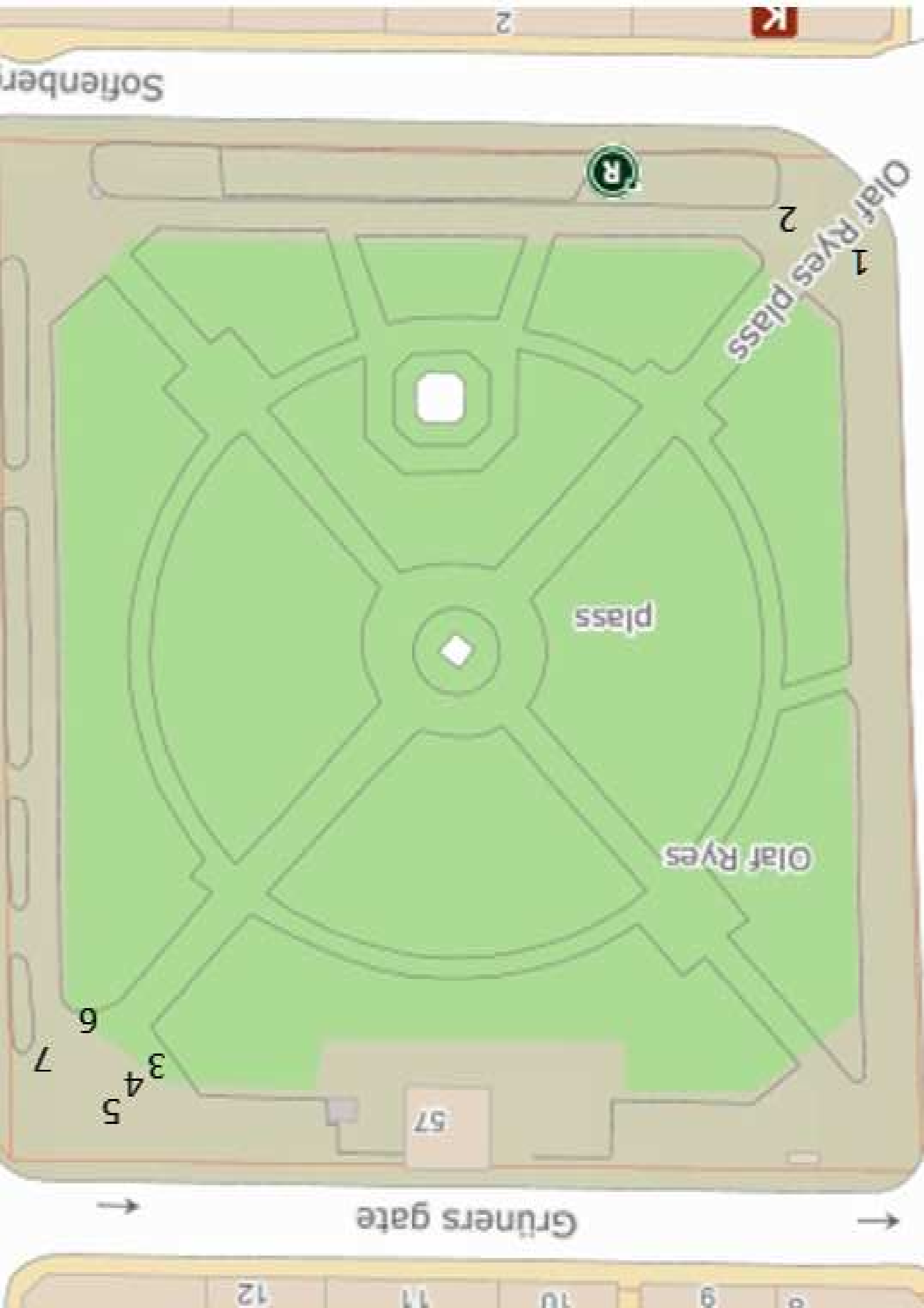
Eventuelle endringer i reglementet skal vedtas av Oppvekst-, miljø- og kulturkomiteen.

Reglement for valgstands på Olaf Ryes plass

Reglementet regulerer bruk av standplasser på Olaf Ryes plass i forbindelse med kommunevalg og stortingsvalg:

1. Det opprettes inntil 7 standplasser på Olaf Ryes plass i forbindelse med valg. Disse er fordelt med 5 på øvre del mot krysset Grüners gate/Thorvald Meyers gate og 2 i nedre del i krysset Markveien/Sofienberggata. Av de 5 valgbotene øverst på Olaf Ryes plass fordeles en på hver side av reklametavle og tre på rekke på motsatt side. Disse tre på rekke trekkes minimum 2 meter bakover fra diagonalgangen for å skape tilstrekkelig plass for gjennomgang på stedet.
2. Politiske partier representert i Bydelsutvalget har fortrinnsrett på standplass på Olaf Ryes plass. Fortrinnsretten opphører dersom partiene ikke søker innen nærmere angitt tidsfrist.
3. I tillegg til de 7 plassene opprettes det 1 standplass i krysset Markveien/Grüners gate og 1 i krysset Thorvald Meyers gate/Sofienberggata. Disse to plassene fordeles først til partier representert i BU dersom antallet partier overstiger 7, eller at partiene selv ønsker en slik plassering. Dersom ingen av partiene representert i Bydelsutvalget tildeles disse to plassene kan de fordeles til partier som står utenfor Bydelsutvalget.
4. Fordeling av plassene foretas etter loddtrekning. Loddtrekningen foretas på første møte i Oppvekst-, miljø- og kulturkomiteen etter søknadsfristen.
5. Søknadsfristen for tildeling av standplass på Olaf Ryes plass er 1. mars i valgåret. Ved ledige plasser etter søknadsfristen fordeles disse fortløpende av bydelsadministrasjonen etter mottak av eventuelle søknader.
6. Olaf Ryes plass reserveres for politiske stands i valgår i perioden 1. august til 3 dager etter valget. Alle stands og valgboter skal være fjernet fra plassen innen 3 dager etter avholdt valg.
7. De politiske partiene beholder plassen sin under eventuelle arrangementer. Valgboter vil ikke bli krevd flyttet på og eventuelle arrangører må tilpasse seg situasjonen på stedet. Det vil heller ikke bli krevd at boder og stander skal holde stengt under arrangementer. Arrangøren kan heller ikke kreve betaling av de politiske partiene. Søkere som tildeles plass etter søknadsfristen må imidlertid vike plassen i forbindelse med eventuelle arrangementer av hensyn til forutsigbarhet for arrangøren.
8. En stand skal ikke overstige 5 m² og skal ha en maks lengde på 2,5 meter og maks bredde på 2,5 meter.
9. Plassene markeres på stedet med spraymaling. Leietaker må rette seg etter bydelsadministrasjonens anvisninger på stedet og tilpasse seg. Plassering blir som antydning på vedlagte kart.
10. Ved behov for justeringer/omplussinger av valgboter/stander skal partiene rette seg etter bydelsadministrasjonens korrigeringer og etterleve disse.
11. Tildeling av plasser i andre parker og plasser påvirkes ikke av dette reglementet og fordeles fortløpende etter mottak av søknader.

12. Dersom enkelte partier ønsker å avholde stands før den 1. august valgåret så behandles slike søknader fortløpende av bydelsadministrasjonen og fordeles på ordinære måte på de ordinære 5 standplassene. Det gis ikke fortrinnsrett for valgstands fremfor arrangementer og andre inntektsbringende leietakere i perioden frem til 1. august. Ønsker man å sette ut valgbod før den 1. august på ordinær standplass så må denne fjernes hver gang det avholdes et arrangement eller plassen er utleid til annen leietaker. Man kan heller ikke kreve retten til å beholde plassen i forbindelse med trekningen av valgstandplasser utført av Oppvekst-, miljø- og kulturkomiteen.



Sofenber

R

Olaf Ryes plass
1
2

plass

Olaf Ryes

57

Grüners gate



Grünerløkka FrP

-for folk flest

Forslag fra Fremskrittspartiet til møte i OMK i bydel Grünerløkka den 21. oktober 2014

OMK sak 31/14 Reglement for valgstand/-bod på Olaf Ryes plass i valgår

Forslag til endring av Reglement for valgstands på Olaf Ryes plass:

8. En stand kan ikke overstige 9 m² og skal ha en maks lengde på 3,0 meter og maks bredde på 3.0 meter.

Begrunnelse: De fleste partier har et «partytelt» på 3 x 3 m som må brukes når det regner for ikke å få alt valgmateriellet ødelagt. Derfor bør feltene til stands plass tilpasses dette.

(For ordens skyld gjøres det oppmerksom på at et område på 2,5 x 2,5 m utgjør 6,25 m²)

Forslag til saksbehandling:

Innstilling til Reglement for valgstand/-bod på Olaf Ryes plass legges frem for endelig vedtak i BU.

Begrunnelse: Dette forslaget til reglement får stor betydning for bydelens partilag i valgkampene fremover og bør få en bred behandling i lagenes styrer og grupper og bør derfor også vedtas av bydelens høyeste organ som er BU. Dersom BU ønsker å delegere en videre håndtering av reglementet til OMK så er BU det rette organet til å gjøre det.