

REFERAT Organisasjonsutvalget d. 03-02-2022

Møtedato Torsdag d. 03. februar 2022 kl. 14:00

Møtested Teams møte

Indholdsfortegnelse

Møtedokumenter.....	3
Godkjenning av protokoll fra møte i organisasjonsutvalget 25.11.21.....	4
Oppfølging av vedtatt økonomiplan 2022-2025 organisasjon, økonomi og samhandling og innovasj	6
Etiske retningslinjer for ansatte i Kristiansand kommune - revidering.....	8
KS debatthefte 2022 – innspill fra Kristiansand.....	12

Punkt 2022000051-4: Møtedokumenter

Bilag

Komplett innkalling_ Organisasjonsutvalget 03.02.2022

Orientering om sykefravær, organisasjonsutvalget 3 februar 2022

20220203 KS-avtalen

Statusrapportering Covid19 - 03.02.2022 – Kopi

Saksliste organisasjonsutvalget 03.02.2022

Punkt 1/22: Godkjenning av protokoll fra møte i organisasjonsutvalget 25.11.21

Bilag

Protokoll Organisasjonsutvalget 25.11.2021



Dato 20. januar 2022
Saksnr.: 2022000051-1
Saksbehandler Tamara Villanueva
Godkjent av

Saksgang
Organisasjonsutvalget

Møtedato
03.02.2022

Godkjenning av protokoll fra møte i organisasjonsutvalget 25.11.21

Forslag til vedtak

[Organisasjonsutvalget godkjenner protokoll fra organisasjonsutvalgets møte
25.11.21](#)

Vedlegg:
Protokoll fra organisasjonsutvalgets møte 25.11.21

Punkt 2/22: Oppfølging av vedtatt økonomiplan 2022-2025 organisasjon, økonomi og samhandling og innovasjon

Bilag

Vedtak Form, 09022022, Sak 19/22, Oppfølging av vedtatt økonomiplan 2022-2025 organisasjon, økonomi og samhandling og innovasjon



SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 2021009579
Saksbehandler Randi Bentsen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Organisasjonsutvalget	03.02.2022	2/22
2 Formannskapet	09.02.2022	19/22

OPPFØLGING AV VEDTATT ØKONOMIPLAN 2022-2025 ORGANISASJON, ØKONOMI OG SAMHANDLING OG INNOVASJON

ORGANISASJONSUTVALGET HAR BEHANDLET SAKEN I MØTE 03.02.2022 SAK 2/22

Organisasjonsutvalgets innstilling:

1. Oppfølging av vedtatte verbalvedtak og verbalsaker gjøres som skissert i saken.
2. Verbalvedtak 3-22 om mulighet for månedlig innbetaling av eiendomsskatt iverksettes ikke før konsekvenser er utredet i egen sak.
3. Kommunedirektøren orienterer formannskapet særskilt om oppfølgingen av vedtatt økonomiplan i temamøte med Formannskapet 9. mars 2022.
(Enst.)

17 representanter til stede.

Ansattes representanter:

Knut Arild Knutsen
Gudrun Inga Gudmundsdottir
Pål Tjøm
Tone Ramsland
Åse Birkrem
Kristian Espedal Larsen

07.02.2022

Punkt 3/22: Etske retningslinjer for ansatte i Kristiansand kommune - revidering

Bilag

Vedtak Form, 09022022, Sak 22/22, Etske retningslinjer for ansatte og folkevalgte i Kristiansand kommune - revidering

Vedtak byst, 16022022, Sak 30/22, Etske retningslinjer for ansatte og folkevalgte i Kristiansand kommune - revidering
revisjon- etske retningslinjer folkevalgte - behandling i KDL

20211217 Referat drøftingsmøte (1)

Etske retningslinjer for ansatte i Kristiansand kommune - forslag til behandling i KDL



Dato 20. januar 2022
Saksnr.: 2021034550-2
Saksbehandler Camilla Erland Aarnes
Godkjent av Kjell Alfred Kristiansen

Saksgang

Organisasjonsutvalget
Formannskapet
Bystyret

Møtedato

03.02.2022
09.02.2022
16.02.2022

Etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte i Kristiansand kommune - revidering

Forslag til vedtak

1. Bystyret vedtar reviderte etiske retningslinjer for ansatte i Kristiansand kommune
2. Bystyret vedtar reviderte etiske retningslinjer for folkevalgte i Kristiansand kommune

Vedlegg:

Revisjon- etiske retningslinjer folkevalgte – forslag

20211217 Referat drøftingsmøte (1)

Revisjon etiske retningslinjer for ansatte i Kristiansand kommune - forslag

Saksutredning

Bakgrunn for saken

Gjeldende etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte i Kristiansand kommune ble vedtatt av bystyret 27.11.19, sak 72/19.

Utgangspunktet for revideringen var et ønske om å splitte etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte. Bakgrunn er at arbeidsmiljøloven gjelder for ansatte og ikke for folkevalgte på samme måte. Øvrig regelverk og sakfelt knyttet til enkelte punkter i de gjeldende etiske retningslinjene gjelder kun for ansatte. Etter kommunedirektørens vurdering vil det ved å splitte retningslinjene bli tydeligere og mer oversiktlig hva som gjelder for ansatte og hva som gjelder for folkevalgte. Det har likevel vært viktig for kommunedirektøren at sammenfallende punkter for ansatte og folkevalgte har lik tekst i de to reglementene.

En arbeidsgruppe bestående av stabsleder organisasjon Arild Andresen, sekretariatsjef Marianne Osmundsen Tronstad og rådgiver Camilla Erland Aarnes har på oppdrag fra kommunedirektøren utarbeidet forslag til reviderte etiske retningslinjer.

Kommunikasjonsenheten har gjennomgått forslaget med tanke på klarspråk. Det er valgt å bruke en direkte form ved bruk av «du», da det styrker retningslinjene at ikke alt er i tredjeperson.

Forslaget har vært på høring hos:

- Alle hovedtillitsvalgte
- Leder av etikk-komitéen,
- Konstituert kommuneadvokat,
- Hovedverneombud
- Kommunerevisjonen.

Innspill er innarbeidet og forslaget ble drøftet med hovedtillitsvalgte i møte den 17. desember 2021. De ga tilslutning til videre administrativ og politisk saksbehandling.

I tillegg til enkelte språklige presiseringer er de vesentligste endringer i retningslinjer for ansatte:

- Punkt om «Roller og ansvar» er fjernet i revidert forslag
- Lydighetsrelasjon under punkt om lojalitet er tonet ned
- I punkt 10 er det lagt til en setning med forventning til ledere bevissthet om egen adferd og alle ansattes bevissthet om inkluderende språkbruk
- Retningslinjene er på enkelte punkter blitt mer generelle – krever mer refleksjon
- Nytt punkt - Konsekvenser brudd på retningslinjer.
- Etter innspill fra Fellesorganisasjonen (FO) er teksten under punkt 3 justert for å unngå uklarhet om punktet er innskjerpende i forhold til den lovpålagte taushetsplikten.
- Innspill fra Kommuneadvokaten og revisjonen er innarbeidet

Etiske retningslinjer for folkevalgte har ikke vært på høring, men punkter som er sammenfallende er korrigert slik at teksten er lik både for ansatte og for folkevalgte.

De viktigste endringene i retningslinjer for folkevalgte:

- I punkt om varsling er det presisert at folkevalgte ikke inngår i den etablerte varslingsrutinen som gjelder for ansatte. Det er beskrevet hvordan folkevalgte skal si fra om kritikkverdige forhold.
- Nytt punkt - Konsekvenser brudd på retningslinjer. Ordfører er ansvarlig for å bringe påstander om folkevalgtes brudd på etiske retningslinjer inn for formannskapet. Formannskapet beslutter eventuell saksbehandling og videre prosess. Dersom ordfører anklages for brudd på etiske retningslinjer er det varaordfører som er ansvarlig for å bringe saken inn for formannskapet.

Etiske retningslinjer for henholdsvis ansatte og folkevalgte ble behandlet i kommunedirektørens ledergruppe 24. januar 2022.

Saken behandles i organisasjonsutvalget da den gjelder alle ansatte. Videre sendes saken til formannskapet da den gjelder alle folkevalgte. Bystyret vedtar reglementene.

Økonomiske konsekvenser

Ingen økonomiske konsekvenser.

Klima- og miljøkonsekvenser

Ingen klima – og miljøkonsekvenser

Konklusjon (jf. forslag til vedtak)

Bystyret vedtar forslag til reviderte retningslinjer for henholdsvis ansatte og folkevalgte i Kristiansand kommune.

Punkt 4/22: KS debathefte 2022 – innspill fra Kristiansand

Bilag

Vedtak Form, 09022022, Sak 23/22, KS debathefte 2022 – innspill fra Kristiansand kommune

Vedtak Form, 26012022, Sak 13/22, KS debathefte 2022 – innspill fra Kristiansand kommune



Dato 28. desember 2021
Saksnr.: 2021041618-1
Saksbehandler Stine Busborg Sagen
Godkjent av Camilla Bruno Dunsæd

Saksgang
Formannskapet

Møtedato
26.01.2022

KS debatthefte 2022 – innspill fra Kristiansand kommune

Forslag til vedtak

Formannskapet støtter forslag til innspill fra Kristiansand kommune til KS debatthefte 2022.

Sammendrag

KS inviterer hvert år kommuner og fylkeskommuner til å gi innspill til mandatet for lønns- og avtaleforhandlinger og andre dagsaktuelle temaer som på forhånd er presentert gjennom «KS debatthefte». KS debatthefte sendes kommunene og inneholder relevante tema, supplert med faktaopplysninger, etterfulgt av spørsmål som KS ønsker konkrete tilbakemeldinger på. Debattheftet benyttes blant annet som grunnlag for KS sin forberedelse til tarifforhandlingene og KS sine konsultasjonsmøter med ulike departement. I KS debatthefte for 2022 «På samme lag», ønsker KS tilbakemelding på hva som bør være KS' posisjoner i vårens hovedtariffoppgjør, og hva Regjeringens varslede tillitsreform i offentlig sektor bør inneholde.

Problemstillingene i debattheftet blir tatt opp på KS Agder strategikonferanse som blir avholdt 17.februar 2022. KS Agder skal deretter utarbeide en felles uttalelse fra Agder basert på innspill under strategikonferansen, samt innspill fra den enkelte kommune.

KS oppfordrer kommunene til å behandle debattheftet politisk for å sikre en politisk forankring. Kommunedirektørens innstilling er basert på innspill fra områdene.

Vedlegg:

KS Debatthefte 2022 «På samme lag»: <https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/hovedtariffavtalen/debatthefte-2022-paa-samme-lag/>

Bakgrunn for saken

KS inviterer hvert år kommuner og fylkeskommuner til å gi innspill til mandatet for lønns- og avtaleforhandlinger og andre dagsaktuelle temaer som på forhånd er presentert gjennom «KS debatthefte». KS debatthefte sendes kommunene og inneholder relevante tema, supplert med faktaopplysninger, etterfulgt av spørsmål som KS ønsker konkrete tilbakemeldinger på. Debattheftet benyttes blant annet som grunnlag for KS sin forberedelse til tarifforhandlingene og KS sine konsultasjonsmøter med ulike departement.

I KS debatthefte for 2022 «På samme lag», ønsker KS tilbakemelding på to ting:

- 1) hva som bør være KS' posisjoner i vårens hovedtariffoppgjør, og
- 2) hva Regjeringens varslede tillitsreform i offentlig sektor¹ bør inneholde.

Kommuner og fylkeskommuner er bedt om å svare på følgende seks spørsmål under del 1 av debattheftet om kommende hovedtariffoppgjør (spørsmål 1-3) og del 2 om tillitsreformen i offentlig sektor (spørsmål 4-6):

1. *Bør den begrensede økonomiske rammen i hovedtariffoppgjøret fordeles sentralt, eller bør den forhandles lokalt, ut fra lokale behov?*
2. *Hvis rammen fordeles sentralt; bør KS søke å gi alle arbeidstakere med sentral lønnsdannning en så god, generell lønnsutvikling som mulig, eller ønskes en omfordeling med tydeligere opprioritering av enkelte stillingsgrupper framfor andre? I så fall hvilke?*
3. *Hvilke andre endringer i Hovedtariffavtalen bør prioriteres?*
4. *Hva vil kommunen/fylkeskommunen selv ha mest oppmerksomhet på i en tillitsreform, i egen organisasjon og overfor lokalsamfunnet?*
5. *Hva bør KS som interessepolitisk aktør ha mest oppmerksomhet på i utformingen av en tillitsreform i og overfor kommunesektoren?*
6. *Hva bør eventuelt KS bidra med som utviklingspartner for kommunene/fylkeskommunene i gjennomføringen av en tillitsreform lokalt?*

Problemstillingene i debattheftet blir tatt opp på KS Agder strategikonferanse som blir avholdt 17.februar 2022. KS Agder skal deretter utarbeide en felles uttalelse fra Agder basert på innspill under strategikonferansen, samt innspill fra den enkelte kommune.

Frist for innsending fra den enkelte kommunenes svar er ikke offentliggjort, men vil trolig bli i starten av februar 2022.

Felles uttalelse blir vedtatt av KS Agder Fylkesstyre på møte i februar/mars. KS oppfordrer kommunene til å behandle debattheftet politisk for å sikre en politisk forankring.

Kommunedirektørens innstilling er basert på innspill fra direktørområdene. Spørsmål om hovedtariffoppgjøret 2022 og Hovedtariffavtalen er også drøftet i storbyenes tariffnettverk 15.12.22. Temaene i de tre spørsmålene under del 1 har også hyppig vært diskutert på tvers av organisasjonen siden etableringen av ny kommune, ikke minst denne høsten 2021, der alle kommunens ansatte har vært omfattet av lokale lønnsforhandlinger.

Kristiansand kommunes innspill til KS debatthefte 2022

Innspill fra Kristiansand er sortert på de samme to områdene med underliggende tre spørsmål som KS har i debattheftet 2022. Hvert område innledes med en problemrefleksjon fra debattheftet knyttet til tema.

¹ Hurdalsplattformen

<https://www.regjeringen.no/contentassets/cb0adb6c6fee428caa81bd5b339501b0/no/pdfs/hurdalsplattformen.pdf>

Tema 1: Hovedtariffoppgjøret 2022 og hovedtariffavtalen

KS sier dette om utfordringene: Bærekraften til velferdssamfunnet utfordres når en økende andel av befolkningen ikke er i arbeid. Det ligger et betydelig arbeidskraftspotensial i mer heltid, lavere sykefravær, redusert utenforskap, lengre yrkesliv for senioren, kompetanseutvikling og ny oppgavedeling for riktig bruk av tilgjengelig kompetanse, samt økt bruk av digitale løsninger. På tross av dette, er det en voksende erkjennelse av at kommunesektoren alene verken vil ha tilgjengelig kompetanse, kapasitet eller økonomiske rammer til å betjene innbyggernes økte og endrede behov for tjenester. For å nå målet om bærekraftig utvikling, blir det naturlig å etablere samarbeid mellom myndigheter, næringsliv og sivilsamfunnet i et mye større omfang enn vi har sett de siste tiårene.

I 2022 er det Hovedtariffoppgjør, der det skal forhandles om både lønn og andre arbeidsvilkår. Det er ventet at kommunesektorens rekrutteringsutfordringer blir et sentralt tema. Kommunesektoren må fortsette å tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår. Lønn alene vil likevel i liten grad avhjelpe det langsiktige utfordringsbildet kommunene står overfor, og framskrivningene viser at rekrutteringsutfordringene gjelder flere profesjonsgrupper innen helse- og omsorgstjenesten.

KS' lønnsystem baseres på lik garantilønn for alle stillinger med lik utdanningslengde. De siste årene før pandemien, ble arbeidstakere med universitets-/høgskoleutdanning prioritert ved tariffoppgjørene. I 2021 vektla KS at *hele laget* i kommunesektoren hadde håndtert den ekstraordinære situasjonen, og la opp til brede og samlende lønnsmessige tiltak med prosentvise lønnstillegg. I tillegg ble det avsatt en pott til lokale lønnsforhandlinger, slik at partene lokalt fikk mulighet til å fordele ut fra lokal lønnspolitikk og rekrutteringsutfordringer.

Før partene møtes til forhandlinger i 2022 er om lag to prosent allerede brukt som følge av lønnsglidning og høyt overheng. Dersom prognosene for årslønnsveksten fra 2021 til 2022 på om lag tre prosent stemmer, vil det kun være om lag én prosent disponibelt å forhandle om. En slik ramme vil kreve tydelige prioriteringer.

Kristiansands innspill på tema 1, Hovedtariffoppgjøret:

Spørsmål 1: Bør den begrensede økonomiske rammen i hovedtariffoppgjøret fordeles sentralt, eller bør den forhandles lokalt, ut fra lokale behov?

1.1 Ikke nødvendig med lokal pott i kapittel 4

For ansatte med stillingskoder i Hovedtariffavtalen kapittel 4 ble det gjennomført lokale forhandlinger i 2021. Kristiansand kommune har gjennom forhandlingen dekket sine behov for bla. lønnharmonisering etter etablering av ny kommune og tillegg til yrkesgrupper det er utfordrende å rekruttere og/eller beholde. Det oppfattes ikke som nødvendig eller hensiktsmessig med en lokal pott i kapittel 4 i 2022.

Spørsmål 2: Hvis rammen fordeles sentralt; bør KS søke å gi alle arbeidstakere med sentral lønnsdannning en så god, generell lønnsutvikling som mulig, eller ønskes en omfordeling med tydeligere opprioritering av enkelte stillingsgrupper framfor andre? I så fall hvilke?

2.1 Særskilt oppmerksomhet til 3- og 4-årig høyskoleutdanning

Av rekrutteringshensyn er det viktig at lønnsutviklingen for sykepleiere og vernepleiere ikke er dårligere i kommunene enn i helseforetakene. Det innebærer at lønnsutviklingen for stillinger med krav om 3- og 4-årig høyskoleutdanning må ha særskilt oppmerksomhet.

Spørsmål 3: Hvilke andre endringer i Hovedtariffavtalen bør prioriteres?

3.1. Nytt punkt om ansiennitet (Hovedtariffavtalen kap. 1, pkt. 12.1.4)

For enkelte ansatte eller grupper av ansatte i kapittel 4 er det nødvendig for kommunen å tilby lønn et godt stykke over garantilønn for å kunne rekruttere. Når de aktuelle ansatte har lav ansiennitet, vil de deretter få sine garanterte ansiennitetsopprykk i tillegg

til normal lønnsutvikling. Dermed blir lønnen vesentlig høyere enn det som ved tilsetting var «markedslønn».

Kristiansand kommune foreslår derfor et nytt punkt 12.1.4 i Hovedtariffavtalen som gjør at arbeidsgiver etter drøfting i kommunen kan gi en antesipert (høyere) ansiennitet for individer eller yrkesgrupper i tilfeller der det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere ansatte.

3.2 Pensjonsgivende tilleggslønn (Hovedtariffavtalen kap. 1, pkt. 3.7)

Kristiansand kommune ønsker at variable tillegg i turnus (tillegg utenom planlagt turnus) gjøres pensjonsgivende. Dette vil hjelpe kommunen til å etablere flere heltidsstillinger.

Tema 2: Tillitsreformen i offentlig sektor

KS om utfordringene: Regjeringen har varslet en tillitsreform i offentlig sektor. Reformen handler om å gi de ansatte tid og tillit til å gi brukerne bedre tjenester, og den skal utformes i tett samspill med brukerorganisasjoner, tillitsvalgte og ledelsen i store offentlige virksomheter. Samtidig vil regjeringen gi større frihet til kommunale og regionale myndigheter, som de viktigste tjenesteyterne.

Tillit til og samarbeid med medarbeidere er grunnleggende i den norske ledelsesmodellen. Det er medarbeiderne, gjerne sammen med brukere som er tette på problemstillingene og dermed løsningene. Tillit handler om at medarbeidere opplever autonomi og handlingsrom gjennom å jobbe selvstendig, innenfor rammer satt av ledelsen. God ledelse i kommunal sektor er avgjørende for å skape gode tjenester til innbyggerne.

Tilliten må balanseres med kontroll. Kommunestyret har det øverste ansvaret for å kontrollere kommunens virksomhet. Kommunedirektøren er ansvarlig for internkontrollen med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges. God internkontroll bidrar til at vedtatt politikk blir gjennomført, at tjenestene er av god kvalitet og at ressursene brukes effektivt og riktig. Godt internkontrollarbeid gir tillit og trygghet for både ledere og medarbeidere og er viktig for tilliten til kommunesektoren og lokaldemokratiet.

Tilliten til kommuner er også betinget av at hensyn til etikk, rettssikkerhet og åpenhet ivaretas, og at man responderer og leverer på innbyggernes behov og forventninger. Tilfredshet med offentlige tjenester betyr mye for befolkningens tillit i Norge, men også høy utdanning, høy organisasjonsgrad og høy valgdeltakelse har positiv effekt på tillit i samfunnet.

Staten stiller detaljerte krav til hvordan kommunene skal arbeide, og definerer konkrete plikter og rettigheter som skal oppfylles. Det skaper dokumentasjons- og rapporteringsbehov som den enkelte ansatte til slutt må bruke tid på. Mindre statlig detaljstyring og mer tillitsbasert rammestyring av kommunene, som er de ansattes arbeidsgivere, vil redusere tidsbruk på kontroll, rapportering og tilsyn og gi mer tid til å levere tjenester til innbyggerne.

Kommuneloven har bidratt til et mer samordnet og helhetlig rettslig rammeverk for virksomheten i kommunesektoren. En tillitsreform i offentlig sektor bør ikke bidra til å styrke båndene mellom de statlige og kommunale sektorinteressene, men heller stimulere til mer samordnet utvikling og gjennomføring av politikk, også på tvers av forvaltningsnivåene.

Kristiansands innspill til tema 2, Tillitsreformen:

Spørsmål 4: Hva vil kommunen/fylkeskommunen selv ha mest oppmerksomhet på i en tillitsreform, i egen organisasjon og overfor lokalsamfunnet?

4.1 God dialog med innbyggerne

En tillitsreform vil være avhengig av en god dialog med innbyggerne. Samhandlende kommuner har fokus på nettopp dialogen for å oppnå innbyggerorienterte tjenester der kommunen og innbyggere utvikler kommunen sammen. Et sentralt spørsmål er også hvordan kommunen jobber med å avstemme forventninger i befolkningen til de

kommunale tjenester framover, særlig helse- og omsorgstjenestene, gitt utfordringsbildet som fremkommer bl.a i perspektivmeldingen.

Spørsmål 5: Hva bør KS som interessepolitisk aktør ha mest oppmerksomhet på i utformingen av en tillitsreform i og overfor kommunesektoren?

5.1 Trenger statlige reformer som gir lokal fleksibilitet

Den forrige regjeringen har tidligere kommet med både bemanningsreformer og pedagogreformer. For barnehagesektoren medførte dette en merkostnad på 36 mill. kr for Kristiansand. Dette er midler som kommunen f.eks.kunne brukt i Helse- og omsorgssektoren der utfordringsbildet på sikt er større. Det er en utfordring at ikke kommunene selv kan sette inn ressurser der det trengs mest ut ifra det lokale utfordringsbildet. En tillitsreform må innebære tillit til at det lokale folkevalgte nivået kan prioritere slik det er best for innbyggerne.

5.2 «Frie inntekter» bør være frie

Det kommer ofte en «bruksanvisning» på de frie inntektene ut fra politiske fokusområder nasjonalt. Kommunene må i større grad kunne oppfatte midlene som frie og bruke dem ut ifra lokale behov.

5.3 Mindre dokumentasjon og rapportering

Lovgiver må være bevisst på hva kommunene pålegges av dokumentasjon- og rapporteringsplikt. Det er for stor grad av nasjonal detaljstyring av kommunale tjenester. Faglige retningslinjer legger for sterke føringer for bl.a helse- og omsorgstjenestene. En tillitsreform må innebære mindre grad av rapportering og tilsyn. I en tillitsreform vil det være viktig å finne den rette balansen mellom tillit og kontroll. Unødvendig rapportering stjeler tid som ellers kunne brukes på tjenesteutvikling og innbyggerdialog.

5.4 Rapportering av teknologiske løsninger

Nye, teknologiske løsninger innen helse- og omsorgstjenestene er ikke tilrettelagt for krav til rapportering. Det er krevende for kommunene i forbindelse med tilsyn fra Statsforvalteren. Det er viktig at KS stemme bærer dette poenget inn i arbeidet med tillitsreformen.

5.5 Tillitsbasert rammefordeling

Det er forventninger til kommunen fra alle kanter - også til lederne i tjenestene. Særlig lederspennet innen helse- og omsorgstjenestene vil utfordre arbeidet med tillitsreformen. Det er nødvendig med en tillitsbasert rammefordeling.

5.6 Tillitsreformen bør styrke samordnet utvikling lokalt

Kommunenes arbeid for mer bærekraftige lokalsamfunn og kommuner krever samhandling på tvers av kommunale sektorer. Kristiansand støtter KS's poeng om at en tillitsreform i offentlig sektor ikke bør bidra til å styrke båndene mellom de statlige og kommunale sektorinteressene, men heller stimulere til mer samordnet utvikling og gjennomføring av politikk, også på tvers av forvaltningsnivåene.

5.7 Tillit balansert med kontroll

Kristiansand kommune støtter KS's poeng om at tilliten må balanseres med kontroll. Kommunestyret har det øverste ansvaret for å kontrollere kommunens virksomhet. Kommunedirektøren er ansvarlig for internkontrollen med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges. Dette ansvarsforholdet er en trygghet for de ansatte i tjenesteyting og -utvikling når vi tilpasser organisasjonen samfunnsutviklingen.

Samfunnsutviklingen med de utfordringer som møter kommunal sektor i et 5-10-15 års perspektiv krever utvikling av nye, mer radikale løsninger med langsiktig sosial og økonomisk bærekraft. Utfordringene og risikobildet er mer komplekst. Kompleksitet i oppgavene betinger mer samarbeid på tvers av tjenester og enheter i egen kommune. Tverrfaglighet og koordinering blir suksessfaktorer for gode tjenester og effektiv ressursbruk. Dette gir noen andre risikoområder innen internkontrollen, f.eks. knyttet til ansvarsforhold og avtaler om oppfølging.

Å fortsette med et godt internkontrollarbeid gir trygghet for både ledere og medarbeidere i Kristiansand. Samtidig gir det tillit i organisasjonen og kan gi anledning til nødvendige armslag til å eksperimentere mer innen lovens rammer for å imøtekomme samfunnsutviklingen i kommunal sektor.

Spørsmål 6: Hva bør eventuelt KS bidra med som utviklingspartner for kommunene/fylkeskommunene i gjennomføringen av en tillitsreform lokalt?

Sette temaet på dagsorden regionalt for å bidra til erfaringsdeling og felles forståelse mellom kommunene, og mellom politikk og administrasjon, hva en tillitsreform innebærer og hvilke muligheter for kommunal utvikling som ligger i det.

Konklusjon (jf. forslag til vedtak)

Formannskapet støtter kommunedirektørens innstilling til forslag til innspill til KS Debattheft 2022 fra Kristiansand kommune.