

REFERAT |KRS| Kommunalutvalget (2007-2015) d. 06-09-2010

Mødedato Mandag d. 06. september 2010 kl. 12:00

Mødested Formannskapssalen

Indholdsfortegnelse

Rusmiddelpolitikk for ansatte i Kristiansand kommune.....	3
Midlertidig svømmebasseng.....	7



Dato: 20.08.2010
Saksnr.: 201007441-1
Arkivkode E: 444
Saksbehandler: Arvid Håkonsen

Saksgang
Kommunalutvalget

Møtedato
07.09.2010

Rusmiddelpolitikk for ansatte i Kristiansand kommune

Formannskapet i Kristiansand kommune vedtok 1. juli 1981 retningslinjer for hvordan kommunen skal forholde seg overfor arbeidstakere som har, eller er i ferd med å få, problemer med alkohol og/eller narkotika/medikamentbruk. Disse retningslinjene ble revidert i 2002 (vedlegg).

Det er svært få saker av denne karakter som kommer fram for ledelsen i kommunen. Dette kan bety at rusmiddelbruk er et lite problem blant ansatte i Kristiansand kommune, men det kan også bety at det er mørketall innen dette området. Antall rapporterte tilfeller i kommunen relatert til alminnelig forekomst av rusproblemer i arbeidslivet tilsier at sistnevnte alternativ er det mest sannsynlige.

AKAN-utvalget har i noen tid arbeidet med å få større fokus på arbeidet med å forebygge rusmiddelbruk. Som et ledd i dette arbeidet er det derfor utarbeidet en rusmiddelpolitikk for ansatte i Kristiansand kommune. Denne har vært til høring, og til behandling i hovedarbeidsmiljøutvalget. Etter denne behandlingen har rådmannen besluttet hvordan rusmiddelpolitikken skal utformes.

Rådmannen legger denne saken fram til orientering, og ønsker at det tas stilling til om hvorvidt rusmiddelpolitikken også skal være retningsgivende for politikere i Kristiansand kommune.

Forslag til vedtak:

1. Rusmiddelpolitikk for ansatte i Kristiansand kommune tas til orientering.

Tor Sommerseth
Rådmann

Kristin Tofte Andresen
Organisasjonsdirektør

Trykte vedlegg: AKAN-retningslinjer

Rusmiddelpolitikk

for ansatte i

Kristiansand Kommune

Kristiansand kommunes interne rusmiddelpolitikk er utformet i tråd med HMS rutine 1, Rusmiddelpolitisk handlingsplan og etter prinsippene i AKAN - systemet. Vi har som målsetting at alle medarbeidere skal ha et rusfritt arbeidsmiljø. Vår rusmiddelpolitikk skal både virke forebyggende og være til hjelp når ansattes rusmisbruk er en realitet.

Bruk av alkohol er lovlig i vårt samfunn og vår ruspolitikk har ikke et avholdsformål. Men kommunen skal være en inkluderende arbeidsplass med omtanke for hver enkelt medarbeider. Dette betinger en rusmiddelpolitikk som er klar i holdning og praksis, både når det gjelder legale og illegale rusmidler.

Forutsetningen for en fungerende rusmiddelpolitikk er at den er virksom i alle sektorer og på alle nivåer i organisasjonen, både når det gjelder etterlevelse og konsekvenser.

Ledere har et særlig ansvar for konkretisering av vår politikk, og for prosessene fram mot bevissthet og kritisk refleksjon rundt alkoholbruk knyttet til arbeidssituasjonen. Holdning og etterlevelse er imidlertid et ansvar for alle ansatte.

Hensikten med vår rusmiddelpolitikk er å:

- Forebygge skadevirkninger av enkeltansattes rusmiddelbruk
- Kunne veilede ansatte med et begynnende rusproblem
- Bistå ansatte med misbruksproblematikk på en slik måte at jobben beholdes og vedkommende kan arbeide seg ut av problemene.

Kristiansand kommune er opptatt av å fremme inkluderende holdninger i alle kommunens aktiviteter. Dette betyr at vi på alle nivå i kommunen har en bevisst holdning og tydelig praksis tuftet på vår erkjennelse av følgende:

- Rusmisbruk er et samfunnsproblem
- Rusmisbruk har negative konsekvenser for Kristiansand Kommune
- Noen ansatte i Kristiansand Kommune sliter med rusmisbruk
- Alkohol er i stadig større grad en del av arbeidsrelaterte situasjoner
- Arbeidslivet er en effektiv arena for forebyggende innsats

Vår politikk i praksis

Arbeidstiden er en alkoholfri sone. Samtidig må vi erkjenne at alkohol har tatt en plass i sammenhenger relatert til arbeidslivet. Det er derfor behov for en rusmiddelpolitikk som gir føringer i forhold til hva som er forbudssoner, gråsoner og soner der alkoholbruk kan være tillatt.

Et av fundamentene for vår rusmiddelpolitikk er solidaritet med våre kolleger.

Arbeidsplassen skal ikke være en risikosone for utvikling av rusproblemer. Kristiansand Kommune ønsker at flere sosiale sammenhenger blir alkoholfrie og ønsker å demme opp for at alkohol introduseres i flere arbeidsrelaterte sammenhenger. Servering av alkohol kan komme til å stride mot et inkluderende arbeidsliv og stå i motsetning til prinsipper om forebygging. Kolleger som av ulike grunner har et anstrengt forhold til alkohol, vil naturlig nok ikke føle seg hjemme ved slike anledninger.

Rusmiddelpolitiske retningslinjer i Kristiansand Kommune

- Det skal ikke benyttes alkohol eller andre rusmidler i arbeidstiden.
- Utenfor arbeidstiden skal Kristiansand kommune alltid begrense sin servering til det antall enheter som er naturlig i forhold til det måltidet som serveres. Hovedregelen er 2 enheter.
- Det serveres normalt ikke sprit ved arrangementer i regi av administrasjonen i Kristiansand kommune *)
- Ledere og ansatte som opptrer på vegne av Kristiansand Kommune ved representasjon, reiser, kurs og seminarer m.m. tar ansvar for at eget rusmiddelbruk ikke fører til plagsom og/eller uforsvarlig atferd, og at vedkommende heller ikke stiller seg selv, sine kolleger eller arbeidsplassen i et dårlig lys
- Sosiale arrangementer utenfor arbeidstid sees på som en meget positiv sak. Det skal imidlertid ikke distribueres invitasjoner med et alkoholfokusert innhold over kommunens distribusjonssystem.
- I arbeidsrelaterte sammenhenger der alkohol er tillatt må arbeidsplassene, i lys av det som kommer til uttrykk i denne rusmiddelpolitikken, diskutere og ta stilling til sin holdning til bruk av alkohol utover det som eventuelt serveres av Kristiansand Kommune.
- Kristiansand Kommune har nulltoleranse for bruk av narkotiske rusmidler
- AKAN-retningslinjene er en videre beskrivelse av vår rusmiddelpolitikk. Vi viser her til egne retningslinjer

*) Bystyret opphevet 15.05.2002, sak 200201886, et vedtak om at servering av brennevin ikke var tillatt.

Vi forplikter oss til:

- Å aktivt fremme en kultur der alle Kristiansand kommunes ansatte deler disse forpliktelsene. På denne måten ønsker kommunen å:
 - o oppnå resultater som vi kan være stolte av
 - o styrke vårt omdømme
 - o nyte tillit hos ansatte, tjenestemottakere, samarbeidspartnere, leverandører og samfunnet for øvrig
 - o være en god, trygg og moderne arbeidsgiver som er opptatt av menneskene i organisasjonen
- Kreve at leverandører og samarbeidspartnere som er i oppdrag for kommunen, og kan oppfattes som kommunens egne representanter, forplikter seg til å etterleve kommunes ruspolitikk.
- Kontinuerlig å oppdatere og forbedre systemer som bidrar til å nå målsettingen.
- Være gode rollemodeller for hverandre så vel som for eksterne samarbeidspartnere
- Etterleve målet om et rusfritt arbeidsmiljø

Rådmann

Hovedtillitsvalgt

Leder AKAN-utvalget

Leder HMS-tjenesten

Hovedverneombud

Dato: 31.08.2010
Saksnr.: 201002126-5
Arkivkode E: 611 D11
Saksbehandler: Terje Abrahamsen

Saksgang
Kommunalutvalget

Møtedato
06.09.2010

Midlertidig svømmebasseng

Sammendrag:

Bystyret bevilget i 1. tertialrapport 2010 midler til en midlertidig svømmebassengløsning i rive- og byggeperioden for AQUARAMA.

Anbudskonkurranser for stålbasseng, isolert plasthall samt garderobebrakker ble utlyst med innleveringsfrist 01.05.2010.

For stålbasseng ble kun ett tilbud levert rettidig, mens 2 ble levert for sent.

På grunn av bl.a. ny lov om kulturoms og tolkning av denne, ble det før sommerferien besluttet å utsette oppstart riving av gammel svømmehall (planlagt til 18.08.2010).

Utsettelsen gjorde det også mulig å avlyse anbudskonkurransen på stålbasseng og utlyse ny konkurranse. Innleveringsfrist for denne er 01.09.2010.

Ansatte i Kristiansand svømmehall var på det tidspunkt omdisponert til andre arbeidsoppgaver internt i idrettsetaten. Beslutningen om å utsette riving gjorde at idrettssjefen "gjenåpnet" hovedbassenget mandag 16.08.2010. Dette bassenget vil være åpent fram til riving starter. Varmtvannsbassenget og Bølgen café vil forbli stengt. Brukere med spesielle behov for terapi i varmt vann har fått tildelt tid i varmtvannsbassenget på Hellemyr skole (avdeling "Toppen").

Usikkerheten omkring moms kompensasjon var hovedgrunn til at bestilling av stålbasseng, plasthall og garderobebrakker ikke ble iverksatt før sommeren. Varaordfører Mette Gundersen fra Arbeiderpartiet påpekte i kommunalutvalgsmøte i juni at dette ville kunne føre til en relativt lang periode uten kommunalt svømmeanlegg.

I Kommunalutvalgets møte 24.08.2010 ble status midlertidig svømmebasseng etterspurt av flere politiske representanter, og rådmannen fremmer derfor nedenforstående forslag til vedtak.

Forslag til vedtak:

1. Oppstart av prosjekt midlertidig svømmehall ved Gimlehallen vil bli iverksatt så snart det er praktisk mulig.
2. Eventuelt behov for ekstra midler vil bli fremmet i forbindelse med budsjettet for 2011

Tor Sommerseth
rådmann

Stein Tore Sorthe
kulturdirektør

Trykte vedlegg: Notat fra Rambøll, datert 27.08.10.
Utrykte vedlegg: Ingen