

REFERAT Organisasjonsutvalget d. 09-06-2022

Mødedato Torsdag d. 09. juni 2022 kl. 14:00

Mødested Bystyresalen

Indholdsfortegnelse

Godkjenning av protokoll fra organisasjonsutvalgets møte 05.05.22.....	3
Møtedokumenter.....	5
1. tertialrapport 2022 - Økonomi.....	11
1. tertialrapport 2022 - Organisasjon og kommunedirektør.....	13
1.tertialrapport 2022 - Samhandling og innovasjon.....	15
Bygging av egen kompetanse og reduksjon av konsulentttjenester - oppfølging av verbalsak 356/21	17
Klimatiltak - gjenbruk av datautstyr og mobiler.....	21
Folkevalgtes arbeidsgiveransvar.....	27



Dato 23. mai 2022
Saksnr.: 2022000051-31
Saksbehandler Tamara Villanueva
Godkjent av Kjell Alfred Kristiansen

Saksgang
Organisasjonsutvalget

Møtedato
09.06.2022

Godkjenning av protokoll fra organisasjonsutvalgets møte 05.05.22

Forslag til vedtak

[Organisasjonsutvalget godkjenner protokoll fra organisasjonsutvalgets møte
05.05.22.](#)

Vedlegg:
Protokoll fra organisasjonsutvalgets møte 05.05.22



SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 2022000051
Saksbehandler Tamara Villanueva

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Organisasjonsutvalget	09.06.2022	19/22

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA ORGANISASJONSUTVALGETS MØTE 05.05.22

**ORGANISASJONSUTVALGET HAR BEHANDLET SAKEN I MØTE 09.06.2022 SAK
19/22**

Organisasjonsutvalgets vedtak:

Organisasjonsutvalget godkjenner protokoll fra organisasjonsutvalgets møte
05.05.22.
(Enst.)

10.06.2022

Møtedokumenter



PROTOKOLL ORGANISASJONSUTVALGET

Dato: 09.06.2022
Sted: Bystyresalen
Behandlede saker: 19/22 - 25/22
Møtets varighet: Kl. 14.00 til 16.00
Møteleder: Leder Jan Erik Tønnesland

Til stede:

Jan Erik Tønnesland (AP)
Kasper Bekkeli Espeland (Rødt)
Monika Hagen (AP)
Adriana Ruiz Parada (AP)
Kristin Wallevik (H)
Kjetil Aasen (H)
Tore Smeplass (KRF)
Alf Albert (DEM)
Gry Vibeke Aga Stubstad (FRP)
Aina Ivara Åmot Tofteland (UAVH)
Siril Bratten (SP) for

Forfall:

Per Gunnar Salomonsen (SV)

Til stede fra administrasjonen:

Organisasjonsdirektør Kjell Alfred Kristiansen
Økonomidirektør Terje Fjellvang
Personalsjef Eirik Nyberg
Leder av innsatsteam Kristian Vaksvik
Prosjektleder Martin Benestad Vestergaard
Utvalgssekretær Tamara Villanueva

Ansatte representanter:

Gudrun Inga Gudmundsdottir
Knut Arild Knutsen
Tone Ramsland
Are Herdlevær for

Pål Tjøm
Åse Birkrem

Orienteringer

(Kl. 14.10 – 14.30)

Status analyse og etablering av innsatsteam ved personalsjef Eirik Nyberg, og leder av innsatsteam Kristian Vaksvik

Status analyse historisk sykefravær

- IA-innsatsteam
- Inkluderende arbeidsliv
- Administrativt IA-arbeid
- Forebyggende fase
- Sykefraværarbeid
- Sykefravær over 12 mnd.
- Status pr. 09.06.22

Deretter spørsmål og svar i plenum.

Status program Flere i Arbeid, tema kommunen som arbeidsgiver ved prosjektleder Martin Benestad Vestergaard

(Kl. 14.30 – 14.50)

- Flere i Arbeid – Status og tiden fremover
- Presentasjon av programmet og prosjekter
- Kommunen som arbeidsgiver
- Lærlinger og nye lærefag
- Kan vi tenke innovativt rundt dagens regelverk?
- Arbeidstreningsplasser eller ansettelser
- Hvor finnes det behov og muligheter?
- Holdninger, kultur og endringsledelse
- Oppsummering

Deretter spørsmål og svar i plenum.

19/22 Organisasjonsutvalgssak:
Godkjenning av protokoll fra organisasjonsutvalgets møte 05.05.22
(ark.nr. 2022000051)

Organisasjonsutvalgets vedtak:

Organisasjonsutvalget godkjenner protokoll fra organisasjonsutvalgets møte 05.05.22.
(Enst.)

20/22 Organisasjonsutvalgssak:
1. tertialrapport 2022 - Økonomi
(ark.nr. 2022019082)

Organisasjonsutvalgets vedtak:

1. Organisasjonsutvalget tar 1. tertialrapport 2022 – Økonomi til orientering.
 2. Budsjettet for 2022 endres i samsvar med de budsjettendringene som er omtalt i saken.
 3. 5,9 mill. kr av området disposisjonsfond tilbakeføres til bykassa og tilføres kommunens sentrale disposisjonsfond.
 4. Vedtatte innsparingstiltak i økonomiplan 2022-2025 for 2022 løses som foreslått i saken.
- (Enst.)

21/22 Organisasjonsutvalgssak:
1. tertialrapport 2022 - Organisasjon og kommunedirektør
(ark.nr. 2022019083)

Organisasjonsutvalgets vedtak:

1. Organisasjonsutvalget tar 1. tertialrapport 2022 – Organisasjon og kommunedirektør til orientering.
 2. Budsjettet for 2022 endres i samsvar med de budsjettendringene som er omtalt i saken.
 3. 4,012 mill. kr av området disposisjonsfond tilføres kommunens sentrale disposisjonsfond.
 4. Vedtatte innsparingstiltak i økonomiplan 2022-2025 for 2022 løses som foreslått i saken.
- (Enst.)

22/22 Organisasjonsutvalgssak:
1. tertialrapport 2022 - Samhandling og innovasjon
(ark.nr. 2022019200)

Organisasjonsutvalgets vedtak:

1. Organisasjonsutvalget tar 1. tertialrapport 2022 for Samfunn og innovasjon til orientering.
 2. Driftsbudsjettet endres i samsvar med de budsjettjusteringer som er omtalt i saken.
 3. Investeringsbudsjettet endres i samsvar med de budsjettjusteringer som er omtalt i saken.
- (Enst.)

23/22 Organisasjonsutvalgssak:
Bygging av egen kompetanse og reduksjon av konsulentttjenester - oppfølging av verbalsak 356/21 fra økonomiplan 2022-2025
(ark.nr. 2021009579)

Organisasjonsutvalgets vedtak:

Organisasjonsutvalget tar saken til orientering.
(Enst.)

24/22 Organisasjonsutvalgssak:
Klimatiltak - gjenbruk av datautstyr og mobiler
(ark.nr. 2022019839)

Organisasjonsutvalgets vedtak:

1. IT, Miljøenheten og Strategienheten skal konkretisere ytterligere tiltak i forbindelse med utarbeidelse av handlingsplanen for ny Klima- og miljøstrategi, 2 halvår 2022.
2. Organisasjonsutvalget tar saken til orientering.
(Enst.)

25/22 Organisasjonsutvalgssak:
Folkevalgtes arbeidsgiveransvar
(ark.nr. 2022019947)

Organisasjonsutvalgets vedtak:

1. Bystyret setter saken på dagsorden. Saken innledes ved at en representant fra KS inviteres til å innlede om bystyrets rolle som arbeidsgiver.
2. Bystyrets rolle som arbeidsgiver klargjøres i folkevalgtprogrammet, som gjennomføres etter neste kommunevalg.
(Enst.)

Forslag:

AP fremmet følgende endringsforslag:

- «1. Bystyret setter saken på dagsorden. Saken innledes ved at en representant fra KS inviteres til å innlede om bystyrets rolle som arbeidsgiver.
2. Bystyrets rolle som arbeidsgiver klargjøres i folkevalgtprogrammet, som gjennomføres etter neste kommunevalg.»
(Enst.)

Voteringer:

Ap sitt endringsforslag ble enstemmig vedtatt.

Eventuelt:

Repr. Tore Smeplass (KRF) har i møte bedt om informasjon i henhold til medieomtalt sak om vold i skole og statusoppdatering i henhold til utredning.

Organisasjonsdirektøren svarer ut i plenum.

Informert om tidligere av leder BHT og kommunalsjef skole.

Organisasjonsutvalget har tidligere gitt uttrykk for at nåværende utfordringer må håndteres parallelt med at prosjekt på systemnivå pågår, for eksempel tiltak i skolen.

Prosjektet prioriterer:

- 1) grundig kartlegging slik at vi vet hva som rører seg ute, samtidig gjennomføre ROS analyser og vurdere tiltak som er satt i verk, noe som også er i mandatet til BHT
- 2) avklare/definere hva som anses som trusler og vold, hva som er påregnelig og hva som ikke er påregnelig
- 3) invitere Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) til temamøte hvor de kan si noe om forskning og relatere det til arbeid i kommune sektoren, med mulighet for å stille spørsmål
- 4) opplæringstiltak.

Utfordring:

Hverdagen er krevende og må håndteres i påvente av helhetlig plan på systemnivå og områdevis oppfølging.

Oppdatering i organisasjonsutvalget etter ferien.

Møtet hevet.



Dato 25. mai 2022
Saksnr.: 2022019082-1
Saksbehandler Iselin Kanestrøm
Godkjent av Terje Fjellvang

Saksgang
Organisasjonsutvalget

Møtedato
09.06.2022

1. tertialrapport 2022 - Økonomi

Forslag til vedtak

1. Organisasjonsutvalget tar 1. tertialrapport 2022 – Økonomi til orientering
2. Budsjettet for 2022 endres i samsvar med de budsjettendringene som er omtalt i saken.
3. 5,9 mill. kr av områdets disposisjonsfond tilbakeføres til bykassa og tilføres kommunens sentrale disposisjonsfond.
4. Vedtatte innsparingstiltak i økonomiplan 2022-2025 for 2022 løses som foreslått i saken.

Sammendrag

Rapporten gir status på driftsresultat og investeringsprosjekter i området pr. 1. tertial 2022 samt sykefravær til og med mars på områdenivå. Rapporten følger som uttrykt vedlegg til kommunens samlede rapport som sluttbehandles i bystyret 22. juni 2022.

Det forventes at området vil gå med balanse ved årsslutt. To investeringsprosjekt avsluttes i forbindelse med 1. tertial 2022. Det er ingen negative avvik på investeringsprosjektene, og det er ikke forventet merforbruk på gjenstående investeringsprosjekter i økonomiområdet.

I forbindelse med 1. tertialrapport legges det frem budsjettendringer. Det foreslås tilført 2,4 mill. kr fra bykassa i forbindelse med 1. tertialrapport 2022, knyttet til økte forsikringskostnader.

Kommunedirektøren foreslår at det leveres 5,9 mill. kr fra områdets disposisjonsfond til bykassa i forbindelse med 1. tertialrapport 2022.

Sykefraværet i området er på 7,1 % pr. 31.03.2022. Sykefraværet er fordelt på 1,5 % korttidsfravær og 5,6 % langtidsfravær. Dette er over måltallet på 4,5 %. Det er ikke kjent at sykefraværet er relatert til arbeidsmiljøutfordringer.

Vedlegg:
1. tertialrapport 2022 - Økonomi



SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 2022019082
Saksbehandler Iselin Kanestrøm

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Organisasjonsutvalget	09.06.2022	20/22

1. TERTIALRAPPORT 2022 - ØKONOMI

ORGANISASJONSUTVALGET HAR BEHANDLET SAKEN I MØTE 09.06.2022 SAK 20/22

Organisasjonsutvalgets vedtak:

1. Organisasjonsutvalget tar 1. tertialrapport 2022 – Økonomi til orientering
 2. Budsjettet for 2022 endres i samsvar med de budsjettendringene som er omtalt i saken.
 3. 5,9 mill. kr av områdets disposisjonsfond tilbakeføres til bykassa og tilføres kommunens sentrale disposisjonsfond.
 4. Vedtatte innsparingstiltak i økonomiplan 2022-2025 for 2022 løses som foreslått i saken.
- (Enst.)

10.06.2022



Dato 25. mai 2022
Saksnr.: 2022019083-1
Saksbehandler Iselin Kanestrøm
Godkjent av Kjell A. Kristiansen

Saksgang
Organisasjonsutvalget

Møtedato
09.06.2022

1. tertialrapport 2022 - Organisasjon og kommunedirektør

Forslag til vedtak

1. Organisasjonsutvalget tar 1. tertialrapport 2022 – Organisasjon og kommunedirektør til orientering.
2. Budsjettet for 2022 endres i samsvar med de budsjettendringene som er omtalt i saken.
3. 4,012 mill. kr av områdets disposisjonsfond tilføres kommunens sentrale disposisjonsfond.
4. Vedtatte innsparingstiltak i økonomiplan 2022-2025 for 2022 løses som foreslått i saken.

Sammendrag

Rapporten gir status på driftsresultat og investeringsprosjekter på organisasjonsområdet pr. 1. tertial 2022 samt sykefravær til og med mars på områdenivå. Rapporten følger som uttrykt vedlegg til kommunens samlede rapport som sluttbehandles i bystyret 22. juni 2022.

Det forventes at området vil ha et mindreforbruk på ordinær drift på 0,5 mill. kr ved årsslutt. I tillegg er det planlagt bruk av 7 mill. kr av disposisjonsfond. Det totale prognostiserte merforbruket for området er derfor på 6,5 mill. kr for 2022. Investeringsprosjektene er i henhold til plan på økonomi.

Organisasjonsområdet foreslås tilført 1,28 mill. kr fra bykassa i forbindelse med 1. tertialrapport 2022, og total ramme for organisasjon 2022 blir på 237 mill. kr.

Kommunedirektøren foreslår at det leveres 4,012 mill. kr fra områdets disposisjonsfond til bykassa i forbindelse med 1. tertialrapport 2022.

Sykefraværet i området er på 7,6 % pr. 31.3.2022. Sykefraværet er fordelt på 2,4 % korttidsfravær og 5,2 % langtidsfravær. Dette er over måltallet på 4,5 %. Sykefraværet oppfattes i hovedsak å skyldes forhold utenfor jobb.

Vedlegg:

Vedlegg: 1. tertialrapport 2022 - Organisasjon og kommunedirektør



SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 2022019083
Saksbehandler Iselin Kanestrøm

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Organisasjonsutvalget	09.06.2022	21/22

1. TERTIALRAPPORT 2022 - ORGANISASJON OG KOMMUNEDIREKTØR

ORGANISASJONSUTVALGET HAR BEHANDLET SAKEN I MØTE 09.06.2022 SAK 21/22

Organisasjonsutvalgets vedtak:

1. Organisasjonsutvalget tar 1. tertialrapport 2022 – Organisasjon og kommunedirektør til orientering.
 2. Budsjettet for 2022 endres i samsvar med de budsjettendringene som er omtalt i saken.
 3. 4,012 mill. kr av områdets disposisjonsfond tilføres kommunens sentrale disposisjonsfond.
 4. Vedtatte innsparingstiltak i økonomiplan 2022-2025 for 2022 løses som foreslått i saken.
- (Enst.)

10.06.2022



Dato 31. mai 2022
Saksnr.: 2022019200-1
Saksbehandler Sturle Fjelland
Godkjent av Bernt Jørgen Stray

Saksgang
Organisasjonsutvalget

Møtedato
09.06.2022

1.tertialrapport 2022 - Samhandling og innovasjon

Forslag til vedtak

1. Organisasjonsutvalget tar 1. tertialrapport 2022 for Samfunn og innovasjon til orientering.
2. Driftsbudsjettet endres i samsvar med de budsjettjusteringer som er omtalt i saken.
3. Investeringsbudsjettet endres i samsvar med de budsjettjusteringer som er omtalt i saken.

Sammendrag

Samhandling og innovasjon presenterer her 1.tertial 2022. I driftsbudsjettet foreslås det overført midler til og fra området som samlet øker budsjettet med 90.000 kr. Da er trekk på 300.000 kr i reiseutgifter inkludert.

I tillegg foreslås flere justeringer i investeringsporteføljen til digitalisering, med samlet netto reduksjon på 2,065 mill. kr.

Samhandling og innovasjon melder om et forventet merforbruk på 4,1 mill. kr før bruk av disposisjonsfond. Hele merforbruket skyldes planlagt bruk av disposisjonsfond på knappe 4,6 mill. kr. Området har dermed et prognostisert mindreforbruk i driften på 470.000 kr

Vedlegg:
1.Tertialrapport 2022 SI



SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 2022019200
Saksbehandler Sturle Fjelland

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Organisasjonsutvalget	09.06.2022	22/22

1.TERTIALRAPPORT 2022 - SAMHANDLING OG INNOVASJON

ORGANISASJONSUTVALGET HAR BEHANDLET SAKEN I MØTE 09.06.2022 SAK 22/22

Organisasjonsutvalgets vedtak:

1. Organisasjonsutvalget tar 1. tertialrapport 2022 for Samfunn og innovasjon til orientering.
 2. Driftsbudsjettet endres i samsvar med de budsjettjusteringer som er omtalt i saken.
 3. Investeringsbudsjettet endres i samsvar med de budsjettjusteringer som er omtalt i saken.
- (Enst.)

10.06.2022



Dato 23. mai 2022
Saksnr.: 2021009579-42
Saksbehandler Camilla Erland Aarnes
Godkjent av Kjell Alfred Kristiansen

Saksgang
Organisasjonsutvalget

Møtedato
09.06.2022

Bygging av egen kompetanse og reduksjon av konsulentttjenester - oppfølging av verbalsak 356/21 fra økonomiplan 2022-2025

Forslag til vedtak:

[Organisasjonsutvalget tar saken til orientering](#)

Sammendrag

Kommunedirektøren svarer i denne saken ut verbalsak om kommunens behov for bygge egen kompetanse og redusere konsulentttjenester, vedtatt i bystyret 15.12.21. I tråd med vedtak i organisasjonsutvalget, 03.02.22 sak 3/20 legges saken frem for utvalget.

Organisasjonsdirektøren har kartlagt de største konsulentkjøpene i 2021 på hhv drift og investering. De aktuelle områdene er bedt om bakgrunnen for konsulentkjøpene og vurderinger om det er kompetanse som det er hensiktsmessig å bygge opp internt eller ikke. Områdene har gjort egne vurderinger og avveininger knyttet til konsulentkjøp.

Det er nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe som skal utarbeide en overordnet handlingsplan som legger til rette for helhetlig og langsiktig arbeid med sammenhengen mellom utviklingen av kompetanse hos ansatte og rekruttering av ny kompetanse. Som en del av den overordnede handlingsplan skal områdene utarbeide strategiske kompetanseplaner. Det er lagt opp til at områdene i disse planene skal vurdere hvilken kompetanse som må bygges internt for å redusere bruk av konsulentttjenester.

Grunnet kapasitetsutfordringer i flere av områdene, er dette arbeidet utsatt til 2023.

Det vises til saksfremlegg for ytterligere informasjon.

Vedlegg: 0

Saksutredning

Bakgrunn for saken

Verbalsak i bystyret 15.12.21:

Verbalsak 356/21 Bygging av egen kompetanse og reduksjon av konsulentttjenester

Kristiansand kommune skal bygge egen kompetanse på områder som er viktige for kommunen, og redusere kjøp av konsulentttjenester

03.02.22 sak 2/22, ble oppfølgingen av verbalvedtak behandlet i organisasjonsutvalget og de vedtok at verbalsaken legges frem som en egen sak for utvalget i juni 2022.

Organisasjonsdirektøren har kartlagt de største konsulentkjøpene i 2021 på hhv drift og investering. De aktuelle områdene er bedt om bakgrunnen for konsulentkjøpene og vurderinger om det er kompetanse som det er hensiktsmessig å bygge opp internt eller ikke.

Samhandling og innovasjon

Flere av de største innkjøpene for samhandling og innovasjon er knyttet til prosjekter med ekstern finansiering og med tema og omfang som ikke er egnet for intern kompetansebygging.

By- og stedsutvikling

Konsulentbruken for by- og stedsutvikling utgjør i underkant av 1 % av områdets brutto ramme på 1.4 milliarder kroner. Konsulentbruken er knyttet opp mot bygg- og anlegg og i noen grad mot areal- og transportplanlegging.

I hvor stor grad man kjøper konsulentttjenester er ulikt for drift og investeringer. Konsulentkostnadene knyttet til investeringer er i hovedsak knyttet til kommunale bygge- og anleggsprosjekter. Konsulentene benyttes til prosjektering, prosjektstyring og byggeledelse. Dette er et fagområde som by- og stedsutvikling har kompetanse på, men har ikke kapasitet til å utføre alt selv. Investeringsporteføljen vil til enhver tid variere. Det er derfor naturlig at kommunen har en grunnbemanning og supplerer med konsulenter for å få full kapasitet. I en del tilfeller er konkurransen i arbeidsmarkedet så stor at vi ikke får tak i den arbeidskraften vi søker etter.

På enkelte fagområder er det behov for spesialkompetanse som det ikke er formålstjenlig å ha selv fordi arbeidsomfanget er for lite eller det er behov for en uavhengig vurdering.

Kultur og innbyggerdialog

Idrettsenheten bruker konsulent til å prosjektere idrettsanlegg, herunder renovering av kunstgressbaner.

Prosjekteringen av anleggene krever spesialkompetanse innen flere fag, herunder grunnarbeider, overvannshåndtering, elektro, miljø m.m., som er kompetanse enheten pr i dag ikke har.

Enheten ser det heller ikke som aktuelt å inneha tilfredsstillende kompetanse innen alle fagfelt som de har behov for. Enhetens anleggskonsulent er bygningsingeniør og bruker all sin tid på å følge opp både prosjektering og selve prosjektutførelsen. Enheten er usikker på om det er fornuftig av kommunen å stå for all prosjektering selv. Ved kjøp av denne tjenesten vil man også plassere ansvaret for evt. feil i prosjekteringen hos konsulenten.

Det har vært en rammeavtale med Norconsult på dette arbeidet. Avtalen gikk ut i april 2022 og er ikke forlenget. Idrettsenheten vurderer om de skal inngå ny rammeavtale på prosjektering, eller innhente tilbud fra gang til gang.

Til orientering er de neste tre banene prosjektert og kostnader til konsulenttenester vil derfor ventelig bli lavere i 2022 og 2023.

Øvrige områder er ikke omfattet av de største konsulentkjøpene og har dermed ikke gjort egne vurderinger knyttet til denne saken.

Økonomiske konsekvenser

Ikke vurdert.

Klima- og miljøkonsekvenser

Ikke vurdert.

Vurdering

Det er viktig å identifisere årsak til at kommunen kjøper kompetanse eksternt.

Dersom manglende kompetanse er årsaken til konsulentkjøp kan dette gi viktig informasjon når kommunen skal vurdere om dette er kompetanse kommune bør søke å tilegne seg, for eksempel ved nyansettelser. På den andre siden kan det være mer hensiktsmessig og effektivt å kjøpe en tjeneste eksternt fremfor å ha kompetansen internt.

Områdene synes å ha gjort gode vurderinger og avveininger knyttet til konsulentkjøp.

Det er nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe som skal utarbeide en overordnet handlingsplan som legger til rette for helhetlig og langsiktig arbeid med sammenhengen mellom utviklingen av kompetanse hos ansatte og rekruttering av ny kompetanse. Denne handlingsplanen er en sentral del av oppfølgingen av satsingsområdet riktig kompetanse i kommunens arbeidsgiverstrategi. For å nå målet om riktig kompetanse til enhver tid, fastslår arbeidsgiverstrategien at hvert område skal utarbeide og vedlikeholde strategiske kompetanseplaner. Handlingsplanen skal gi områdene det de trenger av verktøy, maler, prosedyrer, avklaringer etc. for å kunne gjøre dette arbeidet.

Ett av tiltakene i den overordnede handlingsplanen vil dermed være en mal for områdenes strategiske kompetanseplaner. Områdene skal selv vurdere hvilken kompetanse som må bygges internt for å redusere bruk av konsulenttenester, men dette vil legges inn som et punkt i malen og beskrives i den overordnede handlingsplan.

Arbeidsgruppen er avhengig av innspill fra områdene for å møte områdenes behov. Grunnet kapasitetsutfordringer i flere av områdene, er arbeidet utsatt til 2023.

De største konsulentkjøpene

Område	Drift	Investering
By- og stedsutvikling	14 654 162	15 596 974
Samhandling og innovasjon	1 867 798	1 326 301
Kultur og innbyggerdialog		2 839 902
Totalt	16 521 960	19 763 177

Konklusjon (jf. forslag til vedtak)

Organisasjonsutvalget tar saken til orientering.



SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 2021009579
Saksbehandler Camilla Erland Aarnes

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Organisasjonsutvalget	09.06.2022	23/22

BYGGING AV EGEN KOMPETANSE OG REDUKSJON AV KONSULENTTJENESTER - OPPFØLGING AV VERBALSAK 356/21 FRA ØKONOMIPLAN 2022-2025

**ORGANISASJONSUTVALGET HAR BEHANDLET SAKEN I MØTE 09.06.2022 SAK
23/22**

Organisasjonsutvalgets vedtak:

Organisasjonsutvalget tar saken til orientering
(Enst.)

10.06.2022



Dato 31. mai 2022
Saksnr.: 2022019839-1
Saksbehandler Kari Røskoft
Godkjent av Kjell Alfred Kristiansen

Saksgang
Organisasjonsutvalget

Møtedato
09.06.2022

Klimatiltak - gjenbruk av datautstyr og mobiler

Forslag til vedtak

1. IT, Miljøenheten og Strategienheten skal konkretisere ytterligere tiltak i forbindelse med utarbeidelse av handlingsplanen for ny Klima- og miljøstrategi, 2 halvår 2022
2. Organisasjonsutvalget tar saken til orientering.

Sammendrag

Oppfølging av bystyrets vedtak i møte 15.12.2021 Sak 368/21

Saksutredning

1. Bakgrunn for saken

Bystyret behandlet verbalforslag i møte 15.12.2021, Sak 368/21

368/21	Klimatiltak – gjenbruk av datautstyr og mobiler	Kjell A. Kristiansen
	Bystyret ber administrasjonen legge frem en sak om hvordan kommunen kan sørge for økt vedlikehold og reparasjoner på datautstyr og mobiler i alle områdene.	Organisasjonsutvalget 09.06.22
	Innkjøpsavtaler med krav om reparasjon, egne reparatører og avtale med eksterne reparatører er blant tingene som skal vurderes.	

Med bakgrunn i politikernes bestilling til administrasjonen, fremlegger Organisasjonsdirektøren en orientering om hvilke avtaler som ligger til grunn for innkjøp, vedlikehold og reparasjoner når det gjelder datautstyr og mobiler. Saken er utarbeidet av IT, i dialog med Innkjøpstjenesten og kommunens bærekraftsrådgivere fra hhv Strategi enheten og Miljø enheten.

2. Bærekraftsmålene jf samfunnsdelen

FNs bærekraftsmål er verdens felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030. FNs bærekraftsmål gir viktige premisser for bærekraftig samfunnsutvikling i norske kommuner, så også Kristiansand kommune jf Kommuneplanens samfunnsdel. Figuren nedenfor illustrerer sammenhengen mellom dimensjonene, der økonomisk bærekraft er avhengig av at økologisk og sosial bærekraft også er ivaretatt.



Under satsningsområdet «Attraktiv og miljøvennlig», skal det fremkomme «hvordan kommunen skal bli en foregangskommune på grønn omstilling og legge til rette for å utvikle lavutslippssamfunnet basert på lokale forhold, sosial rettferdighet, deling av kunnskap og en dugnad som inkluderer alle. Det legges til rette for god beredskap, mindre ressursbruk og god forvaltning av naturmangfold, kulturlandskap og dyrkbar mark for fremtidige generasjoner. Samtidig bidrar kommunen til ansvarlig forbruk og produksjon og bærekraftig bruk av økosystemer i havet og på land. En by - og stedsutvikling som fremmer kompakte sentra, med gode kvaliteter i byrom og innbyggernes nærmiljø, skal bidra til en inkluderende, trygg, attraktiv og miljøvennlig utvikling».

I denne saken vurderes bærekraftsmål 12 særlig relevant og retningsgivende:

12 ANSVARLIG FORBRUK OG PRODUKSJON 	Overforbruk - Bærekraftig forbruk og produksjon handler om å gjøre mer med mindre ressurser. I dag forbruker vi mye mer enn hva som er bærekraftig for kloden. For eksempel går en tredjedel av maten som blir produsert bort, uten å bli spist.	Bærekraftig livsstil - For å sikre gode levekår for nåværende og fremtidige generasjoner må også hver enkelt forbruker endre livsstil. Det innebærer å minske ressursbruken, miljødelegelsen og klimautslippene som et samfunn og som enkeltperson. På sikt vil dette føre til økonomisk vekst, begrense klimaendringer og øke livskvaliteten til mennesker på jorda.
---	---	--

I samfunnsdelen er følgende strategi særlig relevant for saken:

Slik vil vi ha det:	Slik gjør vi det:
I Kristiansand oppnår kommunen og innbyggerne mer med mindre ressursbruk.	Gi innbyggere muligheter til å ta gode miljø- og klimavennlige valg.
	Tilrettelegge for sirkulære løsninger, ansvarlig forbruk og produksjon.
	Bruke kommunens innkjøpsrolle aktivt for å løse miljø- og klimautfordringer.
	Redusere matsvinn og materialforbruk i kommunens egen virksomhet, prosjekter og drift.

3. Rammeavtale for innkjøp av IT-utstyr

Det foreligger rammeavtale for innkjøp av generelt IT-utstyr, inngått 05.06.2019 til 04.06.2023, som IT står som ansvarlig for med bistand fra Innkjøpstjenesten. Avtalen omfatter bla klienter, skjermer, små laserskrivere, pekeredskaper og tastaturer, kabler, nettbrett, interaktive tavler/skjerme m.m. Rammeavtalen gjelder for to år opprinnelig, med opsjoner på forlengelse 1 + 1. Rammeavtalen omfatter også opsjon på et mindre mulig omfang arbeider med montering og service AV-utstyr og digitale tavler, samt returordning for brukt IT-utstyr, klargjøring av PC'er og sikker sletting av disk. Mobiltelefoner, multifunksjonsskrivere, kopimaskiner og nettverksutstyr omfattes ikke av denne rammeavtalen.

Det er områdene selv som bestiller IT-utstyr til sine ansatte etter godkjenning hos leder, og da ved hjelp av e-handel. IT kan bistå med rådgivning ift hvilket produkt som antas å dekke den ansattes behov, men i utgangspunktet er det gjort denne typen kartlegging og vurdering ved inngåelse av rammeavtalen (omtalt som standardutstyr). Dersom en ansatt slutter, gjenbrukes som hovedregel utstyret dersom det er av tilstrekkelig kvalitet og kapasitet. IT bistår områdene i denne typen vurderinger og ift klargjøring.

Datautstyr har en begrenset levetid og standarden i markedet er å anbefale at utstyret skiftes ut etter ca 5 år. Både generell software som Microsofts produkter og eventuelle fagsystemer setter krav om tilstrekkelig kapasitet på klientene for å kunne prosessere akseptabel responstid. Maskinparken i kommunen består i dag av ca. 6.500 pc'er, herav ca. 4800 som er inntil 3 år gamle, 5.500 stk. som er inntil 5 år gamle, og ca. 1.000 stk. som er eldre enn 5 år. Når det kommer til nettbrett har antallet økt betraktelig over de siste årene, og kommunen har per nå ca 8.000 nettbrett (iPad, Chromebooks).

I tråd med avtalen har datamaskiner en 3 års garanti med tre dagers responstid. Øvrig utstyr repareres eller erstattes innen rimelig tid, normalt innen fem dager. Datamaskiner utenfor garantiperioden og feil som er unntatt garanti, er i de fleste tilfeller ikke lønnsomt rent økonomisk å gjennomføre, med forbehold om mindre reparasjoner. IT enheten tar seg av første type feilsøking på enheter utenfor garantien og utfører selv mindre kostbare reparasjoner som bytte av batteri/harddisk/minne, der kostnaden kan forsvares. Det er sjelden økonomisk lønnsomt å utføre større reparasjoner på datamaskiner som er mer enn 3 år gamle.

I forbindelse med prosessen frem mot ny rammeavtale for innkjøp av IT-utstyr, 04.06.2023, kan det ses på om det skal gjøres ytterligere tiltak ifb. med reparasjoner og levetid. IT erfarer at også leverandørenes fokus på bærekraft er i utvikling, eksempelvis jf. Ateas satsing «100% klubben», <https://www.atea.no/baerekraft/resirkulering-og-gjenbruk/100-klubben/>.

4. Rammeavtale for mobiltelefoner med tilbehør

Kjøp av mobiltelefon med tilbehør inngår som en del av telefoniavtalen, inngått av DDA, Det Digitale Agder (fylkeskommunen), gjeldende fra 25.02.2018 – 25.01.2023. Fra avtaleteksten:

Kjøp av mobiltelefoner	Kostpris + fast kronebeløp som påslag for mobiltelefon. Anslår 3000 telefoner pr år. Ref bilag 6. Leverandør aksepterer at en revisor gjennomfører en kontroll for å verifisere kostprisene dersom kunden ønsker dette.	kr	200,00	Påslag i kroner pr. stk
------------------------	---	----	--------	-------------------------

I kommunen er det per i dag ca 4.150 mobiltelefoner (rene jobbtelefoner og ansatte med tjenstlige behov). I kommunens reglement «Mobiltelefoner i Kristiansand kommune dekket av arbeidsgiver – reglement» [Dokument «Mobiltelefon i Kristiansand kommune dekket av arbeidsgiver - reglement», ID 3663 - EQS \(extend.no\)](#), fremkommer det at mobiler skal ha en levetid på minimum 2 år.

I avtalen omhandles også returmottak for utrangert telecomutstyr (fra avtalen):

Våren 2023 skal det inngås ny avtale for fasttelefoni, mobiltelefoni og mobilt bredbånd, herav innkjøp av utstyr. I tråd med samfunnsutviklingen for øvrig, vil nok bærekraftperspektivet være enda mer sentralt inn i ny avtale.

5. Avtale om forsvarlig og bærekraftig avhending av IT-utstyr

IT har avtale med D|rig (<https://www.drigr.no/>), for kjøp og håndtering av brukt IT-utstyr. Avtalen ble inngått i juli 2019, er 3 årig med mulighet for forlengelse. Formålet med avtalen er å sikre en forsvarlig håndtering av IT-utstyret etter endt levetid, herav en profesjonell sletting av sensitiv informasjon på alle typer elektroniske lagringsmedier (datasikkerhet), bidra til ombruk av hele enheter eller av enkeltkomponenter, og til gjenvinning av restmaterialer.

Eksempelvis ble det i 2021 avhendet 1203 enheter, hvorav 825 enheter kunne gjenbrukes hos bedrifter/virksomheter som har lavere kapasitetskrav/-behov enn det kommunen har i sine IT-systemer. Dette tilsvarer en andel på 69%. Det resterende gikk til materialgjenvinning.

IT informerer jevnlig via Innafor/IT driftsmeldinger om hvordan utstyr skal avhendes og leveres inn til gjenvinning, for å minne ansatte på dette.

Eksempelvis i forbindelse med arrangementet «Miljøuka i Kristiansand, Bærekraftig sammen 30.mai – 5. juni 2022» (<https://www.kristiansander.no/miljouka>), gjennomfører IT i samarbeid med arrangørene og Kommunikasjon en satsing for å få de ansatte til å ta med alt av it- og mobilt utstyr de har liggende både hjemme og på kontoret, og levere i returskapene til D|rig. Et eventuelt overskudd går til Røde kors og videre til bistandstiltak i Ukraina.

Nå har du mulighet til å bli kvitt gamle PC-er og mobiltelefoner!

Kari Røskraft
kommunalsjef IT
Publisert 30.5.2022

Hvem har vel ikke en skuff full av gamle mobiltelefoner, som man ikke vet hvor man skal gjøre av? Nå har du mulighet til å kvitte deg med dem på en trygg måte. Bli med på gjenvinningsuke i uke 21, som en opplading til Miljøuka i Kristiansand.

Kristiansand kommune ønsker å promotere miljø og bærekraft i kommunen og derfor vil IT-enheten i samarbeid med leverandøren Drig og miljøvernenheten, gjennomføre gjenvinningsuke, som en del av Miljøuka i Kristiansand.

Profesjonell sletting av informasjon

Rydd i skap og skuffer både hjemme og på jobb og ta med deg din gamle datamaskin, skjerm, nettbrett eller telefon og lever det i en av IT-enhetens stander for gjenbruk.

[Drig](#) vil sørge for at alt utstyr som leveres inn blir behandlet på en god måte. De sørger for ombruk av hele enheter eller enkeltkomponenter, gjenvinning av restmaterialer og profesjonell sletting av sensitiv informasjon på alle typer elektroniske lagringsmedier.

Stand i Kristiansand, Søgne og Songdalen



IT-sjef Kari Røskraft, lærling Julian Beck og rådgiver Håvard Severinsen ved IT-enheten oppfordrer ansatte til å benytte muligheten til å kvitte seg med gamle PC-er og mobiltelefoner.

6. Sammendrag og videre oppfølging

Ovenfor er det vist til gjeldende avtaler for innkjøp av IT-utstyr og mobiler, vedlikehold og reparasjoner av slikt utstyr, samt hvordan kommunen håndterer en forsvarlig avhending ift datasikkerhet og bidrar til gjenbruk av både hele enheter og restmateriale.

Dagens innkjøpsavtaler for IT-utstyr omhandler således både vedlikehold og reparasjoner ved hjelp av eksterne firmaer. I tillegg gjennomfører IT selv førstehåndshåndtering og vurdering av tiltak ift reparasjoner, og utfører mindre kostbare reparasjoner selv.

Politikerne har vedtatt at det skal utarbeides en overordnet klima- og miljøstrategi som viser hvordan lokalsamfunnet i Kristiansand skal jobbe strategisk og effektivt frem mot en overgang til et lavutslippssamfunn, og en sirkulær økonomi hvor ressursene kan gjenbrukes. Strategien er nå på høring og har høringsfrist 15. august 2022. Derneft skal strategien vedtas politisk høsten 2022, og følges opp av en konkret handlingsplan.

IT har i dialog med Miljøvernenheten og Strategienheten avtalt at man i arbeidet og utformingen av handlingsplanen for Klima og miljøstrategien høsten 2022, også skal jobbe inn tiltak som omhandler IKT og bærekraft. Dette kan eksempelvis være forhold som er knyttet til krav ved inngåelse av nye innkjøpsavtaler, arbeid med kulturendringer i kommunen ift gjenbruk/ombruk av utstyr, utforming av retningslinjer til bruk dersom man har behov for nytt utstyr (bevisstgjøring), forhold rundt reparasjoner, eventuelt krav til økt kvalitet ved kjøp av utstyr, samt vurdere tiltak som sikrer økt andel gjenvinning av utstyr.

Vedlegg: Miljørapport 2021 for Kristiansand kommune, fra D|rig



SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 2022019839
Saksbehandler Kari Røskaft

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Organisasjonsutvalget	09.06.2022	24/22

KLIMATILTAK - GJENBRUK AV DATAUTSTYR OG MOBILER

ORGANISASJONSUTVALGET HAR BEHANDLET SAKEN I MØTE 09.06.2022 SAK 24/22

Organisasjonsutvalgets vedtak:

1. IT, Miljøenheten og Strategienheten skal konkretisere ytterligere tiltak i forbindelse med utarbeidelse av handlingsplanen for ny Klima- og miljøstrategi, 2 halvår 2022
2. Organisasjonsutvalget tar saken til orientering.
(Enst.)

10.06.2022



Dato 1. juni 2022
Saksnr.: 2022019947-1
Saksbehandler Gard Rødsand Kvernmo
Godkjent av Kjell Alfred Kristiansen

Saksgang
Organisasjonsutvalget

Møtedato
09.06.2022

Folkevalgtes arbeidsgiveransvar

Forslag til vedtak

1. Organisasjonsutvalget tar saken til orientering, og avslutter med dette behandlingen av denne saken.
2. Organisasjonsutvalget anmoder om at en representant for KS's Folkevalgtprogram blir bedt om å komme i bystyret høsten -22 for å orientere om bystyrets rolle som arbeidsgiver.

Sammendrag

Bystyresak 302/21 «Folkevalgtes arbeidsgiveransvar sett i lys av beskyldninger mot kommuneadministrasjonen» ble behandlet i møte 1.12.2021, med følgende enstemmige vedtak:

«Bystyret har merket seg kontrollutvalgets syn og videre tiltak. Bystyret vil følge opp kontrollutvalgets oppfordring om å ta en debatt om bystyrets rolle som arbeidsgiver. Først i Organisasjonsutvalget som en innstilling til sak i bystyret».

Saksutredning

Bakgrunn for saken

Arbeidsgiveransvar

Det følger av kommuneloven at kommunestyret er kommunens øverste organ¹. Det er dette organet som treffer vedtak på vegne av kommunen, med mindre noe annet følger av lov eller delegeringsvedtak. Kommunal myndighet som andre forvalter, enten det er folkevalgte eller administrasjonen, gjøres på vegne av kommunestyret og under kommunestyrets politiske ansvar². De folkevalgte har gjennom kommunestyret selv ansvar for å ansette en kommunedirektør, som skal være leder av kommunens administrasjon, og har følgelig også personalansvar for kommunedirektøren. Kommunestyret har herunder ansvaret for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og for at kommunedirektøren «ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden»³.

Kommunedirektøren på sin side har det løpende personalansvaret for kommunens øvrige ansatte, inkludert ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed og andre tjenstlige reaksjoner⁴.

Det overordnede arbeidsgiveransvaret for alle kommunens ansatte ligger imidlertid hos kommunestyret. Dette omfatter blant annet det overordnede ansvaret for kommunens arbeidsgiver- og personalpolitikk. I forarbeidene til kommuneloven er det blant annet uttalt om forholdet mellom kommunedirektørens løpende personalansvar og kommunestyrets overordnede ansvar at:

For å illustrere skillet kan det vises til at hvilket reglement kommunen eller fylkeskommunen skal ha for pensjon, permisjon eller liknende, ligger til kommunestyret eller fylkestinget, mens den konkrete behandlingen av søknad om permisjon eller liknende ligger til kommunedirektøren⁵

De folkevalgte utøver således sin arbeidsgiverrolle overfor alle de ansatte i kommunen gjennom kommunestyret som kollegialt organ, og dette overordnede ansvaret og myndigheten som arbeidsgiver ivaretas blant annet gjennom å vedta en arbeidsgiverpolitikk og arbeidsgiverstrategi⁶.

Arbeidsgiverstrategi

Kristiansand kommune vedtok i 2020 sin arbeidsgiverstrategi – fram mot 2030. Arbeidsgiverstrategien tar utgangspunkt i kommuneplanens samfunnsdel, som under tittelen «Sterkere sammen – Kristiansand mot 2030» viser retningen for den strategiske utviklingen av kommunen. Tre satsingsområder skal ha ekstra oppmerksomhet i planperioden:

- *Attraktiv og miljøvennlig*
- *Inkluderende og mangfoldig*
- *Skapende og kompetent*

Det er presisert at kommuneplanens samfunnsdel angir noen sentrale forutsetninger som må være på plass for å nå målene for de tre satsingsområdene. En av disse forutsetningene er at Kristiansand kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver og inkluderende arbeidsplass. Med dette som formål, viser arbeidsgiverstrategien retning og

¹ Kommuneloven § 5-3

² Prop.46 L (2017–2018) s. 48

³ Arbeidsmiljøloven §§ 4-1 og 4-3

⁴ Kommuneloven § 13-1

⁵ Prop.46 L (2017–2018) s. 379

⁶ Tillit, KS folkevalgtprogram 2019-2023 s. 36

prioriteringer og utgjør et felles verdigrunnlag for folkevalgte, ledere, medarbeidere og tillitsvalgte⁷.

Om kommunens visjon og verdigrunnlag som arbeidsgiver heter det videre i arbeidsgiverstrategien at:

Som ansatte har vi hver for oss og som samlet organisasjon et felles fokus og ansvar: Gi innbyggerne tjenester av god kvalitet og skape tillit til kommunen. Sterkere sammen er valgt som visjon for utviklingen av Kristiansand. For kommunen som arbeidsgiver betyr dette at de gode resultatene skapes sammen. Tjenestene og arbeidsplassene er forskjellige, men vi er én kommune. Vi er ulike mennesker, men dyrker et fellesskap som oppmuntrer og legger til rette for mangfold. Gode ledere viser retning og finner løsninger sammen med medarbeiderne. Kollegaer ser hverandre, deler kompetanse og har et større perspektiv enn sitt eget. Arbeidsgiver verdsetter og samarbeider godt med tillitsvalgte og vernetjeneste. Sammen har vi god dialog med innbyggerne og samskaper i utvikling av tjenestene.

Organisasjonen Kristiansand kommune skal kjennetegnes av at vi er:

- **På lag** - fordi vi er et inkluderende fellesskap som samarbeider godt og møter hverandre med åpenhet, anerkjennelse og tillit.
- **På stell** – fordi vi er en veldrevet organisasjon med høy grad av trivsel som leverer gode tjenester og resultater.
- **På hugget** - fordi vi alltid ser etter bedre, effektive og bærekraftige måter å jobbe på - for fellesskapet, miljøet og fremtiden.

«Riktig kompetanse» er i arbeidsgiverstrategien fremhevet som et av tre satsingsområder for kommunen som arbeidsgiver for å kunne løse de utfordringene som er beskrevet i utfordringsbildet. I henhold til strategien handler riktig kompetanse om å til enhver tid ha nødvendig og relevant kompetanse til de oppgavene som skal utføres. I et arbeidsliv som preges av digitalisering og raske omstillinger, må kommunen jobbe strategisk og målrettet med kompetanseutvikling og rekruttering. Blant de veivalg som er angitt for å nå målet om at kommunen skal være en attraktiv arbeidsplass er at «Ledere og ansatte fremsnakker kommunen som arbeidsplass».

Kommunens arbeidsgiverstrategi utgjør altså et felles verdigrunnlag for folkevalgte, ledere, medarbeidere og tillitsvalgte, knyttet an til kommuneplanens visjon for utviklingen av Kristiansand om å være «sterkere sammen», hvor organisasjonen Kristiansand kommune blant annet skal kjennetegnes av å være «på lag». Det er fremhevet som en helt sentral forutsetning at kommunen skal være en attraktiv arbeidsgiver og inkluderende arbeidsplass, og det understrekes viktigheten av et felles fokus og ansvar for blant annet å skape tillit til kommunen.

Ytringsfrihet og varsling om kritikkverdige forhold

Den alminnelige ytringsfrihet for enhver borger i Norge er vernet gjennom Grunnloven og den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK). Herunder følger det av Grunnloven § 100 at «Frimodige ytringer om statsstyret og hvilken som helst annen gjenstand er tillatt for enhver» og at «Det kan bare settes klart definerte grenser for denne rett der særlig tungtveiende hensyn gjør det forsvarlig holdt opp imot ytringsfrihetens begrunnelser». Tilsvarende fastsetter EMK art. 10 krav om at eventuelle inngrep i ytringsfriheten må være «nødvendig i et demokratisk samfunn».

Selv om ytringsfriheten er et grunnleggende og overordnet prinsipp i et demokratisk samfunn, er den likevel ikke absolutt. Eventuelle innskrenkninger i denne friheten krever imidlertid en særskilt begrunnelse.

Varslingsregler for arbeidstakere

For arbeidstakere er den ulovfestede lojalitetsplikten en slik særskilt begrunnelse. Det klare utgangspunktet er at ansatte har ytringsfrihet på linje med alle andre. Likevel vil

⁷ Arbeidsgiverstrategi - fram mot 2030

for eksempel illojale ytringer fra en arbeidstaker etter omstendighetene kunne anses å ligge utenfor det som er vernet av ytringsfriheten, og dermed danne grunnlag for arbeidsrettslige reaksjoner eller avslutning av arbeidsforholdet.

Reglene om varsling i arbeidsmiljøloven bygger på den sentrale forutsetning at det er viktig, både for virksomheten det gjelder og for samfunnet, at arbeidstakere sier ifra om kritikkverdige forhold i virksomheten. Videre er lagt til grunn at ytringsklimaet i virksomheten er viktig for arbeidsmiljøarbeidet og for muligheten til å varsle om kritikkverdige forhold uten fare for gjengjeldelse⁸. Samtidig gjelder det, som for ytringsfriheten mer generelt, også begrensninger i varslingsretten. Herunder er kravet til forsvarlig fremgangsmåte helt sentralt i varslingsreguleringen.

Utgangspunktet er at arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet, og kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet⁹.

Når det gjelder fremgangsmåten ved varsling følger det i hovedtrekk av loven at arbeidstaker alltid kan varsle internt eller til offentlig myndighet, og at arbeidstaker kan varsle eksternt til media eller offentligheten for øvrig dersom:

- a. arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet,*
- b. varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og*
- c. arbeidstaker først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.*

I forarbeidene til varslingsbestemmelsene omtaler varslingsutvalget dette som kjøreregler for fremgangsmåten ved varsling¹⁰. I tillegg til krav til opplysningenes karakter, gjennom at opplysningene må ha allmennhetens interesse, legger disse kjørereglene opp til et krav om forsvarlig grunnlag for kritikken, samt et krav til rekkefølgen og til hvem det varsles, herunder at det som hovedregel først skal varsles internt.

Varsling fra folkevalgte

Kommunestyremedlemmer er valgt til sitt verv, og vil ikke i utgangspunktet ikke regnes som arbeidstakere¹¹. Folkevalgte omfattes derfor heller ikke av arbeidsmiljølovens varslingsregler. Folkevalgte har heller ikke i juridisk forstand noen lojalitetsplikt til administrasjonen, eller kommunen for øvrig, tilsvarende den ulovfestede lojalitetsplikt som de ansatte har til kommunen som arbeidsgiver.

I de etiske retningslinjene for folkevalgte i Kristiansand kommune heter det imidlertid innledningsvis at:

Kristiansand kommune legger stor vekt på redelighet, ærlighet og åpenhet i all sin virksomhet. Alle folkevalgte har et selvstendig ansvar for at dette prinsippet etterleves. Som forvaltere av innbyggernes fellesmidler, stilles det spesielt høye krav til den enkelte folkevalgtes etiske holdninger. Hensikten med etiske retningslinjer er å bevisstgjøre folkevalgte i Kristiansand kommune. Retningslinjene er av generell karakter og krever derfor den enkeltes refleksjon.

Det heter videre i retningslinjene pkt. 2. om lojalitet at:

Som folkevalgt skal du være deg bevisst at du i ditt arbeid danner grunnlag for innbyggernes tillit og holdning til kommunen. Folkevalgt skal derfor ta aktivt avstand fra enhver uetisk forvaltningspraksis. Det er illojalt å bidra til å skjule kritikkverdige forhold.

⁸ Prop. 74 L (2018-2019) s. 5

⁹ Arbeidsmiljøloven § 2 A-1

¹⁰ NOU 2018:6 s. 160

¹¹ NOU 2004:5 s 154

Folkevalgte som også har et ansettelsesforhold i Kristiansand kommune må være seg særlig bevisst sine ulike roller.

Om varsling er det presisert i pkt. 4 at:

Folkevalgte inngår ikke i den etablerte varslingsrutinen som gjelder for ansatte. Det skal likevel være lav terskel for å si fra om kritikkverdige forhold. Folkevalgte kan derfor kontakte ordfører, kommunedirektøren eller kontrollutvalget om kritikkverdige forhold. Varslingsgruppa kan kontaktes dersom det er forhold som karakteriseres som varsling etter Arbeidsmiljøloven.

Kristiansand kommunes etiske retningslinjer for folkevalgte vektlegger med andre ord hensynet til redelighet, ærlighet og åpenhet, samt viktigheten av aktivt å varsle om kritikkverdige forhold. Samtidig oppfordres folkevalgte til å benytte tilgjengelige kanaler for å varsle internt, herunder ved å vise til muligheten for å benytte seg av kommunens interne varslingsordning.

Avsluttende bemerkninger

Folkevalgte ivaretar til dels ulike roller og interesser i ulike sammenhenger. Blant annet utgjør ombudsrollen og styringsrollen vesentlige sider av folkevalgtes oppgaver som representanter for befolkningen.

Ombudsrollen handler om den folkevalgte som bindeledd til innbyggerne, og om hvordan man ivaretar innbyggernes synspunkter og interesser. Herunder er utveksling av informasjon sentralt i ombudsrollen. Styringsoppgavene på sin side kan deles inn i dagsordensetting, beslutningstaking, ansvarsfordeling, oppfølging og kontroll/etterprøving.¹²

Det er i disse rollene utvilsomt slik at de kommunalt folkevalgte først og fremst har en lojalitetsplikt overfor borgerne. Dette innebærer at folkevalgtes formelle ytringsfrihet ikke uten videre kan sammenlignes med ansattes ytringsfrihet. For eksempel er det lagt til grunn i forarbeidene til kommuneloven at de folkevalgte må stå friere enn ansatte til å kunne dele opplysninger og fortelle om saker, debatter og vurderinger som behandles i de folkevalgte organer så lenge de ikke gir ut taushetsbelagte opplysninger¹³.

Det kan imidlertid heller ikke være tvilsomt at de ansatte i administrasjonen, og i kommunen for øvrig, vil ha grunn til å forvente at de folkevalgte som overordnede representanter for Kristiansand kommune som arbeidsgiver, bestreber seg på å opptre i samsvar kommunens vedtatte verdigrunnlag og arbeidsgiverpolitikk. Herunder at vi er på lag, fordi vi er et inkluderende fellesskap som samarbeider godt og møter hverandre med åpenhet, anerkjennelse og tillit.

Som nevnt ovenfor er folkevalgte i utgangspunktet ikke bundet av arbeidsmiljølovens regler om varsling. Kommunedirektøren vil imidlertid anmode de folkevalgte om å reflektere over kjørereglene om forsvarlig fremgangsmåte ved varsling som er vist til ovenfor, før det fremmes påstander om kritikkverdige forhold rettet mot navngitte og/eller identifiserbare ansatte i kommuneadministrasjonen. Det siktes i den sammenheng selvfølgelig ikke til politiske utspill knyttet til uenigheter om faglige vurderinger, prioriteringer eller lignende, men påstander av den karakter som foranlediget bystyrets ønske om å debattere de spørsmål denne saken reiser.

Et av de viktigste av refleksjonspunktene som de nevnte kjørereglene gir anvisning på er at avgiveren av varselet skal være i aktsom god tro med hensyn til om det er grunn til å mistenke kritikkverdige forhold. Poenget er enkelt sagt at en ikke skal gå ut med grunnløse eller svakt funderte påstander. Kommunedirektøren kan ikke se at folkevalgtes ombudsrolle eller andre særlige hensyn tilsier at dette bør stille seg vesentlig annerledes

¹² <https://www.regjeringen.no/no/tema/kommuner-og-regioner/kommunestruktur/Verktoy/lokaldemokrativeilederen/politisk-organisering-og-politikernes-rolle/de-folkevalgtes-rolle/id2424167/>

¹³ Prop.46 L (2017–2018) s. 138

for folkevalgtes påstander rettet mot kommunens administrasjon. Slik kommunedirektøren ser det, er det rimelig å kunne forvente en viss grad av notoritet før en folkevalgt, som også har en overordnet rolle som arbeidsgiver, fremfører alvorlige beskyldninger som direkte eller indirekte impliserer ansatte i kommunen.

Videre tilsier kjørereglene at avgiveren som hovedregel må ha forsøkt å ta opp de kritikkverdige forholdene internt, før han eller hun går ut offentlig med opplysningene. Herunder vil varsling om et kritikkverdig forhold til media vil normalt ikke anses som uforsvarlig dersom den interne veien er forsøkt uten at det har ført frem. En hovedregel om intern varsling anses for øvrig å være i tråd med de forventninger til folkevalgte som allerede følger av de vedtatte etiske retningslinjer i Kristiansand kommune.

Økonomiske konsekvenser

Ikke vurdert

Uttalelse fra rådene (Seniorrådet, Rådet for funksjonshemmede, Studentrådet og

Ungdommens bystyre)

Ikke vurdert

Barn og unges interesser

Ikke vurdert

Medvirkning med innbyggere/brukerrepresentanter

Ikke vurdert

Klima- og miljøkonsekvenser

Ikke vurdert

HMS/Folkehelse

Ikke vurdert

Konklusjon (jf. forslag til vedtak)

Kommunedirektøren vil anbefale at Organisasjonsutvalget vedtar at saken med dette er ferdig behandlet. Det er imidlertid et stort tema som belyses, og det kan være hensiktsmessig at bystyret får en generell orientering, med mulighet for spørsmål og kommentarer. KS har et eget opplegg for folkevalgtopplæring, der arbeidsgiverrollen til bystyret er ett av flere sentrale tema. Erfaringsmessig har rådgivere fra KS høy kompetanse på dette området. Kommunedirektøren mener det kan være hensiktsmessig med en slik gjennomgang av tema i bystyret, og anbefaler at det gjennomføres en slik presentasjon i løpet av høsten -22.



SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 2022019947
Saksbehandler Gard Rødsand Kvernmo

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Organisasjonsutvalget	09.06.2022	25/22
2 Bystyret	28.09.2022	

FOLKEVALGTES ARBEIDSGIVERANSVAR

ORGANISASJONSUTVALGET HAR BEHANDLET SAKEN I MØTE 09.06.2022 SAK 25/22

Forslag:

AP fremmet følgende endringsforslag:

- «1. Bystyret setter saken på dagsorden. Saken innledes ved at en representant fra KS inviteres til å innlede om bystyrets rolle som arbeidsgiver.
 2. Bystyrets rolle som arbeidsgiver klargjøres i folkevalgtprogrammet, som gjennomføres etter neste kommunevalg.»
- (Enst.)

Voteringer:

Ap sitt endringsforslag ble enstemmig vedtatt.

10.06.2022