

# 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 konsulenttenester - oppfølging av verbalsak 356/21	17
Klimatiltak - gjenbruk av datautstyr og mobiler.....	19
Folkevalgtes arbeidsgiveransvar.....	21

**Punkt 19/22: Godkjenning av protokoll fra organisasjonsutvalgets møte  
05.05.22**



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

## **Punkt 2022000051-34: Møtedokumenter**

### **Bilag**

Klimatiltak - gjenbruk av datautstyr og mobiler

Kommunen som arbeidsgiver

IA innstatsteam 09.06 - Organisasjonsutvalget

Saksliste Organisasjonsutvalget 09.06.2022



## 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 områdetts 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 områdetts 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.

## **Punkt 20/22: 1. tertialrapport 2022 - Økonomi**

### **Bilag**

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 området's 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

# **Punkt 21/22: 1. tertialrapport 2022 - Organisasjon og kommunedirektør**

## **Bilag**

Vedlegg: 1. tertialrapport 2022 - Organisasjon og kommunedirektør



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 området 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 området 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

# **Punkt 22/22: 1.tertialrapport 2022 - Samhandling og innovasjon**

## **Bilag**

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

**Punkt 23/22: Bygging av egen kompetanse og reduksjon av konsulenttenester - oppfølging av verbalsak 356/21 fra økonomiplan 2022-2025**



## 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

## **Punkt 24/22: Klimatiltak - gjenbruk av datautstyr og mobiler**



## 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

## **Punkt 25/22: Folkevalgtes arbeidsgiveransvar**



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 organ<sup>1</sup>. 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 ansvar<sup>2</sup>. 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»<sup>3</sup>.

Kommunedirektøren på sin side har det løpende personalansvaret for kommunens øvrige ansatte, inkludert ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed og andre tjenstlige reaksjoner<sup>4</sup>.

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 kommunedirektøren<sup>5</sup>*

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 arbeidsgiverstrategi<sup>6</sup>.

### 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

---

<sup>1</sup> Kommuneloven § 5-3

<sup>2</sup> Prop.46 L (2017–2018) s. 48

<sup>3</sup> Arbeidsmiljøloven §§ 4-1 og 4-3

<sup>4</sup> Kommuneloven § 13-1

<sup>5</sup> Prop.46 L (2017–2018) s. 379

<sup>6</sup> Tillit, KS folkevalgtprogram 2019-2023 s. 36

prioriteringer og utgjør et felles verdigrunnlag for folkevalgte, ledere, medarbeidere og tillitsvalgte<sup>7</sup>.

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

---

<sup>7</sup> 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 gjengjeldelse<sup>8</sup>. 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 samfunnet<sup>9</sup>

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 varsling<sup>10</sup>. 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 arbeidstakere<sup>11</sup>. 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. Folkevalgte skal derfor ta aktivt avstand fra enhver uetisk forvaltningspraksis. Det er illojalt å bidra til å skjule kritikkverdige forhold.*

<sup>8</sup> Prop. 74 L (2018-2019) s. 5

<sup>9</sup> Arbeidsmiljøloven § 2 A-1

<sup>10</sup> NOU 2018:6 s. 160

<sup>11</sup> 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.<sup>12</sup>

Det er i disse rollene utvilsomt slik at de kommunalt folkevalgte først og fremst har en lojalitetsplikt overfor borgerne. Dette innebærer at folkevalgtes formelle yringsfrihet ikke uten videre kan sammenlignes med ansattes yringsfrihet. 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 opplysninger<sup>13</sup>.

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

---

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

<sup>13</sup> 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.