



Mira Thorsen
Tutlamoen 28
4619 MOSBY

Vår ref.:
2020002016-51
(Bes oppgitt ved henvendelse)
Deres ref.:

Dato:
02.04.2020

Svar på interpellasjon om "Ytringsrett, ytringsfrihet og demokrati" omgjort til skriftlig spørsmål

Jeg viser til din interpellasjon om "Ytringsrett, ytringsfrihet og demokrati" som er omgjort til skriftlig spørsmål. Interpellasjonen lød:

«I Kristiansand kommune hadde vi før jul en debatt om mulighetene for kontakt mellom byråkrater og folkevalgte. Det medførte at flere - både folkevalgte, kommunalt ansatte og innbyggere - har stilt spørsmål ved hva som egentlig er gjeldende regelverk. For oss i MDG er det selvsagt at man som folkevalgt skal kunne ha kontakt med offentlig ansatte. Det er et viktig korrektiv til politikken og en effektiv kanal for å finne ut hva som skjer i kommunen. Vi folkevalgte er ikke klokere enn folk flest og har godt av å møte motstand og råd både hos fagfolk, partiapparat og innbyggere.

Jusprofessor Jan Fridthjof Bernt sier det ikke finnes lovhjemmel for å begrense kontakten mellom folkevalgte og offentlig ansatte. Likevel har denne saken medført utrygghet og usikkerhet knyttet til hvorvidt slik kontakt er greit. Enda viktigere er de offentlig ansattes rett til å kritisere arbeidsgiver. Spesielt i offentlig sektor, der vi forvalter fellesskapets verdier og fremtiden for land og folk, trenger vi at fagfolkene holder fanen høyt og ytrer seg når de ser at det blir tatt ukloke beslutninger, er uheldig ledelse eller andre kritikkverdige forhold. Såpass får vi tåle - både politisk og administrativ ledelse.

Som Nationen skriver på lederplass 03.02.2020:

«2018 undersøkte Opinion for Fagbladet hvordan det stod til med ytringsfriheten for offentlig ansatte. Svært mange – 68 prosent – svarte at de opplevde at de ikke fikk lov til å kritisere kommunen de jobbet for i media eller sosiale medier. 54 prosent oppgav at de ikke visste om de hadde lov til å bidra med fagkunnskapen sin i den offentlige debatten.»

Dette er farlig for demokratiet og den norske modellen. Ytringsfriheten gjelder i høyeste grad for offentlig ansatte. Åpenhet og tillit er grunnpilarene i demokratiet. Da må det være lov å si ifra om ting som ikke fungerer.

Derfor ordfører;

1. Hvordan skal vi tolke de retningslinjene som kom fra kommunedirektøren i saksbehandlingsreglementet før jul?
2. Hva slags retningslinjer har vi i Kristiansand Kommune for offentlige ytringer som målbærer kritikk mot organisasjonen, ledelsen eller konkrete sider i driften?

3. Kan vi gjøre noe for å trygge ansatte i retten til å gi nødvendige tilbakemeldinger for å bedre praksis? Hvordan kan vi bygge en kultur for å gi konstruktiv kritikk både internt og eksternt?»

Svar:

Jeg takker for spørsmålet, og skal så godt det lar seg gjøre svare ut de konkrete spørsmålene som reises.

1. Hvordan skal vi tolke de retningslinjene som kom fra kommunedirektøren i saksbehandlingsreglementet før jul?
Kommuneloven § 11-12 gir bystyret i oppgave å fastsette reglement for saksbehandlingen i kommunens folkevalgte organer.
Saksbehandlingsreglementet vårt, som bystyret vedtok den 9. oktober 2019, bygger på kommuneloven. Denne loven beskriver blant annet rollene til de folkevalgte organene og kommunedirektøren. I § 13-1 er kommunedirektørens myndighet og oppgaver beskrevet, herunder det ansvar kommunedirektøren på vegne av administrasjonen har for at saker som legges fram for folkevalgte organer er forsvarlig utredet og plikten til å påse at vedtak fra disse organer iverksettes. Saksbehandlingsreglementet bygger også på dette området på kommunelovens struktur og rollefordeling.
2. Hva slags retningslinjer har vi i Kristiansand Kommune for offentlige ytringer som målbærer kritikk mot organisasjonen, ledelsen eller konkrete sider i driften? I de etiske retningslinjene for ansatte og folkevalgte i Kristiansand kommune, som bystyret vedtok den 27. november 2019, er det et eget punkt 6 om ytringsfrihet. Her understrekes den mulighet de ansatte har som samfunnsborgere til å delta i den alminnelige samfunnsdebatten. Bystyret vedtok også den samme dato et reglement for varsling for ansatte og folkevalgte i Kristiansand kommune. Dette reglementet inneholder en egen bestemmelse om varsling til media. Tillitsvalgte- og verneombudordningen bidrar også til at ansattes stemmer høres. I tillegg kommer tariffavtaler og lovverket som sikrer ansattes medbestemmelse og rettigheter, men også plikter. Her nevnes at kommuneloven § 13-4 gir ansatterepresentanter møte- og talerett i folkevalgte organer når de behandler saker som gjelder forholdet mellom de ansatte og kommunen som arbeidsgiver. De lokale ordningene bygger opp under et allerede eksisterende lovverk som balanserer ytringsfriheten, adgangen til offentlig innsyn, taushetsplikten, krav til forsvarlig saksbehandling, den lojalitetsplikt som gjelder i et arbeidsforhold og den struktur som er lagt for kommunal virksomhet.
3. Kan vi gjøre noe for å trygge ansatte i retten til å gi nødvendige tilbakemeldinger for å bedre praksis? Hvordan kan vi bygge en kultur for å gi konstruktiv kritikk både internt og eksternt?
Kommunen har i dag blant annet etiske retningslinjer, et kvalitetssystem med avviksmelding, varslingsregler og opplæringstiltak hvor det legges til rette for at ansatte skal kunne gi kontinuerlige og nødvendige innspill til forbedringstiltak. Videre jobbes det med faglig utvikling av medarbeidere som også kan stimulere til kvalitetsforbedring av kommunens tjenester. I tillegg kommer et omfattende lov- og avtaleverk som skal ivareta nettopp til de forhold som spørsmålet belyser. Dette, sammen med en bevisstgjøring omkring roller og ansvar og en åpenhetskultur fra topp til bunn, er tiltak som skal trygge ansatte i deres mulighet til å si fra og medvirke til endring og forbedring.

Med vennlig hilsen

Jan Oddvar Skisland
Ordfører

Dokumentet er godkjent elektronisk og gyldig uten underskrift

Kopi: Bystyret