



Arkivsak-dok. 25/02225-1
Saksbehandler Olaf Eikeland

Saksgang

Møtedato

Administrasjonsutvalget

20.11.2025

2/25

Saksframlegg

Rolleavklaring, etikk og ytringer

Kommunedirektørens innstilling:

1. Administrasjonsutvalget i Farsund vedtar at det skal gjennomføres folkevalgtopplæring i regi av KS våren 2026, med særlig vekt på å styrke bevisstheten om rolle- og ansvarsfordelingen mellom politikk og administrasjon, samt fremme god rolleforståelse og etisk refleksjon.
2. Opplæringen skal omfatte folkevalgte, administrativ ledelse, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud.
3. Det skal foretas en vurdering av behovet for revisjon av kommunens etiske retningslinjer i etterkant av opplæringen.

Vedlegg

Utdrag fra kommunelov 11-2025

Etisk standard - 11.2025

Brev fra Fagforbundet 16.10.2025

Saken kort fortalt

Kommunedirektøren foreslår i denne saken å rette søkelyset på rolleforståelse og etisk refleksjon gjennom folkevalgtopplæring i regi av KS våren 2026. Opplæringen foreslås å ha målgruppen folkevalgte, administrativ ledelse, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud. Bakgrunnen er uro i helse- og omsorgssektoren, hvor offentlige uttalelser fra folkevalgte har skapt diskusjoner om bl.a. styringslinjer, ytringsfrihet og etikk.

Kommuneloven slår klart fast at kommunedirektøren har det løpende personalansvaret, mens folkevalgte kun har et overordnet ansvar og ikke kan gripe inn i ansettelses- eller

oppsigelsessaker. Uttalelser fra folkevalgte om enkeltansatte, kan bidra svekke rolleklarhet, nøytralitet og omdømme, selv om de er lovlige.

Etiske retningslinjer skal sikre saklighet og respekt, men kan ikke begrense ytringsfriheten. Kommunedirektøren vurderer KS-opplæring som et relevant tiltak for å forebygge konflikter og sikre klare styringslinjer. Det foreslås også at administrasjonsutvalget senere skal vurdere om det finnes behov for en revisjon av etiske retningslinjer i lys av opplæringen.

Bakgrunn

Det har den senere tiden vært betydelig uro i helse- og omsorgssektoren i Farsund kommune. Folkevalgte har i den sammenhengen uttalt seg offentlig, på en måte som bl.a. har skapt diskusjoner om rolleforståelse, ytringsfrihet og styringslinjer. Fagforbundet har reist spørsmål om lovlighet og etiske sider ved dette, og administrasjonsutvalget besluttet i møte 23.10.2025 at saken skulle settes på sakskartet i administrasjonsutvalget.

Saken reiser flere problemstillinger; herunder hvor skillet går mellom politikk og administrasjon, folkevalgtes ytringsfrihet og etiske sider ved ytringer i og utenfor folkevalgte organer.

Kommunedirektøren har valgt å legge frem en sak for administrasjonsutvalget uten noen realitetsbehandling av enkeltvis og konkrete *ytringer* fremsatt i eller utenfor politiske organer den senere tiden opp mot lovverk eller *etiske retningslinjer*. En slik sak kan nok legges frem dersom administrasjonsutvalget ønsker det, men vil i så tilfelle kreve juridiske bistand og grundige juridiske vurderinger.

Saksutredning

Kommuneloven slår fast at kommunedirektøren skal lede kommunens samlede administrasjon, og kommunedirektørens løpende personalansvar går tydelig frem av loven (*kommuneloven* § 13). Kommunestyret har som kollegium et direkte arbeidsgiveransvar overfor kommunedirektøren selv, og ellers bare et overordnet arbeidsgiveransvar. Loven legger til rette for dialog og samspill mellom folkevalgte og administrasjonen, forutsatt at rollene respekteres.

Kommunedirektørens ansvar for personalforvaltningen er altså lovfestet og kan ikke overføres til folkevalgte organer. Det betyr at ansettelser, oppsigelser eller annen personaloppfølging ikke kan behandles eller vedtas av politiske organer. Folkevalgte kan ikke instruere kommunedirektøren i hvordan det løpende personalansvaret skal utøves, og heller ikke delta i ansettelsesprosesser, oppsigelsessaker eller lønnsforhandlinger. Tilsvarende skal heller ikke kommunedirektøren fremme slike saker for politisk behandling.

Kommunestyrets arbeidsgiverrolle utøves av folkevalgte gjennom overordnede og strategiske vedtak, som budsjett, økonomiplan og planverk. Andre eksempler er vedtak om arbeidsgiverstrategier, personalreglement og etiske retningslinjer. *Kommuneloven* gir altså folkevalgte ansvaret for å fastsette mål, strategier og rammer for personalområdet, men begrenser deres adgang til å gripe inn i den daglige driften.

Uttalelser fra folkevalgte om enkeltansatte kan skape inntrykk av uklare styringslinjer og rolleblanding, noe som kan svekke administrasjonens nøytralitet og trygghet. Misnøye med

styring, resultater eller ledelse skal håndteres gjennom mål- og resultatdialog med kommunedirektøren, ikke gjennom personrettede ytringer.

I politiske fora har *møteleder* et særskilt ansvar for å sikre at diskusjoner i politiske møter skjer innenfor lovens rammer og kommunens etiske retningslinjer. Dersom debatten utvikler seg i retning av personfokuserte ytringer, eller tema som kan innebære brudd på kommuneloven, personalregelverk eller etiske standarder, skal møteleder gripe inn og avgrense diskusjonen. Dette er viktig for å opprettholde klare styringslinjer, beskytte enkeltpersoner og ivareta kommunens omdømme.

Grunnlovens § 100 om ytringsfrihet sikrer folkevalgte et sterkt vern og vid adgang til politiske ytringer. Debatt og kritikk er essensielt for demokratiet, og lovverket gir stor toleranse for sterke meninger i politiske spørsmål. Kommunale etiske retningslinjer kan ikke begrense denne retten gjennom forbud mot kritikk, krav om forhåndsgodkjenning eller generelle lojalitetskrav.

Etiske retningslinjer skal sikre god praksis og felles standarder for ansatte og folkevalgte. De skal styrke omdømmet, fremme bevissthet om etiske dilemmaer og klargjøre akseptabel praksis i møte med innbyggere og i myndighetsutøvelse. Kommuneloven understreker at kommunal virksomhet skal være tillitsskapende og ha høy etisk standard. Kommunens vedlagte etiske retningslinjer fremhever verdier som saklighet, rolleklarhet og respekt.

Spenningsforhold mellom lovverk og etikk innebærer at personfokuserte ytringer mot ansatte fra folkevalgte kan være lovlige og innenfor ytringsfrihetens rammer, men samtidig fremstå som uheldige og bryte med etiske retningslinjer som skal sikre høy standard og beskytte kommunens omdømme.

Vurdering

Grensen mellom politikk og administrasjon, altså rollefordelingen mellom folkevalgte og kommunedirektøren i kommunal personalforvaltning, er i realiteten tydelig og ble lovfestet i ny kommunelov i 2018. Denne slår klart fast at kommunestyret har et overordnet arbeidsgiveransvar og utøver arbeidsgiverrollen kun overfor kommunedirektøren, mens det løpende personalansvaret for øvrige ledere og ansatte ligger hos kommunedirektøren.

Basert på kommunedirektørens kjennskap til innholdet i ytringer fra folkevalgte den senere tiden, så bryter disse verken med lovpålagt taushetsplikt eller grunnlovsfestet ytringsfrihet. Spørsmålet om lovlighet i forhold til disse ytre rammene er derfor ikke relevant. Likevel kan uttalelser fra folkevalgte være uheldige, eksempelvis dersom de:

- Griper inn i kommunedirektørens lovpålagte ansvarsområde og skaper usikkerhet om styringslinjer og rollefordeling.
- Strider mot etiske retningslinjer eller arbeidsgiverpolitiske prinsipper.
- Oppfattes som press mot administrasjonen.
- Omhandler enkeltansattes arbeidsforhold eller arbeidsutførelse.
- Belaster enkeltansatte eller arbeidsmiljøet på en uheldig måte.
- Svekker kommunens tillit og omdømme.

Saken som helhet illustrerer en kompleks balanse mellom kommunelovens bestemmelser om rollefordeling, grunnlovens bestemmelser om ytringsfrihet, kommunens etiske retningslinjer og

det generelle behovet for klare styringslinjer. Selv om ytringer ikke bryter loven, kan de utfordre tillit og rolleklarhet.

Økonomiske konsekvenser

Saken har ingen direkte økonomiske konsekvenser

Konsekvenser for barn og unge

Ikke relevant

Konsekvenser for klima og miljø

Ikke relevant

Konklusjon

Kommunelovens bestemmelser og hensynet til bl.a. tillit og klare styringslinjer tilsier etter kommunedirektørens oppfatning at folkevalgte bør avstå fra uttalelser om enkeltansattes arbeidsutførelse eller ansettelsesforhold.

For å sikre godt samarbeid og forebygge konflikter er det avgjørende å enes om tydelige kjøreregler og styrke kompetansen hos både folkevalgte og administrasjon. Felles opplæring i regi av KS, med deltakelse fra administrasjon, tillitsvalgte og vernetjenesten, vurderes som et hensiktsmessig tiltak.