

REFERAT Organisasjonsutvalget d. 06-05-2021

Mødedato Torsdag d. 06. maj 2021 kl. 14:00

Mødested Bystyresalen

Indholdsfortegnelse

Møtedokumenter.....	3
Godkjenning av protokoll fra møte i organisasjonsutvalget 15.04.21.....	4
Årsberetning 2020 - Samhandling og innovasjon.....	6
Årsberetning 2020- Organisasjon og kommunedirektør.....	9
Årsberetning 2020- Økonomi.....	12
Helhetlig rapportering av alvorlige personalsaker.....	14

Punkt 2021000012-27: Møtedokumenter

Bilag

Komplett innkalling_ Organisasjonsutvalget 06.05.21

Sakliste Organisasjonsutvalget 06.05.2021

Punkt 14/21: Godkjenning av protokoll fra møte i organisasjonsutvalget 15.04.21

Bilag

Protokoll Organisasjonsutvalget 15.04.2021



Dato 26. april 2021
Saksnr.: 2021000012-22
Saksbehandler Tamara Villanueva

Saksgang
Organisasjonsutvalget

Møtedato
06.05.2021

Godkjenning av protokoll fra møte i organisasjonsutvalgets møte 15.04.21

Forslag til vedtak

Organisasjonsutvalget godkjenner protokoll fra møte i organisasjonsutvalgets møte 15.04.21.

Vedlegg:
Protokoll fra organisasjonsutvalgets møte 15.04.21

Punkt 15/21: Årsberetning 2020 - Samhandling og innovasjon

Bilag

Årsberetning 2020 - Samhandling og innovasjon



Dato 21. april 2021
Saksnr.: 2021014400-1
Saksbehandler Øyvind Stenvik Andersen
Godkjent av Eva Ann Birgitt Berglund Åsland

Saksgang
Organisasjonsutvalget

Møtedato
06.05.2021

Årsberetning 2020 - Samhandling og innovasjon

Forslag til vedtak

1. Organisasjonsutvalget tar årsberetning 2020 – Samhandling og innovasjon til orientering.

Sammendrag

2020 var første driftsår for det nye stabsområdet Samhandling og innovasjon i ny kommune. Områdets virksomhet og produksjon har vært preget av covid-19-situasjonen hvor en har bidratt inn på flere områder fra arbeid med TISK og AU for Kriseledelsen, analysearbeid knyttet til pandemisituasjonen og omfattende arbeid og oppfølging med tiltak ovenfor næringslivet.

Det er lagt mye arbeid i utarbeidelse av Kommuneplanens samfunnsdel, Oppgaveutvalgets rapport "flere i arbeid" har blitt fulgt opp med generaldebatt og arbeidet med å organisere samarbeidet om denne store samfunnsutfordringen som et program er igangsatt. Grunnet pandemien har mye annet arbeid blitt utsatt/satt på vent.

Årsberetningen for Samhandling og innovasjon inneholder oversikt over viktige hendelser i området i 2020, regnskapssresultater på drift og investering, oversikt over rammeendringer og status og disponeringer på områdets disposisjonsfond. Avvik og uønskede hendelser belyses under virksomhetsstyring og internkontroll, mens info om sykefravær og heltidskultur vises under medarbeiderperspektivet. Avslutningsvis vises status for oppfølging av plan- og utredningsoppgaver og status på oppfølging av vedtatte verbalforslag.

Områdets årsresultat 2020

Områdets resultat i 2020 i staben og de fire kommunalsjefsområdene fordeler seg som følger:

Tall i 1000 kr

K.sjef område		Regnskap 2020	Budsjett 2020	Avvik
1300	Samhandling og innovasjon stab	3 357	3 454	87
1301	Strategi	11 823	13 111	1 288
1302	Business region Kristiansand	14 932	21 407	6 475
1303	Forskning og innovasjon	11 181	13 457	2 276
1304	Digitalisering	6 050	6 123	73
Sum		47 342	57 542	10 200

Hovedårsaken til avvikene knytter seg til forsinkelser i utbetalinger, fremdrift og ansettelser hvor mye også videre henger sammen med covid-19-situasjonen. Direktør for området er godt fornøyd med det arbeid som er utført og resultater som er oppnådd i stab og kommunalsjefsområdene i 2020. Vedlagt årsberetning gir nærmere detaljer om avvikene vist i tabellen over.

Økonomiske konsekvenser

Ikke relevant for denne saken.

Klima og miljøkonsekvenser

Ikke relevant for denne saken.

Vedlegg:

- Årsberetning 2020 – Samhandling og innovasjon

Punkt 16/21: Årsberetning 2020- Organisasjon og kommunedirektør

Bilag

Årsberetning 2020- Organisasjon og kommunedirektør, kapittel 8



Dato 21. april 2021
Saksnr.: 2021017724-1
Saksbehandler Anne Dorthea Skjebstad
Godkjent av Kjell Alfred Kristiansen

Saksgang
Organisasjonsutvalget

Møtedato
06.05.2021

Årsberetning 2020- Organisasjon og kommunedirektør

Forslag til vedtak

1. [Organisasjonsutvalget tar årsberetning 2020- Organisasjon og kommunedirektør til orientering.](#)

Sammendrag

Årsberetning for organisasjon og kommunedirektør 2020 inneholder en samlet oversikt over organisasjon sine aktiviteter i 2020. I beretningen gjennomgås området drifts- og investeringsresultater, oversikt over disposisjonsfond, kvalitet, oppfølging av verbalvedtak og plan- og utredningsoppgaver og sykefravær/medarbeiderperspektivet for 2020. I tillegg inngår kommunedirektørens driftsresultat 2020 og disposisjonsfond i saken. Årsberetningen for organisasjon og kommunedirektør 2020 inngår i Kristiansand kommunes årsberetning for 2020 i kapittel 8.

Organisasjonsområdet hadde et resultat på 6,1 mill. kr i 2020 fordelt på kommunalsjefområdene som vist i tabellen under. Overskuddet skyldes i hovedsak vakante stillinger, besparelser grunnet redusert reisevirksomhet i tillegg til at avlevering av arkiver fra dokumentsentret ble overført til 2021. Underskudd på organisasjon stab skyldes kostnader til karantenehotell som refunderes i 2021. Underskuddet på politisk ledelse og utvalg skyldes avvik på møtegodtgjørelser til folkevalgte, merkostnader for tilpasning av digitale møter og flere politiske møter enn opprinnelig planlagt.

Tall i 1000 kr

Organisasjon	Regnskap 2020	Budsjett 2020	Avvik
1100 Organisasjonsstab	20 220	17 957	-2 263
1101 Kommuneadvokat	9 455	9 470	15
1102 Personal	37 064	41 334	4 270
1102 Hovedtillitsvalgte frikjøpte/HVO	16 772	16 187	-585
1103 IT	45 117	47 199	2 082
1104 Dokumentsenter	22 763	26 221	3 458
1105 Politisk og administrativt sekretariat	12 323	13 642	1 318
1105 Politisk ledelse og utvalg	30 832	27 321	-3 512
1106 Bedriftshelsetjeneste	3 193	4 465	1 272
Sum	197 741	203 796	6 055

Kommunedirektørens årsresultat var 8,4 mill. kr og skyldes i hovedsak koronamidler på 6,775 mill. kr som gjenstår til fordeling. I tillegg består resultatet av 1,6 mill. kr av kommunesammenslåingsmidler som var tiltenkt slutføring av ombygging og tilpasning av lokaler.

Hovedfokus for organisasjon har vært etablering av et nytt område i ny kommune. I tillegg har organisasjon ansvar for beredskapsarbeidet som har vært omfattende i 2020. Prosjekt for intern bedriftshelsetjeneste i Kristiansand er etablert og koronapandemien har utfordret til bruk av nye arbeidsmetoder, både for IT-tjenesten, administrasjonen og politikere med hensyn til digital møtevirkosomhet. Sykefraværet i området var 5,3 %. Det er noe over måltallet på 4,5 % og skyldes i stor grad langtidssykemeldte av naturlige årsaker. I vedlegget finnes utdypende informasjon om organisasjon og kommunedirektør sine økonomiske og driftsmessige resultater for 2020.

Økonomiske konsekvenser

Ikke relevant for denne saken.

Klima og miljøkonsekvenser

Ikke relevant for denne saken.

Vedlegg:

Årsberetning 2020- Organisasjon og kommunedirektør, kapittel 8

Punkt 17/21: Årsberetning 2020- Økonomi

Bilag

Årsberetning 2020- Økonomi, kapittel 9



SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 2021017725
Saksbehandler Anne Dorthea Skjebstad

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Organisasjonsutvalget	06.05.2021	17/21

ÅRSBERETNING 2020- ØKONOMI

ORGANISASJONSUTVALGET HAR BEHANDLET SAKEN I MØTE 06.05.2021 SAK 17/21

Organisasjonsutvalgets vedtak:

Organisasjonsutvalget tar årsberetning 2020- Økonomi til orientering.
(Enst.)

17 representanter til stede.

Ansatte representanter:

Kristian E. Larsen
Knut A. Knutsen
Gudrun Inga Gudmundsdottir
Pål Tjørn
Tone Ramsland
Åse Birkrem

06.05.2021

Punkt 18/21: Helhetlig rapportering av alvorlige personalsaker



Dato 28. april 2021
Saksnr.: 2021019280-1
Saksbehandler Arild Andresen
Godkjent av Kjell Alfred Kristiansen

Saksgang
Organisasjonsutvalget

Møtedato
06.05.2021

Helhetlig rapportering av alvorlige personalsaker

Forslag til vedtak

1. Organisasjonsutvalget tar saken til orientering.
2. Organisasjonsutvalget støtter forslaget om at det lages en helhetlig årlig rapportering av alvorlige personalsaker, første gang for året 2021.

Sammendrag

Kommunedirektøren ønsker på oppfordring fra organisasjonsutvalget å imøtekomme ønsket om en orientering om hvordan alvorlige personalsaker inklusive mislighetssaker blir håndtert i Kristiansand kommune. I saken redegjøres det i korte trekk for de aktuelle rutiner, prosesser, forbedringsarbeid og delegering for slike saker. Det er også lagt opp til et forslag om hvordan det kan rapporteres samlet for året 2021 og fremover.

Bakgrunn for saken

I Organisasjonsutvalgets møte 4. mars 2021 ble det gjennomgått en referatsak fra Kontrollutvalget. Saken gjelder «1/21 Årsoversikt over økonomiske uregelmessigheter og misligheter som er innberettet til kontrollutvalget i 2020». Under ordskiftet fremkom det en anmodning fra repr. Per G. Salomonsen (SV) om at det ble utarbeidet en politisk sak som beskriver rutiner og behandlingsregler for alvorlige personalsaker.

«Organisasjonsutvalget ber om å få en sak med forslag til rutiner for behandling av denne type saker. Målene med disse rutinene bør være:

- Enhetlig og raskere behandling av denne type saker over hele kommunen.
- Likt reaksjonsmønster på saker av samme type uansett om saken gjelder kommunens eller innbyggers midler.
- Klargjøre ansvarsdeling mellom kontrollutvalget/revisjonen som oppfølgingsorgan med innsyn i detaljer og Organisasjonsutvalget som arbeidsgiverorgan.»

Organisasjonsutvalget sluttet seg til bestillingen uten merknader.

Denne saken beskriver nåværende praksis og forslag til presisering av ansvar og endringer i gjeldende prosedyrer. Det anses hensiktsmessig å gi en samlet oppdatering på dagens lovverk og prosedyrer. Med alvorlige personalsaker menes også mislighetssaker i dette saksfremlegget.

Økonomiske konsekvenser

Denne saken har ingen økonomiske konsekvenser

Klima og miljøkonsekvenser

Denne saken har ingen klima- og miljøkonsekvenser

Nåværende retningslinjer og praksis

Lovverket og rettspraksis legger opp til at alle personalsaker skal behandles individuelt. Det er derfor ikke mulig å standardisere tidsbruken for behandlingen av slike saker. De faktiske forhold varierer fra sak til sak, og det gjelder også for behovet for undersøkelser og de juridiske vurderingene. Alle saker behandles etter samme rutiner og regelverk.

Overordnet er det viktig å slå fast at personalsaker håndteres med det største alvor i kommunen. Kommunalt ansatte utøver i praksis den tillit som kommunen har fått gjennom å løse oppgaver på samfunnets vegne. Når denne tilliten blir brutt, må det være rimelige og forutsigbare reaksjoner overfor den ansatte uavhengig hvilket område man er ansatt i. Tillitsbruddene kan for eksempel dreie seg om forsømmelser av interne regler (eksempelvis etikk, personalrutiner og retningslinjer, arbeidstidsbestemmelser, IT-reglement mv.). Det kan også være snakk om mer alvorlige forhold som lovbrudd og kriminelle handlinger. Tillitsbruddene kan gjelde internt i kommunen som organisasjon, eller overfor innbyggere/brukere av tjenester.

Kommunen har en egen prosedyre i kvalitetssystemet om «Håndtering av mulige straffbare forhold begått av ansatte». Disse rutinene omfatter også såkalte «mislighetssaker». Slike saker står i en særstilling fordi regnskapsrevisor etter kommuneloven § 24-7 første ledd bokstav e skal gi skriftlig melding til kontrollutvalget om «enhver mislighet».

Mislighetssakene kan dreie seg om handlinger begått (kun) mot kommunen som arbeidsgiver, og handlinger begått (også) mot brukere av kommunens tjenester hvor kommunens rolle som tjenesteprodusent og samfunnsaktør er tydelig.

Ved oppfølging av mislighetssaker, vurderes blant annet:

1. Arbeidsrettslig konsekvenser; advarsel/oppsigelse/avskjed/suspensjon
2. Strafferettslig konsekvenser; politianmeldelse
3. Konsekvenser for evt. autorisasjon; henvendelse/melding til Statsforvalter/Statens helsetilsyn
4. Melding til revisjonen i henhold til intern rutine og kommunelov § 24-7. Revisor håndterer så melding til kontrollutvalget i henhold til kommuneloven § 24-7.

I alvorlige personalsaker, inkludert mislighetssaker, står ledere og involverte nøkkelpersoner overfor en rekke problemstillinger:

- Hvordan håndtere saken på en måte som ivaretar den tillit kommunen er gitt?
- Hvordan håndtere saken juridisk korrekt?
- Hvordan gjennomføre tilstrekkelig(e) og forsvarlig(e) saksbehandling og undersøkelser?
- Hvordan ivareta individuelle hensyn til alle involverte?
- Hvordan håndtere saker hvor det ikke blir avdekket hvem som er ansvarlig?
- Hvordan håndtere prosessrisiko?
- Hvordan balansere ressursbruken mellom fortsatt oppfølging og avslutning av saken?

Det er med andre ord mange dilemma som må tas stilling til underveis. For eksempel har kommunen erfaringer med saker hvor barn som har vært utsatt for en ikke akseptabel oppførsel og dennes foreldre ikke ønsker å anmelde forholdet. En anmeldelse kan skade tillitsforholdet til barnet mv., og samtidig kan kommunen ha et berettiget ønske om å få politiet til å se på saken.

Et annet dilemma kan være hvorvidt man skal avslutte et arbeidsforhold i minnelighet framfor å eventuelt å risikere en rettslig forfølgning. Erfaringsmessig vil en rettslig forfølgning være svært ressurskrevende og belastende for de involverte, for eksempel for ledere og aktuelt arbeidsmiljø. I tillegg vil det være knyttet en prosessrisiko til at kommunen kan tape saken. På den andre side kan kommunen noen ganger ha behov for å markere en reaksjon på visse type handlinger.

Kommunedirektøren har på bakgrunn av kompleksitet og behov for organisatorisk læring besluttet å opprette et internt ressursteam med kompetanse for å systematisere læring, koordinere kompetansedeling og medvirke til gode rutiner for oppfølging/rådgivning til støtte for ledere når det oppstår mulige straffbare forhold begått av ansatte, jf. retningslinjer i kvalitetssystemet. Teamets primære fokus skal være tvil- og dilemmasaker og intern kompetanseoppbygging/-deling i oppfølgingen av disse.

Delegering

Kommunedirektøren har etter kommuneloven § 13-1 syvende ledd «det løpende personalansvaret for den enkelte, inkludert ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed og andre tjenstlige reaksjoner, hvis ikke noe annet er fastsatt i lov». I lovforarbeidene, jf. Prop. 46 L (2017-2018) side 379, er det blant annet gitt følgende kommentar til bestemmelsen:

Lovfesting av dette ansvaret er nytt og innebærer at kommunestyret og fylkestinget ikke kan velge noen annen løsning. Det vil si at de kan ikke gi kommunedirektøren mindre ansvar enn det som her følger av loven, men de kan selvfølgelig delegerer mer ansvar til kommunedirektøren innenfor lovens rammer

Kommunedirektøren er i tillegg til det lovfastsatte ansvaret delegert myndighet fra bystyret. I kommunedirektørens delegering til områdedirektørene står det: «Alle direktører gis myndighet til å treffe avgjørelser i personalsaker hvor dette ikke i henhold til særskilt lov eller bestemmelse er tillagt annet organ eller kommunedirektøren selv. Myndigheten er begrenset til avgjørelser innenfor budsjettets rammer». Videre fremkommer det: «Myndighet til å treffe vedtak om

oppsigelse, avskjed og suspensjon etter arbeidsmiljøloven skal i utgangspunktet tilligge den enkelte direktør. Myndigheten kan videredelegeres til kommunalsjef dersom direktøren finner det hensiktsmessig».

Det er litt ulik praksis mellom direktørene om hva som er delegert videre til kommunalsjefene. Noen direktører har delegert myndighet til å treffe vedtak om oppsigelse, avskjed, suspensjon til sine kommunalsjefer, mens andre direktører ikke har delegert denne myndigheten videre.

Organisasjonsutvalget, kontrollutvalget og kommunerevisors roller

Organisasjonsutvalget skal ivareta kommunens interesser innen arbeidsgiverpolitiske områder. Utvalget har en særlig rolle som kommunens koordinerende og øverste partssammensatt utvalg for behandling av saker som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte. Organisasjonsutvalget skal som partssammensatt utvalg foreslå og behandle overordnede retningslinjer blant annet for kommunens personalpolitikk, som for eksempel reglementer, retningslinjer og lignende. Håndteringen av enkeltstående personalsaker er gjennom loven tillagt kommunedirektøren og skal derfor ikke håndteres av organisasjonsutvalget. Det er ikke pålagt ved lov å ha et organisasjonsutvalg, og utvalget har fått sitt mandat fra bystyret fastsatt i et reglement.

Kontrollutvalget er et lovpålagt utvalg som skal føre løpende kontroll på bystyrets vegne, jf. kommuneloven § 23-1 første ledd. Kontrollutvalgets ansvar og myndighet er regulert i § 23-2. Kontrollutvalget fører i prinsippet kontroll med hele administrasjonen. Kontrollen utøves i utgangspunktet på et overordnet nivå, for eksempel gjennom måloppnåelseskontroll. Utvalget vil sjeldent gå inn i enkeltsaker. Kontrollutvalgets lovfastsatte mandat fremgår også i reglementet for kontrollutvalget som er vedtatt av bystyret. Gjennom loven har kontrollutvalget myndighet til å kreve framlagt «enhver opplysning, redegjørelse eller dokument som utvalget finner nødvendig for å kunne utføre sine oppgaver». Det er ingen uttalt ansvarsdeling mellom organisasjonsutvalget og kontrollutvalget.

Reglene om kommunerevisjonen fremgår av kommuneloven kapittel 24. Det følger av § 24-2 at «revisor skal utføre regnskapsrevisjon, forvaltningsrevisjon, eierskapskontroll og annen kontroll som er bestemt i lov eller i medhold av lov». Når det gjelder den delen av oppgaven som omfatter regnskapsrevisjon, er det gitt noen utdypende regler om dette i kommuneloven §§ 24-5 til 24-9. I § 24-6 fremgår at regnskapsrevisor skal gi skriftlig melding om enhver mislighet. Revisor kan i medhold av kommuneloven § 24-2 fjerde ledd kreve at kommunen legger fram «alle opplysninger, redegjørelse eller dokumenter som han eller hun finner nødvendige for å utføre sine oppgaver».

Revisor rapporterer om sitt arbeid og resultatene av sin revisjon til kontrollutvalget. Revisor har møteplikt i bystyrets møter når det skal behandle saker som er knyttet til revisors oppdrag, og ellers har revisor møterett i bystyret. Hvis et medlem av bystyret eller kontrollutvalget krever det, skal revisor gi opplysninger om kommunen som vedkommende har fått kjennskap til under revisjonen. Revisor kan kreve å få gitt et slikt svar i et møte. I tillegg til loven, er det en egen forskrift som regulerer kontrollutvalget og revisjonens virksomhet (FOR-2019-06-17-904).

Ovennevnte fremstilling av ansvar og roller er ikke uttømmende.

Dagens håndtering av krevende personalsaker, inkl. rapportering

1. Varslingsgruppen håndterer varslings saker etter AML kap. 2A, og i tråd med politisk vedtatte retningslinjer og det administrative saksbehandlingsreglementet.
2. Hvert direktørområde håndterer sine egne personalsaker i tråd med reglement for delegering. Personalavdelingen bistår direktørene etter behov i slike saker. Saker som ender med skriftlig advarsel skjer i noen tilfeller i samarbeid med kommuneadvokaten. Saker som ender med oppsigelse, skjer oftest i samarbeid med kommuneadvokaten.
3. Saker som handler om kriminelle forhold, inkl. økonomiske misligheter, håndteres ofte i samarbeid mellom personalavdelingen, aktuelt direktørområde og med veiledning etter behov fra kommuneadvokaten.

Saker jfr. punkt 1 og 3 rapporteres årlig til Kontrollutvalget (og Organisasjonsutvalget), men hver for seg. Saker jfr. punkt 2 rapporteres det ikke noe samlet på etter gjeldende rutiner.

Endring av rapportform og etablering av ressursteam

Kommunedirektøren mener dagens rutiner og systemer, inklusive reglement for delegering av myndighet, samlet sett utgjør et godt rammeverk. Dette rammeverket understøttes av fagpersoner i områdene, personalavdelingen og kommuneadvokaten for å medvirke til forsvarlig, enhetlig og rettferdig behandling. For å ivareta helhet og bedre oversikt, vurderes det som formålstjenlig å samle omfanget av alvorlige personalsaker i en ny helhetlig rapportform. Denne rapporten sendes årlig til organisasjonsutvalget og kontrollutvalget til orientering, første gang for året 2021, fremlagt første gang i 2022.

Rapporten vil også være nyttig i opplæringsøyemed, for eksempel for ledere og nøkkelpersonell. Slik opplæring kan tidligst komme i gang fra 2022.

I tillegg vil kommunedirektøren etablere et internt ressursteam med ansvar for å bistå i de mest krevende sakene. Organisering av dette er en diskusjon som pågår. Hensikten er å sikre en mest mulig koordinert, lik og rettferdig behandling av de mest krevende sakene. Ressursteamet vil også ha en særskilt viktig rolle når koordinering med eksterne aktører er nødvendig, for eksempel politiet.

Vedlegg:

Delegering fra bystyret

<https://kristiansand.extend.no/cgi-bin/document.pl?pid=nyekristiansand&DocumentID=4998>

Delegering fra kommunedirektør

<https://kristiansand.extend.no/cgi-bin/document.pl?pid=nyekristiansand&DocumentID=3098#Subchapter1.9>

Reglement for organisasjonsutvalget

<https://www.kristiansand.kommune.no/contentassets/a9d0fa4a6b1c46c0971987bf6dee0502/reglement-for-organisasjonsutvalget-19.01.2020.pdf>

Reglement for kontrollutvalget

<https://www.kristiansand.kommune.no/contentassets/a9d0fa4a6b1c46c0971987bf6dee0502/reglement-for-kontrollutvalg-pr-15.01.20.pdf>

Etisk policy

<https://kristiansand.extend.no/cgi-bin/document.pl?pid=nyekristiansand&DocumentID=2521&UnitID=1032>

Kommuneloven

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2018-06-22-83?q=kommuneloven>

Forskrift om revisjon

<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2020-12-18-2988?q=forskrift%20om%20revisjon>