

Innkalling  
av  
Administrasjonsutvalet

**Møtedato:** 23.03.2022  
**Møtestad:** Heradstyresalen  
**Møtetid:** 12:00 - 13:00

Eventuelle forfall må meldast i Kaukus eller til Øystein Aadland per tlf. 56192161, sms til 92867551 eller per epost til Oystein.Aadland@osteroy.kommune.no

***Varamedlemmer møter berre etter nærare avtale.***

**Sakliste**

<b>Saknr</b>	<b>Tittel</b>
001/22	Godkjenning av innkalling og sakliste
002/22	Godkjenning av møtebok
003/22	Konkurransetsetting av reinholdstenesta i Osterøy kommune
004/22	Reviderte varslingsrutiner for Osterøy kommune

16. mars 2022

Lars Fjeldstad  
Ordfører

Øystein Aadland  
utvalsssekretær

# SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
001/22	Administrasjonsutvalet	PS	23.03.2022

Saksbehandlar	ArkivsakID
Runar Ludvigsen	22/916

## Godkjenning av innkalling og sakliste

Innkalling og sakliste vert godkjent.

### Saksopplysningar:

Innkalling med sakliste er send ut.

# SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
002/22	Administrasjonsutvalet	PS	23.03.2022

Saksbehandlar	ArkivsakID
Øystein Aadland	22/916

## Godkjenning av møtebok

### Vedlegg:

Protokoll - Administrasjonsutvalet - 17.11.2021

Møteprotokoll frå vert godkjend.

### Saksopplysningar:

Møteprotokoll er send ut til godkjenning.

# Møteprotokoll for Administrasjonsutvalet

**Møtedato:** 17.11.2021  
**Møtestad:** Heradsstyresalen  
**Møtetid:** 12:00 - 13:00

Frammøtte medlemmer	Parti	Rolle
Marilen Hanstveit		Arbeidstaker rep.
Lars Fjeldstad		Utvalseiar
Hjalti Heimir Gislason	H	Nestleiar
Rita Aud Tveiten	AP	Medlem
Alexander Thunestvedt	AP	Medlem
Turid Bjørndal Njåstad	SP	Medlem
Ragnar Tyssebotn	FRP	Medlem
Jarle Skeidsvoll	KRF	Medlem
Elin Hagebø Kallekleiv		Arbeidstaker rep.
Ingvild Sylta		Arbeidstaker rep.
Kristin Aasheim		Arbeidstaker rep.

Forfall meldt frå medlem	Parti	Rolle
Tone Mjelde	SV	Medlem
Ellinor Therese Birkeland	FRP	Medlem
Bente Holm Hjortland		Arbeidstaker rep.
Monica Fyhn		Arbeidstaker rep.
Marianne Hjelmeland		Arbeidstaker rep.
Jan Ove Flatås		Arbeidstaker rep.

Frammøtte varamedlemmer	Parti	Erstatter medlem
Berit Moslett Borge	H	
Alf Terje Mortensen	FRP	

**Følgjande frå administrasjonen møtte:** Rådmannen, politisk-adm.sekretariat  
Ingvild Hjelmtveit, Øystein Aadland

## Sakliste

**Saknr**      **Tittel**

---

- 006/21 Godkjenning av innkalling og sakliste  
007/21 Godkjenning av møtebok  
008/21 Utgreiing av konkurranseutsetting av reinhaldstenesta  
009/21 Varslingsrutiner for tilsette i Osterøy kommune

### **006/21: Godkjenning av innkalling og sakliste**

#### **Rådmannen sitt framlegg:**

**Innkalling og sakliste vert godkjent.**

### **17.11.2021 ADMINISTRASJONSUTVALET**

foreslått av:

FRP meldte inn sak under eventuelt:  
Varslingsrutinene i kommunen

#### **AD - 006/21 VEDTAK:**

**Innkalling og sakliste vert godkjent.**

---

### **007/21: Godkjenning av møtebok**

#### **Rådmannen sitt framlegg:**

**Møteprotokoll frå vert godkjend.**

### **17.11.2021 ADMINISTRASJONSUTVALET**

#### **AD - 007/21 VEDTAK:**

**Møteprotokoll vert godkjend.**

Kristin Aasheim og Alf Terje signerer møtebok frå møte 17.11.2021

---

## **008/21: Utgreiing av konkurranseutsetting av reinhaldstenesta**

**Rådmannen sitt framlegg:**

Rådmannen sitt framlegg til vedtak: Rådmannen rår i frå å konkurranseutsette reinhaldstenesta i Osterøy kommune på grunn av at gevinsten er for låg.

### **17.11.2021 ADMINISTRASJONSUTVALET**

#### **AD - 008/21 VEDTAK:**

Rådmannen rår i frå å konkurranseutsette reinhaldstenesta i Osterøy kommune på grunn av at gevinsten er for låg  
Samrøystes vedtatt

### **17.11.2021 FORMANNSKAPET**

ADMU sin innstilling:

"Rådmannen rår i frå å konkurranseutsette reinhaldstenesta i Osterøy kommune på grunn av at gevinsten er for låg."

---

#### **AVRØYSTING:**

Røyster for: 2SP, 2H, 2AP, 1KRF

Røyster mot: 2FRP

#### **FS - 093/21 VEDTAK:**

Formannskapet rår i frå å konkurranseutsette reinhaldstenesta i Osterøy kommune på grunn av at gevinsten er for låg.

---

## **009/21: Varslingsrutiner for tilsette i Osterøy kommune**

**Rådmannen sitt framlegg:**

**Rådmannen sitt framlegg til vedtak:**

**17.11.2021 ADMINISTRASJONSUTVALET**

FRP ved Alf Terje Mortensen fremja sak om varslingsrutiner for tilsette i kommunen. Reviderte varslingsrutiner blei vedtatt i ADMU 20.03.2019. Saka gjeld revidering av retningsliner for varsling etter arbeidsmiljølova for tilsette i organisasjonen. Mortensen viser til andre kommunar som har retningsliner der varsel som er på linjenivå blir handsama av nivået over. Varsel som blir meldt oppover i organisasjonen blir handsama eksternt. Varsel skal vere ei sikkerheit for tilsette og er vesentleg for eit godt arbeidsmiljø i organisasjonen.

Mortensen ber om at ADMU tar stilling til om varslingsrutinar skal til ny vurdering, men endring av varsling oppover i organisasjonen og at slike saker skal til ekstern vurdering.

**AD - 009/21 VEDTAK:**

ADMU ber om at reviderte varslingsrutiner blir lagt fram i neste møte.

Varslingsutvalet skal melde tilbake sine erfaringar med handsaming av varslingssaker og bruk av interne varslingsrutinar

Samrøystes vedtatt

-----

Til å skriva under møteprotokollen saman med ordførar vart desse valde:

Lonevåg, Klikk eller trykk for å skrive inn en dato.

Øystein Aadland  
Sekretær







# SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
027/22	Formannskapet	PS	23.03.2022
003/22	Administrasjonsutvalet	PS	23.03.2022
	Heradsstyret	PS	

Saksbehandlar	ArkivsakID
Berit Karin Rystad	21/2663

## **Konkurransetsetting av reinhaldstenesta i Osterøy kommune Ny vurdering knytt til mogleg klage**

### **Vedlegg:**

Utgreiing av konsekvensar av konkurranseutsetting av reinhaldstenesta i Osterøy kommune

Spørsmål om avlysing av konkurranse - kommunens sak 21-1921

Uttale frå Fagforbundet Osterøy - konkurranseutsetjing av reinhald

Uttale frå HTV i Fagforbundet - konkurranseutsetjing av reinhaldstenesta

HS 103/21 - Utgreiing av konkurranseutsetting av reinhaldstenesta

### **Rådmannen sitt framlegg til vedtak:**

Rådmannen rår til å konkurranseutsetje kommunalt reinhald. Grunngevinga for dette er at det vil gi ei stor økonomisk innsparing for kommunen. Rådmannen får fullmakt til å fullføre konkurransen og inngå kontrakt med tilbydar med beste tilbod i samsvar med rådmannen si innstilling.

Viss heradsstyret vel å ikkje følgje rådmannen si tilråing er alternativt vedtak:

Konkurransen skal avsluttast utan tildeling av kontrakt.

### **Saksopplysningar:**

#### **Saksopplysningar:**

Sak om konkurranseutsetjing av reinhaldstenesta var til handsaming i formannskapet sak 03/21 og heradsstyret 103/21 den 8. desember 2021. Heradsstyret gjorde vedtak om å ikkje konkurranseutsetje reinhaldet.

Vedtaket blei sendt ut til tilbydarane, og ein av dei varsla at det ville kome klage og krav om erstatning for brot på anskaffingsregelverket, om konkurransen blei avlyst.

Rådmannen tok avgjerd om å utsetje vedståingsfrista til 30.4.22 for å be om ny politisk handsaming med mål om å rette feil i prosessen. Begge tilbydarane har akseptert dette. Førre sak til heradsstyret var ikkje godt nok utgreidd, og mangla tal som er viktige for vurderinga. Desse opplysningane er no henta inn. Sjå vedlagt notat.

Alliance AS kjem med eit tilbod som er langt lågare enn kommunen sitt budsjett på reinhald for 2022. Ability sitt tilbod er høgare enn det reinhald i Osterøy kommune vil levere for 2022.

Reinhald har tidlegare redusert utgiftane ved å gå på ned på frekvens. Reinhald ligg framleis innafor den regionale normen for reinhald. Reinhald effektiviserte tenesta med kr. 1 872 000,- i 2021. I økonomiplanen ligg det inne ei forventa innsparing på 2 millionar for 2022 og 2023. Det ligg eit

potensiale for effektivisering og omorganisering som gjer at kommunen kan redusere kostnadane endå meir. Dette har reinhaldsavdelinga teke fatt i, og jobbar aktivt med i 2022.

Tilbodssummane er korrigerte slik at dei er samanliknbare med budsjettet kommunen har for reinhald i 2022.

	<b>Alliance</b>	<b>Ability</b>	<b>Osterøy</b>
Dagvask	6.757.097,00	12.532.910,46	
Hovedvask	1.117.391,24		
Andre tillegg	256.050,00	918.096,40	
Sum	8.130.538,24	13.451.006,86	
Forbruksmateriell	250.000,00	250.000,00	
Kontraktoppfølging	250.000	250.000	
<b>Totalsum</b>	<b>8.630.538,24</b>	<b>13.951.006,86</b>	<b>13.160.000,00</b>

Tilsette i Osterøy kommune har gruppeliv, yrkesskade og reiseforsikring i Gjensidige forsikring etter hovudtariffavtalen kap. 1 §§10 og 11. Alle tilsette har også tenestepensjonsordning i KLP med rettigheter om AFP, uføre og alderspensjon. Seks tilsette (inkl. leiar) har fagbrev og difor tilsett som reinhaldsoperatør med særaldersgrense 65 år. Reinholdarane på Osterøy ungdomsskule arbeider redusert arbeidsår og følger skoleruta. Det gir trekk i løn på 11%. Utanom desse jobbar alle andre fullt arbeidsår.

Tilbydarane tilbyr mykje av det same, men ikkje like gode pensjonsordningar som kommunen har. For pensjon gjeld OTP med 2 % innskot og AFP (sliterordning). Dei tilsette har 5 veker ferie. Dei er IA-bedrift.

Rådmannen har greidd ut konsekvensane ved å konkurranseutsette, og har og fått juridisk bistand eksternt av advokat Pål Magne Bakka i advokatfirmaet Harris.

#### Verksemdsoverdraging

Dersom heradsstyret vedtek å setje ut reinhaldstenesta til ein privat aktør, vil dette føre til ei verksemdsoverdraging. Med dette følger det pliktar for kommunen etter arbeidsmiljølova kap. 16 og rettar for dei tilsette. Dei kan velje å reservere seg, og ikkje følgje med til ny arbeidsgjevar. Ved bruk av reservasjonsretten, vil arbeidstilhøvet i Osterøy kommune opphøye. Kommunen har plikt til å informere og ta dei tilsette med på drøftingar.

#### Valrett

Det må gjerast ei konkret vurdering om kven som har valrett, dvs. rett til framleis å vere tilsett i Osterøy kommune. Rettspraksis har stilt opp vilkår for valrett. Rådmannen vil gjere denne vurderinga viss det blir aktuelt. Etter innleiande samtalar, vurderer rådmannen at det er inntil 5 tilsette som kan ha valrett. For dei som har rett og vel å vere tilsett i kommunen, må kommunen som arbeidsgjevar vurdere kva arbeidsoppgåver ein har tilgjengeleg, og om kommunen har ein jobb å tilby ut i frå arbeidstakar sine kvalifikasjonar. Det er ikkje aktuelt å opprette nye stillingar for dei av reinholdarane som har valrett. Dei må kunne gå inn i ledige stillingar eller stillingar som vert frigjorte gjennom nedbemanningsprosess. Kommunen skal gjennom vedtekne innsparingstiltak for 2022 nedbemanne i sektorane og reinholdarar med valrett vil verte vurdert i denne prosessen på linje med dei øvrige tilsette.

#### Medverknad

Det er gjennomført drøftingar med hovudtillitsvald i Fagforbundet, seinast 24.1.22. Det har vore eit

informasjonsmøte for reinhaldarane 27.1.22 der dei har fått informasjon om prosessen, reservasjons-/valrett og moglegheit for å stille spørsmål. Representant frå Fagforbundet var til stades. Dette møtet skulle ha vore gjennomført i fjor, men blei utsett grunna korona. I møtet var det 11 personar som kryssa av på at dei meiner å ha valrett. Det er gjennomført 1-1-samtalar med desse reinhaldarane. I tillegg har det vore oppfølgingsmøte med hovudtillitsvald.

### Vurdering

Rådmannen legg i si vurdering til grunn argument knytt til pris og til kvalitet og utføring. I tillegg greier rådmannen ut føremoner og ulemper ved konkurranseutsetting.

### Pris/innsparing

Rådmannen har henta inn utrekning av skilnaden mellom pensjonsordninga til kommunen og eventuell ny pensjonsordning i privat selskap.

Det er fleire usikre faktorar og det gjer at utrekning av vinsten må stipulerast. Den reelle vinsten vil og påverkast av kor mykje arbeid kommunen får ved vurdering av valrett og oppfølging ovanfor fagforeininga til den enkelte reinhaldar. Det er ikkje rekna på kva kostnadar kommunen har ved administrasjon av høgt sjukefråver og det å skaffe vikarar.

### Berekning av innsparing

Innsparing (eige budsjett-tilbodssum)	4.530.000
Innsparing pensjonskostnadar	1.100.000
Kostnad valrett	1.900.000
Kostnad overflødige maskinar*	300.000
<b>Sum innsparing</b>	<b>3.430.000</b>

\* Investering i reinhaldsmaskinar fråtrekt avskrivning.

Dei moglege ekstrakostnadane ei konkurranseutsetjing vil føre med seg, kan løysast gjennom kostnadsreducerande tiltak. Det kan til dømes være klargjøring av nye rom til pasientar frå sjukehus til Osterøytunet. Kostnaden ved valrett, vil verte redusert om det vert ledige eigna stillingar. Kommunen er ein stor organisasjon og det er heile tida endringar i personalet.

### Kvalitet og utføring

Når det gjeld kvalitet, må aktørar halde seg til reinhaldsnorma. Dette gjeld både kommunen og private aktørar. Når rådmannen har gått gjennom tilboda, er konklusjonen at kvalitet er teken vare på i krava til tilbydarane. Skilnaden mellom kommunen sitt eige reinhald og konkurranseutsetjing, er knytt til kor mykje tid ein har til reinhald i det enkelte bygg. Det vil soleis ikkje vere ein kvalitetsskilnad mellom alternativa, fordi privat aktør vil halde same nivå på kvalitet gjennom effektivisering av drifta. Ein privat aktør skal levere tenester knytt til kontrakt, og det vil ha konsekvensar om tenesta ikkje blir levert eller kvaliteten ikkje er som avtalt.

Rådmannen vurderer at kvaliteten på det kommunale reinhaldet er god, sjølv om høgt sjukefråver gjer at ein må prioritere dei tenestestadane som er mest kritisk iht reinhald.

### Føremoner og ulemper

Det vil vere både føremoner og ulemper med konkurranseutsetjing.

## 1. Ulemper med konkurranseutsetjing

- Fleksibilitet. Eiga teneste gir meir fleksibilitet og kan vere rimelegare enn å kjøpe ekstra tenester eksternt.
  - Døme: På Osterøytunet er det viktig med fleksibilitet viss eit rom må vaskast ut/smittevaskast grunna mottak av ny pasient. Dersom ein ikkje kan ta imot pasienten, må kommunen betale 5000,- pr. døgn til sjukehuset.
  - Døme under pandemien: Reinhold bidro slik at kommunen fekk andre tenester til å gå rundt.
- Akutte hendinger. Reinhold kan omdisponere personell og rokkere om på arbeidsoppgåvene utan kostnad. Vanlegvis går det utover reinholdet ei anna stad der det er mindre kritisk.
- Mogleg dårlegare ressursutnytting. I dag samarbeider reinhold og teknisk drift om vedlikehald og drift av kommunen sine bygg. Reinholdarane gir beskjed vidare om dei ser t.d. lekkasjar, skadar o.l.
- Dei tilsette vil få noko dårlegare vilkår ved at pensjonsordningane ikkje er like gode som i kommunen.

## 2. Føremonar med konkurranseutsetjing

- Utrekninga over viser at kommunen vil spare omlag 3,4 millionar ved å konkurranseutsetje reinholdet. Med ein konkurranseutsetjing, vil kommunen både spare pengar og få ei teneste utført av ein aktør som er profesjonell på reinhold.
- Det vil vere mindre administrasjon knytta til arbeidsgjevaransvar og oppfølging. Kommunen vil følge opp ein kontrakt og treng ikkje bruke tid på å skaffe vikarar eller ha sjukdomsoppfølging. Dette vil kommunen spare mykje ressursar på. Kommunen brukar i periodar ein full stilling på å skaffe vikarar. Kommunen må ha ein kontraktsansvarleg, som vil vere ansvarleg for å sikre rett kvalitet til avtalt pris. Ein reknar med at oppfølginga vil krevje mest i oppstarten og når ein er over i ordinær driftsfase reknar ein med at oppfølging krevje omlag 30 % stilling . Det vil vere naudsynt med oppfølgingsmøter med leverandør for å ha dei mest optimale løysingane til eikvar tid.
- Begge aktørane har god erfaring med verksemdoverdraging og kan sikre god kvalitet på tenestene gjennom sine kvalitetssystem. Kvalitetskrava vil vere dei same uansett kven som gjennomfører reinholdet.
- Dei tilsette vil vere ein del av ein organisasjon som har reinhold som verksemd og er profesjonell på dette. Reinholdarane vil kunne få auka kompetanse og fagleg fellesskap frå organisasjonen på ein annan måte enn kommunen kan tilby.

Prosess vidare:

Viss heradsstyret gjer vedtak om konkurranseutsetjing vil rådmannen følgje opp med å velje leverandør og inngå kontrakt etter regelverk for offentlege anskaffingar. Kommunen vil saman med valgte leverandør gjennomføre verksemdsoverdraginga. Dette vil ha konsekvensar i høve til dei tilsette som meiner å ha valrett. Fagforbundet har informert om at dei vil forfølgje dette rettsleg om naudsynt.

Viss heradsstyret ikkje gjer vedtak om konkurranseutsetjing, vil konkurransen verte avlyst. Tilbydaren med lågast pris, har gjeve uttrykk for at dei vil klage på avgjerda og krevje erstatning.

Ei avlysing kan føre til erstatningsplikt. I tilfelle må tilbydaren vise at det har skjedd eit brot på reglane for anskaffing, at det er lidt eit økonomisk tap og at det er tilstrekkeleg årsakssamanheng mellom brotet og tapet. Når det gjeld det moglege tapet kan det vere anten kostnadar ved utarbeiding av tilbodet eller tap av fortjeneste i kontraktperioden på to år. Viss ein legg til grunn inntil 200.000,- til utarbeiding av tilbodet og til dømes 10 % årvisst fortjeneste rekna av tilbodssummen, kan det moglege kravet vere i storleik 200.000 eller 1.720.000 (860.000 kvart år i kontraktperioden). Det må leggjast til grunn at rådmannen ikkje har informasjon som kan gje eit klart bilete av storleiken. Soleis kan det vere at beste tilbydar reelt ville gått på tap eller rundt null i fortjeneste, og at kostnadene ved å lage tilbodet er lågare – eller høgare.

Folkehelse

Kvaliteten på reinhaldet vil være det same om reinhaldet er kommunalt eller ved privat firma

Miljø

Både kommunen og private firma føl de same miljøkrava.

Økonomi

Det ligg ei innsparing på 3,4 millionar ved konkurranseutsetting av reinhaldstenestene pr. år over to år (totalt 6,8 millionar kronar)

### **Konklusjon**

Etter rådmannen si vurdering er føremonene ved konkurranseutsetjing større enn ulempene. Det er ei innsparing på ca 6,8 millionar (kontrakten har ei minstetid på 2 år, og så opsjon på 1+1 år). I tillegg risikerer kommunen krav om erstatning. Det kan i verste fall gjere at samla forskjell mellom det å konkurranseutsetja og ikkje gjere det, til dømes kan bli 8,5 millionar. Kommunen har dårleg økonomi så ei innsparing på 6,8 millionar i løpet av to år er etter rådmannen si vurdering så stor at me rår til konkurranseutsetting. I tillegg vil me sleppe eit potensielt høgt erstatningskrav og mogleg rettstvist.

Historia i denne saka gjer at rådmannen set fram to alternative forslag til vedtak, avhengig av om Rådmannen si innstilling vert følgd eller ikkje.



## Notat: Utgreiing av konsekvensar av konkurranseutsetting av reinhaldstenesta i Osterøy kommune

Dato: 14.03.22

Utarbeidd av: HR leiar Øystein Aadland

---

### Om konsekvensar for tilsette og deira rettar

Basert på dei vurderingane som er gjort framstår Alliance+ sitt tilbod som mest aktuelt. Det er difor gjort endå fleire undersøkingar for å opplyse saka og gjere ei vurdering av tilsette sine rettar i privat sektor sett opp mot kommunal sektor sine ordningar.

Alliance+ og Osterøy kommune er IA- bedrifter. Tilsette vil ha same utvida rettar og plikter etter IA- avtalen. Det gjeld primært tilrettelegging, oppfølging og bruk av eigenmeldingar og tilskotsordningar frå NAV under sjukdom.

Tilsette får overført løns- og arbeidsvilkår ved verksemdsoverføring. Ordninga gjeld minimum ut tariffperioden. Dei tilsette vil ved utgangen av tariffavtalen kunne få endra løns- og arbeidsvilkår etter ny tariffavtale som er gjeldande mellom bedrifta og tariffparten. Bedrifta har om lag same lønsnivå for ufaglærte og faglærte reinhaldarar etter ansiennitet som kommunen sitt lønsnivå for same yrkesgruppe.

Ved ei verksemdsoverføring skal arbeidstakarorganisasjonane frå begge arbeidsgjevarar hjelpe til i arbeidet fram mot overdraginga. Alliance+ har gitt opplysningar om at tillitsvalde og AMU hos begge partar er involvert i prosessen. Alliance+ vil innan fristen seie frå om at dei ikkje ønskjer å vere bunden til eksisterande tariffavtale i kommunen jf. Arbeidsmiljølova §16-2 (2). Tilsette som blir overført, vil bli innlemma i Alliance+ si eksisterande pensjonsordning. Bedrifta er medlem av NHO Handel og service og Norsk arbeidsmandsforbund. Partane har inngått tariffavtale med mellom anna avtale om AFP i privat sektor og er tilknytt slitarordninga. Bedrifta har ordinær OTP pensjon med 2 prosent innskot.

### Vurdering av kompetanseheving

Bedrifta har egne føringar for kompetanseheving i gjeldande tariffavtale. Vidare gjev tariffavtalen føringar om andre godtgjeringsar som sko- og klesgodtgjersle. Bedrifta har eige opplærings- og utviklingsløp for sine tilsette og legg til rette for at tilsette skal kunne ta fagprøven.

### Kartlegging av tilsette, stilling og personlege forhold

Det vart gjennomført personalmøte med tilsette i reinhaldstenesta den 27.01.22. Tilsette fekk informasjon om mogleg verksemdsoverdraging til ny arbeidsgjevar og fekk levert ut kartleggingsskjema med førebels tilbakemelding om den tilsette ønskte å reservere seg mot overføringa, og om den tilsette hevda valrett. Alle tilsette som har gjeve tilbakemelding om at dei vil reservere seg og hevde valrett, har vorte invitert til individuell samtale for å kartlegge forholda meir.

På slikt grunnlag har arbeidsgjevar gjort ei førebels vurdering av tal tilsette som kan ha valrett etter rettspraksis, og dette må i samarbeid med ny arbeidsgjevar vurderast konkret. Talgrunnlaget er basert på estimat, og endeleg talgrunnlag kan først leggjast fram når fristar om reservasjon og

---

#### Post

post@osteroy.kommune.no  
Dokumentsenteret  
5282 Lonevåg

#### Kontakt

www.osteroy.kommune.no  
Telefon 56 19 21 00  
Telefaks 56 19 21 01

Konto  
Org.nr. 864.338.712

valrett er sendt ut etter reglane i arbeidsmiljølova, og verksemdsoverføring er eit faktum. Tilsette har uavhengig av førearbeid og kartleggingssamtalar høve til å ta i bruk reservasjonsrett og hevde valrett fram til endeleg frist er sett etter arbeidsmiljølova. Om den tilsette skal få innvilga ein valrett kjem an på ei individuell konkret vurdering frå arbeidsgjevar. Ved usemje har arbeidstakar ved sin arbeidstakarorganisasjon høve til å prøve avgjersla overfor domstolane. Dersom domstolen kjem til at den tilsette har valrett som kommunen ikkje har innfridd, vil kommunen kunne bli erstatningsansvarleg.

### **Utgreiing om pensjon, forsikring og andre vilkår**

Informasjon om pensjonsordninga må leggjast fram med fleire atterhald. AFP ordninga i offentleg sektor er ei semje mellom partane i gjeldande tariffavtale og er ikkje lovfesta. Det vil vidare kunne kome nye lovendingar som påverkar AFP- ordninga og i offentlig sektor. Reglar om alderspensjon er lovfesta. Alderspensjon etter Folketrygda kjem i tillegg.

Avtalefesta pensjon (AFP) er ei tariffbasert ordning for tilsette i offentleg og privat sektor. Sjølv om namnet er likt, er ordningane ulike. Vilkåra for AFP i privat sektor går fram av vedtektene for fellesordninga for avtalefesta pensjon frå april 2010 med seinere endringar. Sentrale vilkår er at arbeidstakeren på uttakstidspunktet må ha vore samanhengande og reell arbeidstaker i ei AFP-bedrift dei siste tre åra, og må - ved 62 år - ha arbeidd i minst sju av dei siste ni åra i ei AFP-bedrift.

Det må skiljast mellom tilsette med rett til pensjon som er fødte før og etter året 1963. Årskull fødd før 1962, følgjer gamal ordning for pensjon i KLP. Gamal ordning blir og omtalt som «alderspensjon opptent før 2020» eller 66%-regelen. Pensjonsordninga vart endra i 2020 og skal på sikt blir meir lik pensjonsordninga i privat sektor. Reglane om pensjon og AFP i privat og offentleg sektor er ulike. Osterøy kommune har offentleg pensjonssparing i Kommunal landspensjonskasse (KLP) som inkluderer alderspensjon, AFP-ordning med og utan særaldersgrense, uførepensjon og etterlatenpensjon. I privat sektor har kommunen fått oppgjeve at tilbydarane har ordinær OTP-pensjon med 2% innskot. Satsen på 2% innskot er minimum etter pensjonslovgjeving. Alliance+ er vidare knytt til tariffavtalen som gjev rett til AFP og slitarordninga. For å kvalifisere til AFP i privat sektor må du ha vore tilsett i ei bedrift tilknytt AFP-ordninga dei siste 7 av 9 åra i arbeid.

Kommunalt tilsette som er fødte før 1962, vil ikkje kunne nytte seg av AFP i privat sektor då dei ikkje vil fylle kriteria på avgangstidspunktet. Vidare skal AFP i offentleg og privat sektor samordnast, som vil seie at pensjonen frå KLP blir redusert. Pensjon i privat og offentleg sektor skal ikkje samordnast fra årskullet 1963 og seinere. Pensjonsordninga mellom offentleg og privat sektor skal i teorien sjå tilsvarande like ut frå 1963- kullet. Tilsette skal i teorien ikkje tape på ei pensjonsordning i det private versus det offentlege med ny pensjonsordning. Det er likevel fleire punkt som er uklære, t.d. korleis ordninga skal finansierast, og om det skal overførast midlar fra offentlege pensjonsselskap til private pensjonsfond ved uttak av AFP og alderspensjon i det private. Innskotet til alderspensjon i det private er uansett lågare og vil gje lågare utbetalingar til alderspensjon.

Ein konsekvens ved at tilsette fødte i 1962 og tidligere ikkje får ta ut AFP i ordning i det private, er at pensjonen fra KLP/det offentlege først blir utbetalt ved uttak av alderspensjon (tidlegast 67 år/65 år ved særaldersgrense - 85 års regelen)

Under følgjer ei oppsummering av dei viktigaste punkta mellom pensjonsordningane:



Offentleg pensjon KLP	Privat pensjon
Alderspensjon, AFP, uførepensjon og etterlatenpensjon. Særaldersgrenser og pensjon etter 85-års regelen	Alderspensjon og AFP (ev. slitarordning)
Alderspensjon er ei livsvarig ordning basert på forventa levealder (statistisk 20 år) Arbeidsgjevar er ansvarleg for regulering av premie. Heil eller delvis AFP er i staden for anna inntekt (inntektsgrenser)	Vert vurdert etter midlar i pensjonskassen og vert regulert av avkasting på pensjonsordninga. Uttak er normalt over 10 års periode.
Gjeld mellom fylte 62 – 67 (1962 kullet og tidlegare). Dersom ordninga ikkje blir teken ut, blir denne fordelen borte. Krav til arbeid når du søker	AFP er ei livsvarig ordning etter uttak. Kjem i tillegg til anna inntekt.
Fra 1963 kullet: Livsvarig ordning som kan takast ut fleksibelt fra 62 år. Kan kombinerast med anna arbeid. Opptjening mellom 13 – 61 år. Regulerast etter same reglar som folketrygda. Krav til arbeid på søknadstidspunkt og krav til aktivt arbeid på uttakstidspunktet – se tabell under.	AFP er ei livsvarig ordning etter uttak. Kjem i tillegg til anna inntekt. Ordninga i kommunal sektor skal bli likare ordninga i privat sektor.
Kullet 1962 og tidlegare vil kvalifisere til AFP i KLP under føresetnad om oppteningstid i offentlig sektor. Medlemstid vert samordna med andre offentlege pensjonsselskap	Krav om arbeid i AFP- bedrift dei siste 7 av 9 åra før uttak av AFP-ordning. Årskull 1962 og tidlegare vil ikkje kvalifisere og ordninga mellom offentlig og privat sektor skal samordnast.

#### Kvalifikasjonskrava vert innført gradvis i offentlig AFP

Årskull	Kvalifikasjonskrav
1963	3 av siste 5 år
1964	4 av siste 6 år
1965	5 av siste 7 år
1966	6 av siste 8 år
1967 og seinare	7 av siste 9 år

Arbeidstakarar som byter jobb frå offentlig til privat sektor får ein pensjonsrett frå offentlig tenestepensjon. Han kan gje utbetaling av etterlatenpensjon, uførepensjon eller alderspensjon. Denne pensjonsretten skal samordnast med både folketrygda og AFP fra privat sektor. Det betyr at arbeidstakar kan få mindre i pensjon fra KLP, for dei som er fødte i 1963 eller seinere skal ikkje samordnast med ny AFP i offentlig eller privat sektor.

Ein må og ta omsyn til at fleire tilsette har kort innmeldingstid i KLP og under 10 års opptening. Vidare arbeider fleire av dei tilsette i redusert stilling som påverkar oppteningstid og framtidige utbetalingar frå offentleg pensjonsordning. Fleire av tilsette i reinhaldstenesta vil pr. i dag ikkje nå full oppteningstid i offentleg tenestepensjon ved fylte 62 år.

Etter kommunen sitt syn bør for eksempel arbeidstakarar med lang tid att til det kan verta mogleg å ta ut AFP, vurderast til å ha ein valrett grunna tap av pensjon. Ved uttak av pensjon skal pensjonsordningane vere meir like enn dei er for tidligare årskull. AFP-ordninga både i offentleg og privat sektor skal kunne kombinerast med anna arbeid. Utgangspunktet for ny pensjonsordning er at det skal løne seg pensjonsmessig å stå lenger i arbeid.

Den framtidige utviklinga både når det gjeld dei til ei kvar tid gjeldande AFP-vilkåra og kva som vil vere arbeidstakeren si vidare yrkeskarriere, vil og vere usikker. Det gjeld spesielt for den yngre aldersgruppa. For arbeidstakarar med den nødvendige ansienniteten etter vedtektene og mindre enn to år att til fylte 62 år, legg kommunen til grunn at ei forventning om å kunne ta ut AFP er av betydning. Utgangspunktet må vere i kva utstrekning vilkåra i AFP-vedtektene er oppfylte på skjæringstidspunktet, og kor lenge det er att til uttakstidspunktet. Det må vurderast i kvart enkelt tilfelle.

Det er vanskelig å oppgi eksakte tal for lågare pensjonskostnader for kommunen ved ei verksemdsoverføring. Direkte kostnader og innbetalinger pr. år for pensjonsordninga kan kalkulerast. Slike kostnader tek ikkje atterhald om ei eventuell auke i tal tilsette som i framtida vil velje å ta ut AFP ordning, som kan ha rett til uførepensjon og eventuell etterlatenpensjon. Kostnadene er ikkje stipulert. Slike kostnader vil kome i tillegg til årlege innbetalningar frå kommunen og vil verte regulert basert på KLP sine berekningar. Den faktiske innsparinga for kommunen sine pensjonskostnader vil derfor i teorien truleg vere høgare enn oppgjevne. Kommunen sine stipulerte kostnader for pensjon i 2021 for tilsette i reinhaldstenesta var om lag 14% av årslønn, opprunda tilsvarande kr 1 090 000 pr år. Kostnader til pensjon vert regulert i tråd med lønsutviklinga.

## **Utgreiing om reservasjonsrett og valrett**

### **Reservasjonsrett**

Tilsette som har rett til å bli med til ny arbeidsgjevar, har ikkje samstundes plikt til å følgje med i overdraginga. Dette vert kalla reservasjonsrett. Viss ein tilsett ønskjer å nytte reservasjonsretten sin, er konsekvensen at vedkomande står utan eit formelt arbeidsforhold når overdraginga skjer, med mindre den tilsette får tilbod om å fortsetje i kommunen. Arbeidstakar som vil motsetje seg overføring til ny arbeidsgjevar må skriftleg melde frå til kommunen sin om dette innan fastsett frist. Ein tilsett som nyttar seg av reservasjonsretten sin, har fortrinnsrett til ny tilsetjing i kommunen i eit år frå overdragingstidspunktet. Det er ein føresetnad at den tilsette er kvalifisert for stillinga.

### **Valrett**

Omsynet til å sikre omstilling i næringslivet har medført at valretten ikkje er gjort generell, men berre kan gjerast gjeldande i særskilte situasjonar. Kommunen sitt utgangspunkt er at ein eventuell valrett skal tolkast strengt.

Valrett er ein ulovfesta rett at arbeidstakar kan velje å oppretthalde arbeidsforholdet i kommunen viss overføringa fører til «ikkje uvesentlege negative endringar i arbeidstakeren sin situasjon». Synspunktet byggjer på at «viss endringar kan vere av ein så inngripande karakter, og bety så mykje for arbeidstakaren sin noverande og framtidige situasjon, at det bør utløyse ein valgrett». Om arbeidstakar har valrett må avgjerast etter ei konkret vurdering. Det er naturleg at vurderingane om ein slik valgrett føreligg, vert drøfta mellom kommunen og ny arbeidsgjevar, dei aktuelle tilsette og deira tillitsvalde.

*Kva som ligg i uttrykket 'vesentlege negative endringar' følger av rettspraksis og er avhengig av ei konkret vurdering. Det kan vurderast om moment som vesentleg lengre reiseveg, endra innhald i arbeidet, tap av arbeidsfellesskap, tap av pensjonsrettar, større usikkerheit med omsyn til framtida. Arbeids- og sosialdepartementet fremheva i Ot.prp. nr.49 (2004-2005) at det som hovudregel ikkje føreligg ein valrett for arbeidstakar ved verksemdsoverdraging, men at det unntaksvis er ein valrett ved ikkje uvesentlege negative endringar i arbeidstakeren sin situasjon. I avsnitt 21.4.1 vert gjeldende rett skildra slik: 'Endringene må være av en særlig inngripende karakter for at arbeidstaker skal ha valgrett. Spørsmålet om hvilke negative endringer arbeidstakere må påføres ved overføringen for at de har valgrett, avgjøres på grunnlag av en skjønnsmessig vurdering. Det vil særlig være relevant å vurdere sannsynligheten for at de ansatte vil miste sine arbeidsplasser ved en snarlig nedbemanning hos ny arbeidsgiver (if. blant annet Rt-2000-2058). Et annet viktig moment kan være hvilke pensjonsrettigheter arbeidstakerne vil få i forhold til tidligere.'*

Basert på interne kartleggingar, førebelse forvurderingar og den enkelte tilsette sin situasjon er rådmannen si vurdering at inntil 5 tilsette vil kunne ha ein valrett.

Det utgjer ein ekstra kostnad for løn inkl. sosiale kostnader ekskl. pensjon på kr 1 900 000 pr. år. Kostnaden vil bli gjeldande viss administrasjonen ikkje finn eigna stillingar å omplassere til for tilsette som har fått innfridd valrett. Konsekvensen vil vere at organisasjonen må sjåast under eitt, og kommunen sine retningliner for nedbemanning og omstilling blir gjeldande. I praksis vil det seie at alle tilsette i ufaglærte stillingar skal vurderast opp mot kvarandre etter lokale kriterium for nedbemanning. Eit slik arbeid med å vurdere overtallige i heile organisasjonen vil kunne ta 3-6 månader før full effekt. Det er inkl. eventuelle oppseiingsfristar med 3 månader frå oppseiingstidspunktet.

### **Om andre forhold**

Det må vurderast om arbeidstakarane får ei ikkje uvesentleg endring ved lengre reiseveg. Fleire av dei tilsette har ikkje sertifikat og er avhengige av andre transportmiddel. Dersom overføringa til ny arbeidsgjevar fører med seg at arbeidstakar blir sett til arbeid andre stader, vil dette kunne vere eit moment som må vurderast meir. Tilsette som ikkje har sertifikat, har opplyst at dei kan og ønskje å ta sertifikat, men at det ikkje er gjennomført primært av økonomiske grunnar. Kommunen bør i vurderinga i samråd med ny arbeidsgjevar vurdere eit økonomisk tilskot som legg til rette for at den tilsette kan gjennomføre prøven for sertifikat.

Der for eksempel sertifikat er eit krav, må det kunne vurderast om ein skal gje kompensasjon til tilsette som ikkje har sertifikat. I kartleggingane med tilsette i reinhaldstenesta oppgjev fleire av dei tilsette som per i dag ikkje har sertifikat, at dette skuldast den enkelte sin personlege økonomi. Det er ikkje kartlagt andre årsaker til at den tilsette ikkje kan/eller har mogelegheit til å avlegge førarprøva. Ein slik kompensasjon vil kunne redusere ein av konsekvensane til den tilsette utifrå «ikkje uvesentlege negative endringar i arbeidstakeren sin situasjon» dersom det er krav til sertifikat

hos ny arbeidsgjevar. Dersom det er krav om sertifikat hos ny arbeidsgiver, vil slik problemstilling vere del av avklaringane om den tilsette faktisk skal nytte seg av reservasjonsretten, og vurderast til å ha valrett.

Fleire av dei tilsette viser i kartleggingsamtalane til at dei har helseutfordringar som kan opplevast hemmande i utføring av arbeidet. Det vil og vere ein faktor som må vektleggjast og vidare utgreiast viss den tilsette nyttar seg av reservasjonsretten, eller får innfridd valrett. I begge tilfelle skal det vurderast om den tilsette er kvalifisert og egna for anna arbeid andre stader i kommunen. Det gjeld i tilfelle der den tilsette set fram krav om fortrinn ved reservasjonsrett og ved omplassering til anna arbeid grunna valrett. Stillingar utan krav til utdanning/ufaglærte stillingar har i større grad fysisk belastande arbeid enn anna arbeid der det er krav om formell utdanning.

### **Særleg om overtaligheit**

Sjansene for overtaligheit ved denne verksemdsoverdraginga er usikre.

Av omsyn til den enkelte arbeidstakar er det viktig at ein i samband med gjennomføringa av verksemdsoverdraginga undersøker om det kan oppstå overtaligheit hos ny arbeidsgjevar og Osterøy kommune. For den enkelte tilsette vil det vere viktig å få slik informasjon for å kunne vurdere om han eller ho skal nytte reservasjonsretten, og for eventuelt å vurdere om situasjonen er slik at han eller ho kan ha ein valrett.

Ein valrett vil ikkje alltid vere eit ubetinga gode for arbeidstakarane. Der overtaligheit eller andre organisatoriske eller økonomiske forhold gjer at tidlegare arbeidsgjevar må gå til oppseiingar, må vanlege prinsipp om moglegheit for omplassering og ansiennitet følgjast, slik at arbeidstakar som har gjort gjeldande valrett, risikerer å bli sagt opp.

I dei tilfella der kommunen innfrir valrett etter ei individuell konkret vurdering vil den tilsette fortsette arbeidsforholdet i kommunen på vanlege vilkår, men misse oppgåver som følge av at tenesta er konkurranseutsett. Dette kan vidare føre til overtaligheit i kommunen, noko som må løysast etter gjeldande reglar i arbeidsmiljølova og det kommunale avtaleverket.

Osterøy kommune har i budsjett 2021 og 2022 fleire vedtekne innsparingstiltak som involverer nedbemanning og avvikling av arbeidsforhold i alle sektorar. Dersom kommunen innfrir valrett for utvalde tilsette, må tilsetjingsforholdet sjåast i sammenheng med andre nedbemanningsprosessar. Det vil seie at kommunen sine retningslinjer for nedbemanning og omstilling i kommunen blir gjeldande. Fleire av dei tilsette i reinhaldstenesta er ufaglærte, og vil i slike tilfelle kvalifisere for og vil bli vurdert opp mot andre stillinger som ikkje har krav om kompetanse eller formell utdanning.

Då dei fleste av dei tilsette ikkje har formell utdanning, vil kriteriet om ansiennitet bli gjeldande, og være det primære kriteriet som vert vektlagt ved nedbemanning grunna overtaligheit. Fleire av dei tilsette har kort tenesteansiennitet i Osterøy kommune, og vil i mange tilfelle stille svakare enn ufaglærte tilsette som har lengre tilsettingsforhold i kommunen. Det vil kunne føre til at tilsette som får innfridd valrett, på nytt må vurderast som overtalige etter interne kriterium sett utifrå heile kommunen.

### **Oppsummert kostnader**

Kommunen sine stipulerte kostnader for pensjon og mogleg innsparing i 2021 tal for tilsette i reinhaldstenesta var om lag 14% av årsløn, opprunnda tilsvarande kr 1 090 000,- pr år.

Basert på interne kartleggingar, førebelse forvurderingar og den enkelte tilsette sin situasjon er rådmannen si vurdering at inntil 5 tilsette vil kunne ha ein valrett.

Det utgjer ein ekstra kostnad for løn inkl. sosiale kostnader ekskl. pensjon på kr 1 900 000 pr. år.

Til politikarar i Osterøy

Osterøy 15.03.2022

### **UTTALE I HØVE SAKA OM KONKURRANSEUTSETJING AV REINHALDET I OSTERØY KOMMUNE**

Fagforbundet Osterøy støtter sjølvstøtt dei uttalane og dei skriva som dei hovudtillitsvalde i kommunen har i saka.

Me undrar oss over heile prosessen i denne saka. Heradsstyret behandla sak om mogleg konkurranseutsetjing i sak 103/21 den 8. desember 2021. Vedtaket vart at fleirtalet meinte at kommunen skulle drive fram med reinhaldet i eiga regi framfor å konkurranseutsetja tenestene. Etter dette har det ikkje komen nokon klage til Kofa på vedtaket, men den eine tilbydaren har via sin advokat antyda at dei kan kanskje komme til å klage. Administrasjonen set da i gang ein prosess for å få omgjort vedtaket i heradsstyret. Kva for forvaltningspraksis er dette? Det er fatta eit lovleg demokratisk vedtak, og viss nokon antydar at dei kanskje skal klage på vedtaket så skal saka takast opp att? Det kan verte mange omkampar viss dette er måten Osterøy kommune skal handsama saker på i framtida.

I den fyrste saka som vart lagt fram der kommunen hadde brote alt som heiter spelereglar i arbeidslivet i slike prosessar så gjekk det fram at det var teke forbehold om politisk godkjenning. Juridiske vurderingar me har fått seier at dette eit forbehold som vil stå seg juridisk. Spørsmålet vårt er om Osterøy kommune har fått dette utgreia av KS, eller om dei berre støttar seg til motparten sin advokat sine synspunkt?

Ein av dei store fordelane med å ha reinhaldet i eigen regi slik me ser det er den fleksibiliteten som det gjer arbeidsgjevar. Ikkje minst så me dette i pandemien, det kjem ikkje tilleggsrekningar eller brev frå advokatar fordi rådmannen nyttar ressursane der dei har mest behov for det.

Når utgreiingar i tillegg viser at grunna forhold som valrett med meir så vil det koste meir å konkurranseutsetje tenestene enn å drive dei i eiga regi så burde valet for heradsstyret vore enkelt i våre auge.

Fagforbundet Osterøy

Ina Dorthea Olsen

Leiar





Skriftleg uttale frå Fagforbundet Osterøy, ved Hovudtillitsvalt (HTV) Mette Valle vedrørande sak til ADMU, Formannskap og Heradsstyret vår 2022; Konkurransetsetjing av reinhaldstenesta i Osterøy kommune.

**Fagforbundet Osterøy meiner at ein må gå imot å konkurransetsetje reinhaldstenesta i kommunen då dette vil låse Osterøy kommune til fast utgifter i år framover, der det ikkje vil vera rom for fleksible ordningar utan at det fører med seg økonomiske tilleggskonstarar. Denne saka har òg skapt mykje frustrasjon og uro blant tilsette i reinhaldstenesta som gong på gong må kjempe for sin eksistens i Osterøy kommune. Me ser på reinhaldarane som motiverte for effektivisering og kostnadssparing framover og meiner kommunen er best tent med å ha tenesta i eigen regi.**

#### **Bakgrunn:**

I etterkant av Heradsstyrevedtaket 8.desember som seier at kommunen går imot ei konkurransetsetjing av reinhaldstenesta har aktør gjeve melding om at dei vil klage kommunen inn til KOFA. Bakgrunnen for å klage inn til KOFA er at det vert hevda at det ikkje er nok sakleg grunn til å avlysa anbuds konkurransen. Fagforbundet vart òg denne gongen involvert seint i prosessen då det allereie 15.desember vart forespegla at saka skulle opp igjen til behandling, då med sikte på Heradsstyremøte i februar. Fagforbundet hadde møte med Rådmann 27.01.22 der me spør om ein kan få utsatt vederlagsfristen frå aktør slik at me denne gongen kunne få ei god saksutgreiing, det blei gjort og ny frist vart 30.04.2022.

#### **Prosess:**

Me opplever også denne gongen at Fagforbundet blir seint involvert i prosessen. Me vart involvert 24.januar i noko som bar preg av eit informasjonsmøte, det var ingenting på førehand som tilsa at det var snakk om at konkurransetsetjing av reinhaldstenesta skulle opp igjen til behandling. Etter personalsamlinga med reinhaldstenesta er det ingen ifrå administrasjonen som på eige initiativ har kontakta Fagforbundet, sjølv om me oppfatta i januar at dette måtte me samarbeide om, og at me var avhengig av kvarandre for å få ei god saksutgreiing.

Det har ikkje vore reelle drøftingar om at reinhaldstenesta skal opp igjen til politisk behandling, det har heller ikkje vore reelle drøftingar der HTV kan komma med sine råd, tankar og meiningar. Fagforbundet meiner at det har vore brot på Hovudavtalen §3.1c. Me ser oss forbigått av administrasjonen. Me meiner òg det er brot på Informasjonsplikta j.f Arbeidsmiljølova §8-1 fordi den pålegg arbeidsgjevar ei generell plikt til å informera om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakarnes arbeidsforhald med dei tillitsvalgte.

Fagforbundet har etterspurt kva tal kommunen bruker i saksframstillinga, me har fått nokre av dei. I første omgang kom me heller ikkje til å få sjå saka før den blei sendt til politikarane, men etter samtale med Rådmannen skulle me få den oversendt når ho hadde fått den og me mottok saka måndag 14.mars. For at me skal ha eit godt samspel, driva kommunen vidare, synleggjera det gode



arbeidet kommunen gjer, men òg påpeika når ting blir gjort feil så er me avhengig av ein open dialog og opne kort.

### **Valrett:**

Dersom politikanane vel å konkurransenutsetje reinhaldstenesta i Osterøy kommune, skal dette gjerast som ei verksemdoverdraging etter Arbeidsmiljøloven §16.

I rettspraksis er det i tillegg utvikla ein snever unntaksregel som omhandlar enkelte tilsette sin valrett. Dette gjeld i tilfelle der overdraginga fører til ikkje uvesentlege negative endringar i arbeidstakars situasjon. Fagforbundet meiner dette vil gjelde for tilsette som er 55+ samt dei utan sertifikat.

I reinhaldstenesta i Osterøy kommune er det totalt 20 tilsette + einingsleiar.

Det er 5 tilsette som er født i 1967 eller tidlegare som vil ha ein valrett med bakgrunn av tap i pensjon og AFP. I tillegg har me 6 tilsette som ikkje har sertifikat. I anbodet frå Alliance+ står det at dei meiner at det er for mange tilsette i forhold til areal og det vil oppstå ei overtalligheit som må arbeida andre stader enn i Osterøy kommune. Dei vil difor ha ein valrett utifrå vesentlege endringar og belastningar i arbeidsforhaldet hjå ny arbeidsgjevar. Det vil vera usikkert kvar dei skal arbeide og om dei kan nytte offentleg transport til dette.

Etter det me har funnet ut er det ingen verksemdar i omegnskommunar som nyttar Alliance+ og det vil difor mest truleg bli lang reiseveg for dei overtallige ifrå Osterøy kommune. Sidan 2004 har Alliance+ gjennomført 13 verksemdoverdragningar. Bømlo kommune, Os kommune, Meland kommune, Hydro Årdal, Hydro Høyanger, Hydro Karmøy og Hydro Sunndalsøra. Både Meland og Os (Alver og Bjørnafjorden) har trekt sine kontraktar ut og Alliance+ leverer ikkje tenester til dei lenger. Me meiner dette er ein kostnad som er viktig å ta med i reknestykket.

### **Kostnader og tal:**

Det har vore gjort kartleggingsamtalar, og HTV har deltatt på nokre av dei. På personalmøtet til reinhaldarane 27.januar fekk dei utdelt eit kartleggings skjema dei skulle fylla ut. Det har òg vore kartleggingsamtalar med dei over 55år og dei utan sertifikat med HR-leiar Øystein Aadland.

For dei 5 tilsette som er født i 1967 eller tidlegare vil det vera ein valrett med bakgrunn i tap av pensjon og AFP. Dette utgjør ein kostnad med lønn og sosiale utgifter på ca 1 730 000,- i tillegg kjem kostnader til pensjon og kostnader til forsikring.

I tillegg har me 6 tilsette som ikkje har sertifikat. Og med bakgrunn i at Alliance+ hevdar det er for mange tilsette i forhold til areal og det vil oppstå ein overtalligheit som må arbeide andre stader enn i Osterøy kommune. Difor vil dei ha ein valrett utifrå vesentlege endringar og belastningar i arbeidsforhaldet hjå ny arbeidsgjevar. Dette utgjør ein kostnad på ca 2 210 000,- i tillegg kjem kostnader til pensjon og forsikringar.

Tar ein kostnader for pensjonsutgifter i 2020, vil pensjonskostnadane for desse 11 utgjera rundt 867 000,-.





Det vil òg vera behov for at ein har reinhaldsleiar igjen i kommunen som kan ta ansvar for kontraktsoppfølging. Det vil bli ca 652 600,- i tillegg vil det kome utgifter til pensjon og forsikringar på ca 78 818,-.

Ved ei konkurranseutsetjing vil Osterøy kommune tilby Alliance+ verksemdoverdraging til

8 630 538,24,-, i tillegg må Osterøy kommune stå for ein reinhaldsleiar som tar seg av kontraktsoppfølging 731 418,- og ein har 11 reinhaldarar som kan ha ein valrett og difor stå igjen i kommunen som kommunen må finna anna arbeid til på ca 4 800 000,-. Og om det blir ei konkurranseutsetjing av reinhaldstenesta så står Fagforbundet klar til å etterprøva alle 11 tilsette som me meiner har ein valrett til å stå igjen i kommunen, noko som igjen kan føra til utgifter ved eventuelle rettssaker. Ved ei etterprøving av dei som har ein valrett vil kommunen bli ståande igjen med dei tilsette til rettssak er over, som kan ta ca 1år.

Om ein då legg saman dei faktiske utgiftene som me får ved ei konkurranseutsetjing, sett vekk ifrå eventuell rettssak mot Fagforbundet vil det då bli:

Framstilling med 11stk med valrett og 30% kontraktsoppfølgingsstilling:

	Alliance+	Osterøy kommune
Dagvask	6.757.097,00	
Hovudvask	1.117.391,24	
Andre tillegg	256.050,00	
Sum	8.630.538,24	
Forbruksmateriell	250.000,00	
Kontraktsoppfølging 30% stilling	250.000	
<b>Valrett 11stk</b>	<b>4.800.000</b>	
Sum:	<b>13.680.538,2</b>	<b>13.160.000,00</b>
		<b>+ 520 538</b>

Framstilling med 11stk med valrett og 100% kontraktsoppfølgingsstilling:

	Alliance+	Osterøy kommune
Dagvask	6.757.097,00	
Hovudvask	1.117.391,24	
Andre tillegg	256.050,00	
Sum	8.630.538,24	
Forbruksmateriell	250.000,00	
Kontraktsoppfølging 100% stilling	731 418,00	
<b>Valrett 11stk</b>	<b>4.800.000</b>	
Sum:	<b>14.161.956,2</b>	<b>13.160.000,00</b>
		<b>+ 1.001.956,2</b>



Framstilling 5 stk med valrett og 100% kontraktsoppfølgingsstilling:

	Alliance+	Osterøy kommune
Dagvask	6.757.097,00	
Hovudvask	1.117.391,24	
Andre tillegg	256.050,00	
Sum	8.630.538,24	
Forbruksmateriell	250.000,00	
Kontrakstoppfølgning 100% stilling	731 418,00	
<b>Valrett 5stk</b>	<b>2.124.090,0</b>	
Sum:	<b>11.486.046,2</b>	<b>13.160.000,00</b>
		- 1.673.953,8

Fleksibilitet eller tilleggskostnader?

I pandemiåret 2020 blei det slik me kan sjå utifrå rekneskap brukt ein del meir på reinhald. Dette er kostnader kommunen måtte ha betalt ekstra for dersom ein ikkje hadde hatt reinhald i eigen regi. Då slike kostnader ikkje er med som eit grunnlag for anbod. Ved å ta tal for avtalefesta tillegg for vikarar og overtidsbruk for 2020 blei kostnadene på 166 420,- for 2020, mens det i 2019 var kostnader på 8 364,-.

I budsjettet for reinhald i 2021 låg det inne 12 993 232,-. Dei vart pålagt innsparing på 1.120 000,-. I tillegg til dette har reinhald kutta 672 631,-. Dette er synlege bevis på at reinhaldstenesta i kommunal regi er motiverte for effektiviseringstiltak og kostnadskutt.

Me legg bak oss ei tid med forsterka reinhald og me har verkeleg sett kor viktig reinhaldarane re for organisasjonen vår. Osterøy kommune var faktisk tidleg ute å definere reinhaldarane som samfunnskritiske på lik linje med tilsette i helse under pandemien. Det er dei same tilsette som no får arbeids – og pensjonsvilkåra sine rasert ved at vilkåra vert sett ut på anbod.

Under pandemien, og no i etterdønningane viste dei ein enorm fleksibilitet som er vanskeleg å setje ein sum på, og me såg kor viktig det var med våre eigne reinhaldarar. Då skulen og barnehagar stengte ned grunna COVID-19 ville private reinhaldarar vorte permitterte, våre starta den årlege ned-vasken. Då skular og barnehagar opna opp att vart det drøfta fram ei løysing med at reinhaldarane kunne få gjere reint på ettermiddag, blant færre vaksne og born, og dei andre tilsette fekk kome til reine lokalar neste dag. Dette hadde ikkje vore mogeleg om dei ikkje var våre eigne.

Fleire plassar var det våre eigne reinhaldarar som gav dei andre tilsette i kommunen opplæring i forsterka reinhald, kva hadde det kosta om ein privat aktør måtte gjere det?

Dei tilsette på reinhald har vorte referert til som “vaktmeistaranes tredje auge”, men dette kan me strekkje mykje lenger. Ein uttale frå ein tilsett ved ein skule hevdar at reinhaldarar har vore til hjelp



når elevar er utafør og treng ein trygg vaksen, både i situasjonar med andre tilsette og aleine. Det tredje auge er dei òg for dei tilsette ved Osterøytunet eller i barnehagane våre, der dei vert oppfatta som ein av dei trygge vaksne, eller den trygge i uniform.

Tilsette i barnehagane rosar reinhaldarane si innstilling til å snu seg rundt om ikkje avdelinga er klar for dagens reinhald og at reinhaldarane av og til må starte i ein annan ende enn først tenkt. På Osterøytunet kan ein oppleve at brukar ikkje er klar for romvask enno, og då er ikkje reinhaldarane vonde å be om å komme att om litt, så reingjer dei andre stadar i mellomtida. Tidsskjema til tilbydarane er stramme, særleg dei "billigaste". Kan ein oppleve at fleksibiliteten ein har med reinhald i eigen regi blir ein tilleggskostnad ved ein privat aktør?

Oppstår det situasjonar der ein ikkje er fornøgd med reingjeringa, om noko er gløymt eller ikkje gjort godt nok så kan ein enkelt ordne opp i det med dagens situasjon då reinhaldet er i eigen regi. Enten ved å ta kontakt med dei lokale reinhaldsteama eller å ringje til leiar for reinhald. Ved ein privat aktør er det ein møysommeleg prosess for å komme i kontakt med vedkommande som har ansvar for reingjering i Osterøy kommune. Ein kan risikera at det er fleire ledd ein må gå igjennom for å nå fram – noko som vil bety mykje ekstra arbeid, dokumentasjon, irritasjon og oppfølging frå brukarane.

### **Forbehold om politisk vedtak:**

I anbudsdocumenta stod det at det var forbehold om politisk vedtak om konkurranseutsetjing av reinhaldstenesta. Det betyr at dei aktørane som leverte inn anbod er fullt klar over at det var eit forbehold og ein politisk risiko for om det blei vedtatt eller ikkje. Fagforbundet har personar som jobbar mykje med dette, samt at me har fått svar frå ein av våre advokatar. Dei er alle saman einige om at eit slikt forbehold står seg juridisk.

Ein av aktørane som har levert inn anbod prøver å påverke eit politisk vedtak med å berre kommentera enkeltdelar av anbudet, som kanskje kan føra til konsekvensar. Dei vel å ikkje kommentera forbeholdet om politisk vedtak som er lagt i anbudet og som er ein veldig viktig del av anbudet.

Det som er viktig å ha fokus på her er at det ikkje har blitt inngått nokon kontrakt, men at tenesta framleis er i eiga regi med bakgrunn i eit politisk fatta vedtak.

Dersom kommunen hadde levert inn eit anbod på lik linje som andre firma og ein hadde valt å inngå kontrakt på det grunnlaget, kan Fagforbundet vera eining i at det kanskje hadde vore grunnlag for eit søksmål.

Det er gjort ei juridisk vurdering i kommunen der dei hevdar at dersom dei har gått vidare med saka og inngått kontrakt den dette føre til eit erstatningskrav.

Fagforbundet stussar over at det er enkelte i administrasjonen som jobbar vidare med saka når det er vedtatt at reinhald ikkje skal konkurranseutsetjast.



### **Klage:**

Det er ikkje kome inn noko formell klage, verken til kommunen sjølve eller til KOFA. Og ved ei eventuell klage så vil den erstatninga ein risikerer å betala bli erstatning for arbeidet med å delta i konkurransen, altså å utarbeida tilbod, delta på møter, evt advokatutgifter til alle deltakarar.

Utifrå dei tilbakemeldingar som Fagforbundet har fått er det lite sannsynleg at ein klage vil få medhald med bakgrunn i atterhald som er lagt i anbudet.

*«100.3.8 Eksemplar på forhold som ikkje gir saklig grunn til avlysing*

*Forhald som normalt ikkje vil gje sakleg grunn til å avlysa, er blant annet dersom oppdragsgjevar gjennomfører ein konkurranse kun for å teste marknaden og det viser seg at oppdragsgjevar kan gjennomføra oppdraget betre og billegare i eigenregi. Korleis ei anskaffing skal foretas i eigenregi, skal vurderast før en konkurranse iverksettas, slik NOU 1997: 21 s. 139. **Eventuelt må det tydeleg angis i konkurransegrunnlaget at dette vil kunne bli resultatet av konkurransen.»***

Så det at ein kommunen har tatt atterhald om politisk godkjenning mht. om kommuner kjøper eksternt eller vel eigenregi etter gjennomført konkurranse, kan tale for at det førelegger sakleg grunn til avlysing.

### **Oppmoding:**

Ein del tenester i kommunen skal leverast kvar einaste dag. Det gjeld helsetenester, skule, barnehage, drift og vedlikehald av bygg og eigedommar. Reinhold er ein viktig del av desse tenestene. Det skal gjerast kvar dag. Slike tenester bør kommunen produsere sjølv. Både for tryggleik, kvalitet og fleksibilitet. Å ha ei reinholdsteneste i eigen regi betyr at me sjølv kan styre våre eigne rammer. Ved ei konkurranseutsetjing vil aktør ha eigne rammer for kva ein gjer og ikkje gjer, kva som ligg i anbudet og kva som blir tilleggstenester me som kommune må betala ekstra for. Gevinsten for å konkurranseutsetje reinholdstenesta er ikkje høg uansett korleis ein snur og vender på det. Fagforbundet vil etterprøva dei tilsette som me hevdar har valrett og det må synleggjerast i reknestykket at det kan komma fleire utgifter ved ei konkurranseutsetjing.

**Det skal kvar einaste dag leverast reinholdstenester i Osterøy kommune, la oss styra det sjølve og driva det i eigen regi med kvalitet, arbeidsforhold og arbeidsmiljø som er kommunen verdig.**

# SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
093/21	Formannskapet	PS	17.11.2021
103/21	Heradsstyret	PS	08.12.2021
008/21	Administrasjonsutvalet	PS	17.11.2021

Saksbehandlar	ArkivsakID
Berit Karin Rystad	21/2663

## Utgreiing av konkurranseutsetting av reinhaldstenesta

### Vedlegg:

Oversikt renholdere anonymisert

Skriftleg uttale frå Fagforbundet Osterøy

Vedlegg 1 renhold-kalkyle-Osterøy

Konkurransegrunnlag reinhaldstenester

Kravspesifikasjon - vedlegg til konkurransegrunnlag

Ability - Tilbod på reinhald

Alliance - Dei tekniske og faglige kvalifikasjonane

Alliance - Egenrapportering-lønns-og-arbeidsvilkår

Alliance - Tildelingskriterium kvalitet

Fagforbundet - Utalelse til sak om konkurranseutsetting av reinhold Osterøy kommune

**Rådmannen sitt framlegg til vedtak: Rådmannen rår i frå å konkurranseutsette reinhaldstenesta i Osterøy kommune på grunn av at gevinsten er for låg.**

### Administrasjonsutvalet - 008/21

#### AD - behandling:

#### AD - vedtak:

Rådmannen rår i frå å konkurranseutsette reinhaldstenesta i Osterøy kommune på grunn av at gevinsten er for låg

Samrøystes vedtatt

### Formannskapet - 093/21

#### FS - behandling:

ADMU sin innstilling:

"Rådmannen rår i frå å konkurranseutsette reinhaldstenesta i Osterøy kommune på grunn av at gevinsten er for låg."

---



**AVRØYSTING:**

Røyster for: 2SP, 2H, 2AP, 1KRF

Røyster mot: 2FRP

**FS - vedtak:**

**Formannskapet rår i frå å konkurransesette reinhaldstenesta i Osterøy kommune på grunn av at gevinsten er for låg.**

**Heradsstyret - 103/21****HS - behandling:**

Henrik Øksnes, FRP, ønskja gildskapen til Berit Borge, H, vurdert då ho er tilsett i reinhaldstenesta.

-----  
Berit Borge, H, forlet møte. Ingen vara møtte  
25 medlemmar tilstades.  
-----

**AVRØYSTING GILDSKAP**

Votering går fram av protokoll for votering

Grunngjeving: Heradsstyret fann Berit Borge, H, ugild i saka, jf. fvl. §6 bokstav a, då ho er tilsett i reinhaldstenesta i kommunen og difor kan verte påverka av ein konkurransesetting av reinhaldstenesta og verksemdovertakelse.

-----  
Framlegg og votering i saka går fram i protokoll for votering

**HS - vedtak:**

**Heradsstyret rår i frå å konkurransesette reinhaldstenesta i Osterøy kommune på grunn av at gevinsten er for låg.**

**Saksopplysningar:****Saksopplysningar:**

I samband med handsaming av budsjett i heradstyremøte 9. desember 2020 (sak 092/20 Budsjett 2021 med økonomiplan 2021 – 2024) ba politikarane om ei utgreiing av konkurransesetting av reinhaldstenesta i Osterøy kommune.

Rådmannen har kunngjort ein tilbodskonkurranse om kjøp av reinhaldstenester, og to føretak har gitt tilbod på reinhaldstenester i Osterøy kommune. Tilbodsfristen var 15.10.21. Det har vore gjennomført ei synfaring på einskilde bygg for interesserte.

I tabellen er dei aktuelle summene lagt inn. Tilbodssummene er korrigererte slik at det vert korrekt sum å samanlikne med i høve til det kommunen brukar på reinhaldstenesta. Korrigererte summar er avklart

med Ability og Alliance i egne avklaringsmøtar. Summen kommunen nyttar på reinhaldstenesta er og korrigert, slik at ein kan samanlikne på likt grunnlag.

	Alliance	Ability	Osterøy	Kommentar
Dagvask	kr 6 757 097,00	kr 12 532 910,46		
Hovedvask	kr 1 117 391,24			Ability - inkludert i dagvask
Andre tillegg	kr 256 050,00	kr 918 096,40		
SUM	kr 8 130 538,24	kr 13 451 006,86		
Forbruksmateriell	kr 250 000,00	kr 250 000,00		
Kontraktoppfølging	kr 850 000,00	kr 850 000,00		
TOTALSUM	kr 9 230 538,24	kr 14 551 006,86	kr 14 082 857,00	

Begge føretak er seriøse og har erfaring med offentleg reinhaldsteneste. Dei har naudsynste godkjenningar og oppfyllar dei krava kommunen har stilt til kvalitet.

Torsdag 28.10.21 blei det gjennomført drøftingar etter Hovudavtalen del B § 1.4.2. Saka skal handsamast i ADMU den 17.11.21 før handsaming i formannskap og heradsstyre. Det vil bli orientert munnleg i formannskapet og skriftleg til heradsstyret om handsaminga i ADMU.

Konsekvens for pensjon og ordninga med valrett for dei tilsette Rådmannen har lagt ved oversikt over tilsette med årslønn og stillingsprosent (Anonymisert) som vedlegg til saka.

Alle tilsette er omfatta av Hovudtariffavtalen i KS området:

<https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/hovedtariffavtalen/hovedtariffavtalen-1.5.2020-30.4.2022/>

Tilsette i Osterøy kommune har gruppeliv, yrkesskade og reiseforsikring i Gjensidige forsikring etter hovudtariffavtalen kap. 1 §§10 og 11. Alle tilsette har også tenestepensjonsordning i KLP med rettigheter om AFP, uføre og alderspensjon. Tre tilsette er tilsett som reinhaldsoperatør med særaldersgrense 65 år. Reinhold i skule arbeider redusert arbeidsår og følger skoleruta. Det førar til trekk i lønn på 11%.

Verksemdsoverdraging

Dersom heradsstyret vedtek å setje ut reinhaldstenesta til ein privat aktør, vil dette føre til ei verksemdsoverdraging. Med dette følgjer det pliktar for kommunen etter arbeidsmiljølova kap. 16 og rettar for dei tilsette. Dei kan velje å reservere seg, og ikkje følgje med til ny arbeidsgjevar. Ved bruk av reservasjonsretten, vil arbeidstilhøvet i Osterøy kommune opphøyre. Kommunen har plikt til å informere og ta dei tilsette med på drøftingar.

Valrett

Det må gjerast ei konkret vurdering om kven som har valrett, dvs. rett til framleis å vere tilsett i Osterøy kommune. Rettspraksis har stilt opp vilkår for valrett. Rådmannen vil gjere denne vurderinga viss det blir aktuelt. Ein må rekne med at det vil vere nokon tilsette som vil ha valrett. For dei som har rett og vel å vere tilsett i kommunen, må kommunen som arbeidsgjevar vurdere kva arbeidsoppgåver ein har tilgjengeleg, og om kommunen har ein jobb å tilby ut i frå arbeidstakar sine kvalifikasjonar.

Dette må utgreiast nærare viss heradsstyret gjer vedtak om konkurranseutsetjing.

### **Bakgrunn**

I denne saka utgreier rådmannen kva konkurranseutsetting av reinhaldstenesta vil gi av gevinstar og kva ein vil tape på å konkurranseutsette tenesta. Saka gir grunnlag for ei politisk avgjerd om Osterøy kommune skal gjennomføre ei konkurranseutsetting. Det er i konkurransegrunnlaget teke atterhald om politisk godkjenning i heradsstyret. Det er og teke atterhald om konkurranseutsetting av reinhaldstenesta viss det er dyrare enn kommunen sjølv gjer arbeidet for.

Ved utgreiing om mogleg konkurranseutsetting, og før vedtak om konkurranseutsetting, skal reglane for samarbeid med dei tilsette sine organisasjonar takast i vare. Dette er forankra i Hovudavtalen del B §1-4-2.

Det er gjennomført drøftingar med hovudtillitsvalt i Fagforbundet. Drøftingar vart gjennomført den 28. oktober 2021. Dette var seint i prosessen og rådmannen ber om orsak for dette og erkjenner at dette er uheldig for prosessen og samarbeidet med tillitsvalte. I ettertid har dialogen vært god og konstruktiv. Partane har avtalt at saka skal handsamast av ADMU før den bli lagt fram for formannskap og heradsstyre. Saka vil og verte handsama i kontaktforum og AMU den 25. november 2021.

### **Vurdering**

Rådmannen legg i si vurdering til grunn argument knytt til pris og til kvalitet og utføring. I tillegg greier rådmannen ut føremoner og ulemper ved konkurranseutsetting.

### **Pris**

Alliance AS kjem med eit tilbod som er langt lågare enn kommunen sitt budsjett på reinhald for 2022. Ability sitt tilbod er høgare enn det reinhald i Osterøy kommune vil levere for 2022.

Reinhald har i 2021 redusert utgiftane med ca 1,2 millionar ved å gå ned på frekvens og likevel haldt seg innafor den regionale reinhaldsnorma. Det ligg eit potensiale for effektivisering og omorganisering som gjer at kommunen kan redusere kostnadane ytterlegare i 2022.

### **Kvalitet og utføring**

Når det gjeld kvalitet må alle aktørar halde seg til reinhaldsnorma. Dette gjeld både kommunen og private aktørar. Når rådmannen har gått gjennom tilboda så er konklusjonen at kvalitet er teke i vare i krava til tilbydarane. Forskjellen i pris er knytt til kor mykje tid den enkelte tilbydar har lagt inn i reinhaldet.

### **Føremoner og ulempar**

- Ulempar med konkurranseutsetjing
- Antageleg dårlegare ressursutnytting. I dag samarbeider reinhald og teknisk drift/Bygg om vedlikehald og drift av kommunen sine bygg. Det er etter rådmannen si vurdering ei stor føremon når det gjeld å ha oversikt og kontroll på bygga, til dømes for å oppdage lekkasjar, skadar eller slitasje som krev rask utbetring.
- Fleksibilitet. Eigen teneste gir mykje større fleksibilitet og vil vere billegare enn å kjøpe ekstra tenester eksternt. Til dømes på Osterøytunet:



«På Osterøytunet er me sær s n øgd med samarbeidet me har med reinhaldarane i dag. Dei er godt kjende med drifta vår, dei er fleksible og samarbeider med oss om gode tenester til brukarane våre. Sjølv om det ikkje er pasientkontakt som er del av deira arbeid, er det naturlegvis ein del av dagen deira uansett. Dei må halde seg til våre brukarar, deira daglege utfordringar og deira døgnrytme . Reinholdarane sin fleksibilitet er også sær viktig at me får behalde. Her kan det ein dag bli endringar med at t.d eit rom må vaskast ut evt. smittevaskast. Dette er ikkje noko me alltid kan utsette. Viss me må utsette mottak av ein pasient grunna manglande kapasitet til å klargjere/reingjere rom, må me betale over 5000,- per døger til sjukehuset. Dette har me til no aldri måtta gjort grunna manglande reinhold! Eit anna viktig moment er at me har ikkje bemanning til å overta noko oppgåver knytt til reinhold!

Eit anna døme er reinhold knytt opp mot skule. Alle vaksne som har oppgåver i skulen har ansvar for å følgje opp at borna har det bra. Det kan være born som fell utanfor og treng ein trygg vaksen. Reinholdarar har vore til hjelp når elevar er utafør og treng ein trygg vaksen, både i situasjonar med andre tilsette og aleine. Dei er ein viktig ressurs i skule og barnehage, og det er lettare å utvikle slike tverrfaglege nettverk når reinhold er integrert i kommunen sin politikk og målsettingar om tverrfagleg samarbeid.

- Akutte hendinger/nye behov. Reinhold kan snu seg rundt og omdisponere personell utan at det kostar så mykje ekstra. T.d. i perioden med koronatiltak var det reinhold som stilte opp slik at kommunen fekk andre tenester til å gå rundt. Vi kan ikkje rekne med at ein privat aktør kan handle like raskt. Vidare gjer reinholdarene oppgåver som ikkje er budsjetterte, men som dekkast inn innanfor gjeldande budsjett likevel. Dette er mogleg gjennom å omdisponere personell og gjere omrokkingar i arbeidsoppgåvene.
- Kommunen må ha ein ressurs til å følgje opp reinholdskontrakten. Det vil vere ein kostnad i tillegg til tilbodssum.
- Me har framleis moglegheit til å effektivisere når reinholdet er i kommunal regi. Mellom anna med tanke på endringar av bygg, nokon vert lagt ned, og andre kjem til

#### · Føremonar med konkurranseutsetjing

- Det vil vere mindre administrasjon knytta til arbeidsgjevaroppfølging som t.d. sjukdomsoppfølging
- Det vil være 4- 5 millionar å spare ved å velje det rimelegaste tilbodet
- Begge firma har god erfaring med verksemdoverdraging og kan sikre god kvalitet på tenestene gjennom sine kvalitetssystem

#### **Prosess vidare:**

Viss heradsstyret gjer vedtak om konkurranseutsetting vil rådmannen følgje opp med å velje leverandør og inngå kontrakt etter regelverk for offentlege anskaffingar. Prosess etter arbeidsmiljølova kap. 16 vil verte igongsett. Rådmannen visar her til omtale under punkt «saksopplysningar».

I motsatt fall der heradsstyret ikkje gjer vedtak om konkurranseutsetting, vil rådmannen avlyse konkurransen ut frå dei atterhald som er teke i konkurransegrunnlaget.

Folkehelse

Miljø

Økonomi

Konkurransetsetting vil kunne gi lågare utgifter til reinhald i Osterøy kommune og gi innsparingar i fht budsjett for 2023

### **Konklusjon**

Ut i frå dei to tilboda som er kome så vurderer rådmannen det slik at ein ikkje rår til å gjennomføre ei konkurranseutsetting av reinhaldstenesta i Osterøy kommune. Rådmannen si grunngjeving er at det er for liten gevinst i å konkurranseutsette i forhold til kva kommunen sjølv kan levere når det gjeld den fleksibiliteten og gevinstar som eit kommunalt reinhald gir. Reinhald i Osterøy kommune har eit potensiale for ytterlegare effektivisering i 2022. Reinhald sto for ei innsparing på ca 1,2 millionar kroner i 2021.

# SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
004/22	Administrasjonsutvalet	PS	23.03.2022

Saksbehandlar	ArkivsakID
Øystein Aadland	22/870

## Reviderte varslingsrutiner for Osterøy kommune

### Vedlegg:

Varsling - for deg som ønskjer å varsle

Varsling - rutine for mottak og handsaming av varsel

Varsling - for deg som mottok eit varsel

### Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

**Rådmannen sitt ukast til nye retningslinjer for varsling blir vedtatt slik dei ligg føre**

### Saksopplysningar:

#### Saksopplysningar:

*Ei varsling er å melde frå om kritikkverdige forhold i verksemda til nokon som kan ha mynde til å gjere noko med forholdet det blir varsla om. Eit kritikkverdig forhold er eit brot på lover/reglar/verksemda sine interne retningslinjer og brot på etiske normer som er breitt forankra i samfunnet. Lov om varsling er heimla i arbeidsmiljølova kapittel 2A. Det er ikkje formkrav til å levere eit varsel og varsling kan skje både munnleg og skriftleg.*

*Kommunen pliktar å utarbeide interne varslingsrutinar i samsvar med arbeidsmiljølova §2 a-3. Rutinen skal vere ein del av kommunen sitt systematiske helse, miljø og tryggleiksarbeid. Rutinen skal sikre ein forsvarleg framgangsmåte ved varsling frå eksterne eller interne og ei forsvarleg oppfølging og handsaming av varselet. Rutinen skal gjelde for varslingar knytt til saker i arbeidstilhøve ut frå arbeidsmiljølova sine reglar. Rutinane gjeld ikkje politikarar.*

*Administrasjonen ser det som positivt å leggje til rette for å avdekke og betre kritikkverdige forhold i kommunen. Vidare ønskjer administrasjonen at tydelegare retningslinjer, oppfølging og informasjon skal gje tryggleik for tilsette og andre til å stå fram om kritikkverdige tilhøve, og at desse kan løysast internt gjennom dialog, kartlegging og oppfølging. Rutinen er eit ledd for å skape auka tillit i kommunen.*

*Administrasjonen har eit varslingsutval for handsaming av varsel. Varslingsutvalet er sett saman av eit medlem frå kvar sektor, i tillegg til juridisk rådgjevar og hovudverneombod. HR-avdelinga har sekretærfunksjon for utvalet og skal hjelpe med kompetanse og rettleiing for handsaming av varsel.*

### Bakgrunn

ADMU gjorde i sak 009/21 følgjande vedtak:

**AD - 009/21 VEDTAK:** ADMU ber om at reviderte varslingsrutinar blir lagt fram i neste møte.

Varslingsutvalet skal melde tilbake sine erfaringar med handsaming av varslings saker og bruk av interne varslingsrutinar

### **Vurdering**

Varslingsrutinen for Osterøy kommune er delt inn i 3 delar:

1. «for deg som ønskjer å varsle»
2. «for deg som mottok eit varsel»
3. «rutine for mottak og handsaming av varsel»

Det er delt inn på denne måten for å gjere rutinen oversiktleg og så enkel å forhalde seg til som mogleg.

Det er mykje informasjon som kunne vore inkludert i ein rutine for varsling. Administrasjonen ønskjer at rutinen skal vere kort og presis for å gjere han alminneleg og lett leseleg for alle.

Rutinane for varsling er tilgjengeleg på kommunen sine intranettsider og er tilgjengeleg for tilsette. Det er innført elektronisk varslings system som skal gjere det enklare å varsle på ein god og forsvarleg måte.

Varslingsutvalet har dei siste åra motteke fleire varsel som har blitt handsama i varslingsutvalet. Det er og gjennomført opplæring for tilsette i varslingsutvalet. I dei siste sakene har varslinga omfatta Rådmann, og retningslinene har vore uklære om korleis slike varsel skal følgjast opp. Endringane i rutinane gjeld primært varsel som omfattar Rådmann.

Saker som gjeld varsel på Rådmann må utarbeidast slik at handtering av varslings saker ikkje blir ei sikringsavgjerd/eller eit ankepunkt for å vere ueinig i handtering av varslings saker. Slike ankeorgan er ivaretatt blant anna gjennom Diskrimineringsnemnda. Oppfølging av arbeidsmiljø og det totale arbeidsgjevaransvaret er delegert Rådmann gjennom ny kommunelov. Det er administrasjonen ved Rådmann som etter kommunelova skal følgje opp og ivareta arbeidsmiljø og arbeidsgjevarrolla. Det er likevel, sett utanfrå og omdømme messig fornuftig at det føreligg sikringsbestemmingar for å handtere varsel som personleg eller direkte omfatter rådmannsstillinga.

Den største endringa i varslingsrutinane omhandlar oppfølging av varsel direkte mot Rådmann. Det er administrasjonen si vurdering at nye rutinar for oppfølging av varsel direkte mot Rådmann blir handtert på ein ryddig og kontrollert måte som og ivaretar arbeidsgjevaransvaret mot rådmannsrolla. OM det bør innførast rutinar for ekstern bistand frå t.d. advokatkontor for vurdering av vaset, er ikkje ført inn som ein del av rutinane. Slik vurdering må handsamast i kvart enkelt tilfelle i Formannskapet. Det viser seg likevel at fleire av dei større kommunane i Norge har valt å løyse slike problemstillingar via ekstern hjelp. Dersom Osterøy kommune skal inngå slik ordning, rår HR-avdelinga til at det vert gjort ei intern vurdering om innkomne varsel faktisk er eit varsel etter arbeidsmiljølova sine reglar før det vert sendt vidare til ekstern part. Administrasjonen legg opp til at ei slik vurdering blir gjort av Bedriftshelsetenesta. Kommunen treng ei tydelegare praktisering og skilje mellom det som går på ordinære konfliktsaker, usemje av styringsrett og uforsvarleg arbeidsmiljø/kritikkverdige forhold. Varslingsrutinane har med dette som utgangspunkt endra rutinane med informasjon med fleire detaljar om kva som er å definere som varslings sak etter arbeidsmiljølova sine reglar.

Osterøy som organisasjon oppfordrar til å varsle om kritikkverdige forhold. Skiljet mellom det som vert

definert som eit avvik kontra eit varsel etter arbeidsmiljølova sine reglar er likevel eit vanskeleg område og som over tid må byggjast gjennom rettspraksis. Gjennomgang og kontakt med andre kommunar sine rettingslinjer vek. varsling viser at Osterøy kommune har detaljerte og grundige rutinar for mottak og behandling av varsling. Likevel viser fleire av sakene at varslingane omfattar leiing og arbeidsmiljø som tidlegare har vore følgd opp i tenestene.

Kommunen som arbeidsgjevar må utarbeide rutinar for mottak og handtering av varsel som ikkje hemmar eller forringar/motarbeider arbeidet kommunen gjer for å fremje god leiing i organisasjonen. Rutinane skal då vere ei sikringsavgjerd der organisasjonen faktisk handlar i strid med lova. Rutinane må utarbeidast slik at dei ikkje hemmer eller forringar/motarbeider arbeidet kommunen gjer for å fremje god leiing i organisasjonen, og at arbeidsgjevar sin styringsrett ikkje blir vesentleg innskrenka.

Det er primært varsel som gjeld Rådmann som er endra i rutinane. Under er eit utdrag av nye avsnitt i varslingsrutinane:

### **Klipp inn frå varslingsrutiner:**

#### For deg som ønskjer å varsle

##### **Forbod mot hemn/straff**

Hemn eller straff mot varslaren er forbode. Dette er viktig for å sikra ei trygg ramme rundt den som varslar (AML § 2-5). Dette gjeld alle former for hemn/straff, t.d. trakassering, maktmisbruk, ugrunna omplasseringar, dårlegare lønsvilkår, usakleg opphøyr av arbeidsoppgåver, avskil og oppseiing. Den som varslar må likevel kunne rekne med saklege reaksjonar frå arbeidsgjevar som skuldast andre forhold enn sjølvselet. Både dei som varslar og dei som klagar må rekne med at dei påståtte forholda vil bli undersøkt, at andre i den samanhengen vil kunne ta til motmæle og gje andre opplysningar, samt at kommunen til slutt kan kome til å konkludere med at det likevel ikkje har førekome kritikkverdige forhold.

Arbeidsgjevar har plikt til å leie, styre og organisere arbeidet og sikre eit forsvarleg arbeidsmiljø etter arbeidsmiljølova kapittel 4. Det inneber å prøve å løyse eventuelle konflikhtar og bruke leiingsverktøy til t.d. ramme inn stillinga, avstemme forventningar og utøve leiing i tråd med kommunen sine leiarprinsipp.

##### **Plikt til å medverke**

Alle tilsette har eit ansvar for å medverke til eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø, det vil sei at det er ei plikt å medverke for tilsette i slike saker. Eit minstekrav til oppførsel på jobben er at vi bruker alminneleg høfligheit. Tilsette har plikt til å medverke aktivt i arbeidet med å skape eit arbeidsmiljø der konflikhtar blir handtert på ein open, ærleg og konstruktiv måte, og bidra til å førebyggje og handtere destruktive former for konflikhtar, jf. arbeidsmiljøloven § 2-3, på gode måtar. Tilsette skal bidra konstruktivt i dei situasjonar leiaren har tatt tak i ein konfliktsituasjon, det gjeld både ved undersøking og i tiltaksfasar.

##### **Bedriftshelseteneste**

Bedriftshelsetenesta er ei teneste der tilsette kan vende seg for å få råd dersom dei opplever negative handlingar retta mot seg og treng nokon å snakke med før dei eventuelt leverer klage eller varsel.

Bedriftshelsetenesta skal bistå arbeidsgjevar, arbeidstakarar, arbeidsmiljøutval og verneombod med å skape sunne og trygge arbeidsforhold. Bedriftshelsetenesta blir nytta som ekstern part i saker der det er varsla personleg på Rådmann.

##### **Arbeidstilsynet**

På Arbeidstilsynet sine nettsider er det god informasjon om varsling. Der kan du blant anna lese om retten og plikta til å varsle, kva som er meint med kritikkverdige forhold, og ulike roller og ansvar forbunde med varsling. Kommunane sin interesse- og arbeidsgjevarorganisasjon, KS, har eit rettleiingshefte om varsling («Ytringsfrihet og varsling») på sine nettsider. Sivilombodsmannen har kome med fleire fråsegn om varsling. Desse fråsegnane handlar om blant anna retten til å ytre seg,

teieplikt, gjengjelding og personvern, og er rettleiande om temaet

### **Diskrimineringsnemnda**

Diskrimineringsnemnda behandlar saker som vert klaga inn om diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og gjengjelding. Det er gratis å få ei sak behandla av nemnda, og partane risikerer ikkje å måtte betale motparten sine sakskostnader. Partane vel sjølv om dei vil bruke advokat. Heile prosessen kan gjennomførast digitalt.

Diskrimineringsnemnda er eit nøytralt organ. Dei gjev difor ikkje råd eller rettleiing til nokon av partane.

Arbeidsgjevar dekkjer ikkje kostnader til advokat.

### Retningslinjer for deg som mottek eit varsel:

Mindre alvorlege brot på kommunen sine rutinar og prosedyrar er eksempel på avvik.

Avvik handlar ofte om tenesteproduksjon eller HMT, og skal normalt meldast og handterast i kommunen sitt internkontrollsystem. Målet er å rette opp feil og forbetre rutinar. Arbeidsgivar er forplikta til å undersøke og følgje opp både avvik, klager og varsel, men framgangsmåten kan vere ulik. Det er og berre ved varsling av kritikkverdige forhold etter arbeidsmiljølova at den tilsette har krav på vern og rettar etter varslingsbestemmelsane i lova.

Avvik som ikkje vert følgt opp, kan likevel verte eit kritikkverdig forhold etter arbeidsmiljølova sin definisjon, og må då varslast om gjennom kommunen sine varslingskanalar.

Melding om avvik må gjerast gjennom intranettsida til Osterøy kommune.

Eit forhold som berre gjeld den tilsette sitt eige arbeidsforhold, blir ikkje rekna som eit varsel etter arbeidsmiljølova § 2 A-1 (3). Tilsette har likevel ein sjølvstøtt rett til å påklage eigne arbeidsforhold også. Ei melding om eit slikt forhold blir definert som ein søknad eller ei klage. Ein slik søknad eller klage kan og utløyse arbeidsgjevar si undersøking og aktivitetsplikt.

I den grad ein tar opp at ein sjølv opplever eit uforsvarleg arbeidsmiljø der ein blir utsett for mobbing, trakassering, utilbørleg oppførsel eller liknande, vil ein likevel falle inn under reglane om varsling. Då ein i slike saker er part i saka - og ikkje berre ein utanforståande varslar - kan ein sei at ein varslar i form av ein klage på eigne arbeidsmiljøforhold. Som part i ei sak der ein varslar om eigne forhold, har ein andre rettar og plikter enn når ein varslar om forhold der ein sjølv ikkje er part.

Kritikk av forhold som ein arbeidstakar er ueinig i ut frå si personlege eller politiske overtyding vert ikkje rekna som varsling.

### Rutine for mottak og handsaming av varsel

#### **Varsel som gjeld Rådmann**

Rådmann er den øvste administrative leiaren i organisasjonen og er ansvarleg for at arbeidsmiljølova sine reglar om varsling blir følgt. Sjølv om varselet og gjeld rådmannen, er ikkje rådmannen utan vidare inhabil. Varselet kan i mange tilfelle likevel bli følgt opp av rådmannen. Så langt som mogleg skal ein gjennomføre undersøkingar internt før det blir sett i verk ekstern undersøking. Det gjeld særleg i dei tilfella varselet handlar om saker i lina der rådmannen ikkje er direkte part i saka eller oppfølginga. Det må gjerast konkrete vurderingar i kvar sak og så langt som mogleg i samråd med Ordførar og bedriftshelsetenesta.

Kommunen oppmodar om å varsle tenesteveg og til å nytte det elektroniske varslingskjemaet.

#### **Ordførar mottek varselet**

Ordførar informerer rådmannen om at varsel er motteke, om innhaldet i varselet og om korleis saka vil bli saksbehandla vidare. Ordførar sender varselet vidare til Bedriftshelsetenesta kommunen er

*knytt til, som gjer ei vurdering av varselet. Bedriftshelsetenesta skal vurdere om varselet er omfatta av arbeidsmiljølova § 2 A 1, og om det er varsla på Rådmann som person som gjer at rådmannen er inhabil i saka.*

#### **Varslingsutvalet mottok varselet**

*Leiar i varslingsutvalet/varslingsutvalet mottok varselet, men vil vere inhabil(e) ved varsel mot rådmannen og kan ikkje handtere saka. Ved varsel på rådmannen sender varslingsutvalet varselet til saksførebuing hos Bedriftshelsetenesta, med kopi til Ordførar, og informerer varslar om prosessen for vidare saksbehandling av varselet.*

#### **Oppfølging av vurdering frå Bedriftshelsetenesta/prosess for sluttbehandling av varselet**

*Når saka er vurdert av Bedriftshelsetenesta, blir saka lagt fram for Ordførar og Formannskap som handterer oppfølginga av varselet.*

*Dersom formannskapet konkluderer med at rådmannen er habil i saka, blir saka sendt tilbake til kommunen sitt interne varslingsutval som følgjer opp saka etter interne retningslinjer.*

*I dei tilfella formannskapet konkluderer med at rådmannen er inhabil i saka, skal formannskapet kontakte ekstern part for undersøking og oppfølging av varselet.*

*Etter at saka er ferdig handsama i Formannskapet blir rådmannen og varslar orientert av Ordførar, eller han/ho som er gitt fullmakt til å handtere avslutninga av saka, om resultatet av sakshandsaminga og korleis saka blir følgt opp vidare.*

Reviderte rutinar for varsling skulle ordinært bli lagt fram for ADMU i juni- møtet. Ettersom det er kalla inn til ekstraordinært ADMU blir saka lagt fram i marsmøtet. Det har ikkje vore gjennomført drøftingar med arbeidstakarorganisasjonane grunna avgrensa tid før møtet. Organisasjonane har fått reviderte varslingsrutinar til uttale. Det er ikkje kome innspel frå arbeidstakarorganisasjonane til rutinane.

Reviderte varslingsrutinar er sendt varslingsutvalet og det er bedt om innspel på deira erfaringar med handsaming av varslingssaker. Det er ikkje omme tilbakemelding frå varslingsutvalet.

#### **Konklusjon**

Nye retningslinjer for varsling er oppdatert i tråd med lovverk, arbeidstilsynet sin rettleiar og KS sin rettleiar for varsling. Utkast til ny varslingsrutine blir lagt fram til handsaming



# Varsling

## - Retningslinjer for deg som ønsker å varsle

Denne rutinen gjeld for varsling etter arbeidsmiljølova.

Osterøy kommune ønsker at kritikkverdige tilhøve i kommunen skal avdekkjast og ryddast opp i. Alle arbeidstakarar og andre buande i Osterøy kommune vert difor oppmoda om å melde frå om kritikkverdige tilhøve i kommunen og på arbeidsplassen.

Det er svært viktig at alle involverte partar opptrer ryddig og gjennomtenkt sidan ei varsling ofte vert opplevd å vere ein krevjande prosess for alle dei involverte partane.

Denne rettleiaren gjeld for deg som ønsker å varsle. Dersom du som varslar har behov for rådgjeving i saka, kan du ta kontakt med HR-avdelinga, tillitsvalde eller verneombod.

### Innhald

Kva er ei varsling? .....	2
Kven sender ein varslinga til? .....	3
Korleis varslar ein? .....	3
Anonym eller open varsling? .....	4
Framgangsmåte ved ei varsling: .....	4
Kva skjer når varselet er sendt? .....	4
Forbod mot hemn/straff .....	5
Teieplikt .....	6
Plikt til å medverke .....	6
Bedriftshelseteneste .....	6
Arbeidstilsynet .....	6
Diskrimineringsnemnda .....	6





## Kva er ei varsling?

Ei varsling er ei ytring som gjeld kritikkverdige tilhøve i bedrifta. Med kritikkverdige tilhøve er det meint lovbrøt eller andre straffbare tilhøve – til dømes brot på interne retningslinjer eller allment aksepterte etiske normer.

Lov om varsling er heimla i **arbeidsmiljølova kapittel 2A**. Varslinga kan leggjast fram både munnleg og skriftleg, og det er innhaldet i varslinga som avgjer om det er ei varsling eller ikkje. Ofte kan varslingar grense mot tips, avvik og/eller andre meldingar.

«§ 2 A-1. Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten

- (1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.
- (2) Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.
- (3) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.»

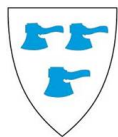
Nokre døme på kritikkverdige tilhøve (ikkje uttømande):

- Korrupsjon
- Maktmisbruk
- Mobbing/trakassering
- Seksuelle overgrep/trakassering
- Brot på teieplikta
- Tilhøve som kan medføre fare for liv og helse
- Underslag, tjuveri og økonomisk misleghald
- Diskriminering
- Uforsvarleg sakshandsaming
- 

Saker som er allment kjent er ikkje rekna som varsel.

Mindre alvorlege brot på kommunen sine rutinar og prosedyrar er eksempel på avvik. Avvik handlar ofte om tenesteproduksjon eller HMT, og skal normalt meldast og handterast i kommunen sitt internkontrollsystem. Målet er å rette opp feil og forbetre rutinar. Arbeidsgjevar er forplikta til å undersøke og følgje opp både avvik, klager og varsel, men framgangsmåten kan vere ulik. Det er og berre ved varsling av kritikkverdige tilhøve etter arbeidsmiljølova at den tilsette har krav på vern og rettar etter varslingsbestemmelsane i lova.

Har du fleire spørsmål om varsling, sjå: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/varsling> eller ring: 73 19 97 00



## Osterøy kommune

Avvik som ikkje vert følgt opp, kan likevel verte eit kritikkverdig forhold etter arbeidsmiljølova sin definisjon, og må då varslast gjennom varslingskanalane i kommunen.

Melding om avvik må gjerast gjennom intranettsida til Osterøy kommune.

Eit forhold som berre gjeld den tilsette sitt eige arbeidsforhold blir ikkje rekna som eit varsel etter arbeidsmiljølova § 2 A-1 (3). Tilsette har likevel ein sjølvsgatt rett til å påklage eigne arbeidsforhold også. Ei melding om eit slikt forhold blir definert som ein søknad eller ei klage. Ein slik søknad eller klage kan og utløyse arbeidsgjevar si undersøking og aktivitetsplikt.

I den grad ein tar opp at ein sjølv opplever eit uforsvarleg arbeidsmiljø der ein blir utsett for mobbing, trakassering, utilbørleg oppførsel eller liknande, vil ein likevel falle inn under reglane om varsling. Siden ein i slike saker er part i saka - og ikkje berre ein utanforståande varslar - kan ein sei at ein varslar i form av ei klage på eigne arbeidsmiljøforhold. Som part i ei sak der ein varslar om eigne forhold har ein andre rettar og plikter enn når ein varslar om forhold der ein sjølv ikkje er part.

Kritikk av forhold som ein arbeidstakar er ueinig i ut frå si personlege eller politiske overtyding, vert ikkje rekna som varsling.

### Kven sender ein varslinga til?

Det er igjen viktig for Osterøy kommune å presisere og tydeleggjere at vi ønskjer at kritikkverdige tilhøve i kommunen skal avdekkjast og ryddast opp i, og at vi derfor oppfordrar alle i kommunen til å bruke si moglegheit til å varsle og melde frå. Samtidig er det eit generelt ønskje om at alle konfliktrar skal løysast på så lågt nivå som mogleg, og du vert difor oppfordra til først å melde frå til den det gjeld, dersom dette let seg gjere.

Varsling bør som hovudregel gå «tenesteveg», altså næraste leiar, med mindre tilhøve gjeldt på eit høgare nivå. Gjeld varslinga næraste leiar, varslar ein til leiar over leiar. Gjeld varslinga for eksempel rådmann (høgaste nivå i kommunen), bør varslinga gå til politikarane i kommunen.

Ein kan også varsle til tillitsvald, verneombod eller til HR-avdelinga dersom ein ikkje ønskjer å ta opp tilhøvet med leiinga.

Kommunen har sett opp ei eiga varslingsgruppe som skal handsame alle varsel. Det er i tillegg oppretta eit eige elektronisk varslingsystem/skjema, tilsvarande det kommunen har når det gjeld avvik, som du finn på heimesida vår. Kommunen ønskjer at alle varsel kjem inn via det systemet. På denne måten ønskjer vi å sikre at alle varsel blir handtert og følgt opp på naudsynt måte.

### Korleis varslar ein?

Det er i utgangspunktet ikkje noko formkrav ved ei varsling. Det betyr at du sjølv kan velje måten du vil gjere det på – anten munnleg per telefon eller møte, eller skriftleg per brev, e-post og elektronisk gjennom digitalt skjema.

Det er viktig at du som varslar skildrar tilhøvet eller hendinga på ein slik måte at mottakar av varselet kan forstå at det er eit varsel, og at det er tilstrekkeleg med informasjon til å undersøke saka. Ver difor så presis og spesifikk som mogleg.

Har du fleire spørsmål om varsling, sjå: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/varsling> eller ring: 73 19 97 00



## Osterøy kommune

Link til side der ein kan varsle: <https://skjema.kf.no/FormsEngine/?wizardId=5565&externalId=1253>

Ønskjer du å vere **heilt anonym** kan du sende oss eit brev utan avsendar, ein e-post frå ei kryptert e-postadresse (for eksempel opprette ei ny e-post adresse berre for varslinga), eller ringe frå eit skjult/hemmeleg nummer. (Eit anonymt varsel som ikkje gir tilstrekkeleg med informasjon og opplysningar til at mottakar av varselet kan gjennomføre ei forsvarleg saksbehandling, vil diverre måtte avvisast)

### Anonym eller open varsling?

Me ønskjer i utgangspunktet at varslinga skal underteiknast med namn. Dette er fordi ein då kan hente inn meir opplysningar frå varslar og gje ei tilbakemelding om kva som må gjerast med forholda.

Du kan likevel velje å varsle anonymt.

Du kan difor velje om du vil vere heilt open som varslar, delvis open (dvs. open for den som mottek varselet, men at ein då er verna av konfidensialitet og teieplikt) eller heilt anonym. Det er uansett viktig å presisere at det alltid vil vere ein viss risiko for at identiteten din kan bli kjent. Dette er fordi omverda kan resonnerer seg fram til kven som er varslar gjennom informasjonen som er komen fram, gjennom dei undersøkingane som blir gjort og gjennom spørsmåla som blir stilt ved oppfølging av varselet.

### Framgangsmåte ved ei varsling:

1. Krav om forsvarleg framgangsmåte.
  - a. Før ein varslar kan ein spørje seg:
    - i. Har eg grunnlag for kritikken?
    - ii. Korleis bør eg gå fram?
    - iii. Kven bør eg sei frå til?
2. Utforming av varselet
  - a. Ingen formkrav. Kan benytte seg av vedlagt skjema
  - b. Gje gjerne informasjon om:
    - i. Fult namn, om du ikkje vel å vere anonym
    - ii. Dato for rapportering
    - iii. Kva for ein avdeling gjeld varselet?
    - iv. Når og kvar skjedde handlinga?
    - v. Skildring av det kritikkverdige forholdet
      1. kva, kva tid, kven, kor og korleis
      2. Prøv å skilje mellom kva ein trur og det ein veit
  - c. Korleis har du fått kjennskap til forholdet det vert varsla om?
  - d. Kven andre veit eller kan vite om forholdet? Kan andre bidra til meir informasjon – gje namn?
  - e. Kom gjerne med forslag til undersøking som kan avklare forholdet.
3. Val av varslingskanal

### Kva skjer når varselet er sendt?

Varslar vil få ei tilbakemelding om at varselet er motteke og vil bli følgt opp i tråd med rutinane. Varslar kan også bli kontakta for å gi ytterlegare informasjon i saka.

Handsamingstid følgjer av forvaltningslova §11 a

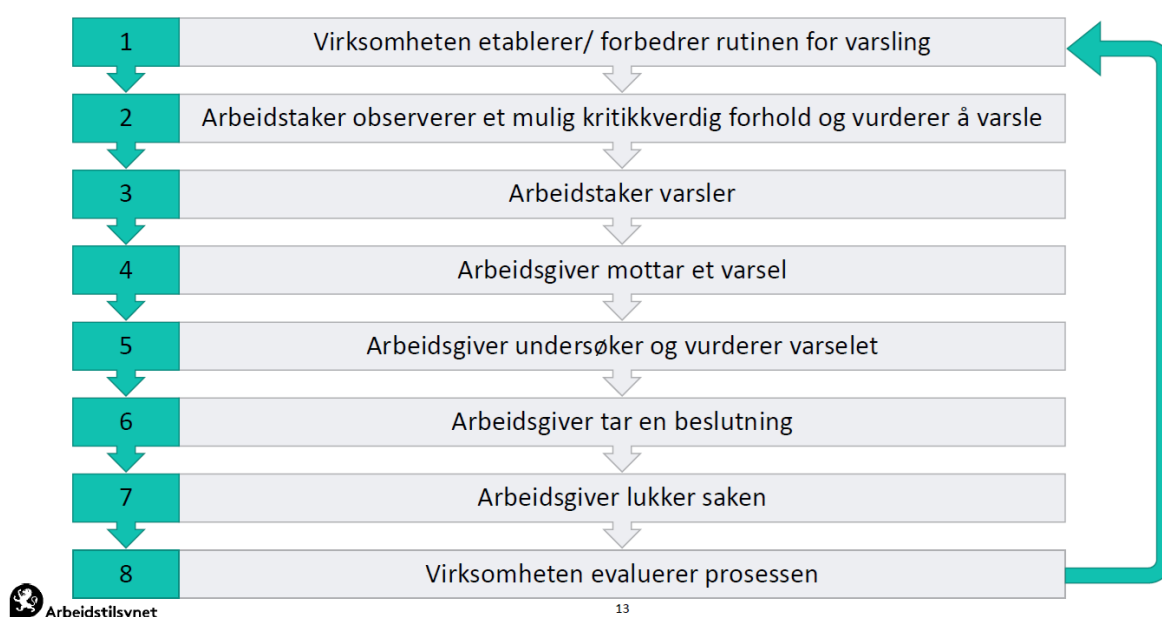
Har du fleire spørsmål om varsling, sjå: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/varsling> eller ring: 73 19 97 00



Varslaren sin rett til innsyn i dokument i saka vil vere avhengig av om vedkomande er "part" i saka. Ein part er ein "*person som en avgjørse retter seg mot eller som saken ellers direkte gjelder*", sjå forvaltningslova § 2 første ledd, bokstav e). Dersom det vert varsla om kritikkverdige forhold gjort av andre, kan den det varslast om vere part. Varslaren er i så fall ikkje part i saka.

Om ein tilsett varslar om at leiaren trakasserer kollegaer, vil leiaren vere part dersom det er aktuelt å gje ein reaksjon, til dømes oppseiing, overfor denne leiaren. I utgangspunktet vil ikkje dei som blir trakassert vere partar fordi dei berre har krav på eit forsvarleg arbeidsmiljø fritt for trakassering. Dette gjeld også dersom varslar er blant dei som er utsett for trakassering. Sjå bilete for korleis ein varslingsprosess skal sjå ut.

## Varslingsprosessen



## Forbod mot hemn/straff

Hemn eller straff mot varslaren er forbode. Dette er viktig for å sikra ei trygg ramme rundt den som varslar (AML § 2-5). Dette gjeld alle former for hemn/straff, t.d. trakassering, maktmisbruk, ugrunna omplasseringar, dårlegare lønsvilkår, usakleg opphøyr av arbeidsoppgåver, avskil og oppseiing.

Den som varslar må likevel kunne rekne med saklege reaksjonar frå arbeidsgjevar som skuldast andre forhold enn sjølv varselet. Både dei som varslar og dei som klagar må rekne med at dei påståtte forholda vil bli undersøkt, at andre i den samanhengen vil kunne ta til motmæle og gje andre opplysningar, samt at kommunen til slutt kan kome til å konkludere med at det likevel ikkje har førekome kritikkverdige forhold.

Arbeidsgjevar har plikt til å leie, styre og organisere arbeidet og sikre eit forsvarleg arbeidsmiljø etter arbeidsmiljølova kapittel 4. Det inneber å prøve å løyse eventuelle konflikhtar og bruke leiingsverktøy til t.d. ramme inn stillinga, avstemme forventningar og utøve leiing i tråd med kommunen sine leiarprinsipp.

Har du fleire spørsmål om varsling, sjå: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/varsling> eller ring: 73 19 97 00



### Teieplikt

Teieplikta gjeld overfor partane i saka og deira representantar og går dermed framfor reglane om partsinnsyn i forvaltningslova § 18.

Bestemminga om teieplikt gjeld ikkje ved intern varsling i kommunen, men ved ekstern varsling til tilsynsmyndigheita eller andre offentlege myndigheiter.

Dersom du varslar til eit offentleg organ, som t.d. Ordførar v/formannskap vil saka vere offentleg på sakslista og andre vil kunne be om innsyn. Det vil i slike tilfelle vere naudsynt å gjere ei vurdering om kva opplysningar som kan bli unnateke offentlegheit.

### Plikt til å medverke

Alle tilsette har eit ansvar for å medverke til eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø, det vil sei at det er ei plikt å medverke for tilsette i slike saker. Eit minstekrav til oppførsel på jobben er at vi bruker alminneleg høfligheit. Tilsette har plikt til å medverke aktivt i arbeidet med å skape eit arbeidsmiljø der konflikthar blir handtert på ein open, ærleg og konstruktiv måte, og bidra til å førebyggje og handtere destruktive former for konflikthar, jf. arbeidsmiljøloven § 2-3, på gode måtar. Tilsette skal bidra konstruktivt i dei situasjonar leiaren har tatt tak i ein konfliktsituasjon, det gjeld både ved undersøking og i tiltaksfasar.

### Bedriftshelseteneste

Bedriftshelsetenesta er ei teneste der tilsette kan vende seg for å få råd dersom dei opplever negative handlingar retta mot seg og treng nokon å snakke med før dei eventuelt leverer klage eller varsel. Bedriftshelsetenesta skal bistå arbeidsgjevar, arbeidstakarar, arbeidsmiljøutval og verneombod med å skape sunne og trygge arbeidsforhold. Bedriftshelsetenesta blir nytta som ekstern part i saker der det er varsla personleg på Rådmann.

### Arbeidstilsynet

På Arbeidstilsynet sine nettsider er det god informasjon om varsling. Der kan du blant anna lese om retten og plikta til å varsle, kva som er meint med kritikkverdige forhold, og ulike roller og ansvar forbunde med varsling. Kommunane sin interesse- og arbeidsgjevarorganisasjon, KS, har eit rettleiingshefte om varsling («Ytringsfrihet og varsling») på sine nettsider. Sivilombodsmannen har kome med fleire fråsegn om varsling. Desse fråsegna handlar om blant anna retten til å ytre seg, teieplikt, gjengjelding og personvern, og er rettleiande om temaet

### Diskrimineringsnemnda

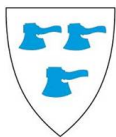
Diskrimineringsnemnda behandlar saker som vert klaga inn om diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og gjengjelding. Det er gratis å få ei sak behandla av nemnda, og partane risikerer ikkje å måtte betale motparten sine sakskostnadar. Partane vel sjølv om dei vil bruke advokat. Heile prosessen kan gjennomførast digitalt.



## Osterøy kommune

Diskrimineringsnemnda er eit nøytralt organ. Dei gjev difor ikkje råd eller rettleiing til nokon av partane.

Arbeidsgjevar dekkjer ikkje kostnader til advokat.



# Varsling

## - Rutine for mottak og handsaming av varsel

*Sjå først rutine for «deg som mottok eit varsel»*

*Osterøy kommune ønskjer at kritikkverdige tilhøve i kommunen skal avdekkjast og ryddast opp i. Alle arbeidstakarar og andre buande i Osterøy kommune vert difor oppfordra til å melde frå om kritikkverdige tilhøve i kommunen og på arbeidsplassen.*

*Det er svært viktig at alle involverte partar opptrer ryddig og gjennomtenkt då varsling ofte vert opplevd å vere ein krevjande prosess for alle dei involverte partane.*

*Denne rettleiaren gjeld for deg som har motteke ei varsling og lurar på vegen vidare.*

*Kommunen har sett opp eit eige varslingsutval som skal handsame alle varsel. Det er i tillegg oppretta eit eige elektronisk varslingsssystem/skjema, tilsvarande det kommunen har når det gjeld avvik. Kommunen ønskjer at alle varsel kjem inn via det systemet. Likevel må vi førebu oss på at dei ikkje nødvendigvis gjer det. Du som mottok varselet skal difor vende deg til varslingsutvalet for vidare handsaming av varselet.*

### Varslingsutvalet, kven er det?

Dersom du varslar til eit offentleg organ, som t.d. Ordførar v/formannskap vil saka vere offentleg på saklista og andre vil kunne be om innsyn. Det vil i slike tilfelle vere naudsynt å gjere ei vurdering om kva opplysningar som kan bli unnateke offentlegheit.

Varslingsutvalet har følgjande funksjoner/roller:

1. Juridisk rådgjevar (Leiar av varslingsutvalet)
2. HR konsulent (sekretærfunksjon)
3. Hovudverneombod
4. Leiar for Plan
5. Leiar for Familiens Hus
6. Nestleiar for HOS

Medlemet frå sektoren der varselet gjeld skal ikkje delta i handsaminga av varselet og skal forlate utvalet i saka. Det same gjeld dersom varselet gjeld eit medlem i utvalet.

Link til side der ein kan varsle:



## Osterøy kommune

<https://skjema.kf.no/FormsEngine/?wizardId=5565&externalId=1253>

### Varsel som gjeld Rådmann

Rådmann er den øvste administrative leiaren i organisasjonen og er ansvarleg for at arbeidsmiljølova sine reglar om varsling blir følgd. Sjølv om varselet og gjeld rådmannen, er ikkje rådmannen utan vidare inhabil. Varselet kan i mange tilfelle likevel bli følgd opp av rådmannen. Så langt som mogleg skal ein gjennomføre undersøkingar internt før det blir sett i verk ekstern undersøking. Det gjeld særleg i dei tilfella varselet handlar om saker i lina der rådmannen ikkje er direkte part i saka eller oppfølginga. Det må gjerast konkrete vurderingar i kvar sak og så langt som mogleg i samråd med Ordførar og bedriftshelsetenesta.

Kommunen oppmodar om å varsle tenesteveg og til å nytte det elektroniske varslingskjemaet.

### Ordførar mottek varselet

Ordførar informerer rådmannen om at varsel er motteke, om innhaldet i varselet og om korleis saka vil bli saksbehandla vidare. Ordførar sender varselet vidare til Bedriftshelsetenesta kommunen er knytt til, som gjer ei vurdering av varselet. Bedriftshelsetenesta skal vurdere om varselet er omfatta av arbeidsmiljølova § 2 A 1, og om det er varsla på Rådmann som person som gjer at rådmannen er inhabil i saka.

### Varslingsutvalet mottek varselet

Leiar i varslingsutvalet/varslingsutvalet mottek varselet, men vil vere inhabil(e) ved varsel mot rådmannen og kan ikkje handtere saka. Ved varsel på rådmannen sender varslingsutvalet varselet til saksførebuing hos Bedriftshelsetenesta, med kopi til Ordførar, og informerer varslar om prosessen for vidare saksbehandling av varselet.

### Oppfølging av vurdering frå Bedriftshelsetenesta/prosess for sluttbehandling av varselet

Når saka er vurdert av Bedriftshelsetenesta, blir saka lagt fram for Ordførar og Formannskap som handterer oppfølginga av varselet.

Dersom formannskapet konkluderer med at rådmannen er habil i saka, blir saka sendt tilbake til kommunen sitt interne varslingsutval som følgjer opp saka etter interne retningslinjer.

I dei tilfella formannskapet konkluderer med at rådmannen er inhabil i saka, skal formannskapet kontakte ekstern part for undersøking og oppfølging av varselet.

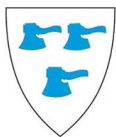
Etter at saka er ferdig handsama i Formannskapet blir rådmannen og varslar orientert av Ordførar, eller han/ho som er gitt fullmakt til å handtere avslutninga av saka, om resultatet av sakshandsaminga og korleis saka blir følgd opp vidare.

### Varslingsutvalet si rolle:

Varslingsutvalet (VU) skal handsame alle mottekne varsel.

VU er ansvarleg for varslinga når saka er registrert i Acos Websak og sakshandsamar (sekretær) er definert.





## Osterøy kommune

VU er ansvarleg for eventuell informasjon og tilbakemelding til varslingsutvalet.

VU må utnemne ein ny leiar i dei tilfelle leiar for varslingsutvalet er inhabil. Kven som er leiar vil mellom anna avhenge av kven som kan sitje i utvalet i den aktuelle saka. Ny leiar i utvalet blir valt mellom medlemene i utvalet.

### Postmottak si rolle:

Postmottaket på rådhuset er ansvarleg for oppretting av saksmappe på varselet når dei har motteke melding om varsel, anten det er via det elektroniske varslingsystemet eller om det er direkte frå leiar eller annan mottakar av varselet.

Postmottaket skal definere ansvarleg sakshandsamar av varselet. Ansvarleg sakshandsamar er alltid sekretær i varslingsutvalet: HR-konsulent.

Det skal opprettast ei eiga saksmappe for kvar enkelt varsel og alle i varslingsutvalet skal ha tilgang til denne mappa.

### Varsel motteke av verneombod eller tillitsvald

VO eller TV skal vidareformidle varselet til arbeidsgjevar.

Varsalet bør som hovudregel vidareformidlast tenesteveg på lågast moglege nivå, med mindre varselet gjeld den aktuelle leiar.

Dersom varselet er motteke munnleg og vidareformidla munnleg, er mottakaren på arbeidsgjevarsida ansvarleg for at varselet blir skriftleggjort og registrert i Acos Websak.

Varsalet skal vidareformidlast postmottak som opprettar saksmapper og registrerer varselet.

### Tillitsvalde og verneombod sine roller:

Rutinar for varslingsutvalet skal utarbeidast og forbetrast i samarbeid med tillitsvald (TV) og verneombod (VO).

TV og VO kan rettleie og gje råd til sine medlemmer/arbeidstakarar som vurderer å varsle.

TV og fagforeningar kan gje sine medlemmer vern gjennom full konfidensialitet og kan hjelpe arbeidstakar som varslar.

VO si oppgåve er å ivareta arbeidstakar sine interesser og skal ikkje fungere som ein tillitsvald for varslar.

VO har teieplikt om personlege tilhøve og skal ivareta konfidensialiteten til arbeidstakar som varslar.



# Varsling

## - Retningslinjer for deg som mottek eit varsel

Denne rutinen gjeld for varsling etter arbeidsmiljølova.

Osterøy kommune ønskjer at kritikkverdige tilhøve i kommunen skal avdekkjast og ryddast opp i. Alle arbeidstakarar og andre busette i Osterøy kommune vert difor oppfordra til å melde frå om kritikkverdige tilhøve i kommunen og på arbeidsplassen.

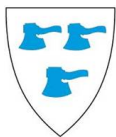
Det er svært viktig at alle involverte partar opptrer ryddig og gjennomtenkt sidan ei varsling ofte vert opplevd å vere ein krevjande prosess for alle dei involverte partane.

Denne rettleiaren gjeld for deg som tek imot ei varsling.

Kommunen har sett opp eit eige varslingsutval som skal handsame alle varsel. Det er i tillegg oppretta eit eige elektronisk varslingsystem/skjema, tilsvarande det kommunen har når det gjeld avvik. Kommunen ønskjer at alle varsel kjem inn via det systemet. Likevel må vi førebu oss på at dei ikkje nødvendigvis gjer det. Du som mottek varselet, skal difor ta kontakt med varslingsutvalet for vidare handsaming av varselet.

### Innhald

Kva er ei varsling? .....	2
Når du mottek varselet .....	3
Anonyme varsel .....	4
Kven er part i saka? .....	4
Kontradiksjonsprinsippet .....	4
Vern mot den som varslar .....	5
Trinnvis rutineoversikt for varsling i Osterøy kommune .....	6
Korleis ein ideell varslingsprosess skal sjå ut:.....	7



### Kva er ei varsling?

Ei varsling er ei ytring som gjeld kritikkverdige tilhøve i bedrifta. Med kritikkverdige tilhøve meiner ein lovbrøt eller andre straffbare tilhøve – til dømes brot på interne retningslinjer eller allment aksepterte etiske normer.

Lov om varsling er heimla i **arbeidsmiljølova kapittel 2A**. Varslinga kan fremmast både munnleg og skriftleg, og det er innhaldet i varslinga som avgjer om det er ei varsling eller ikkje. Ofte kan varslingar grense mot tips, avvik og/eller andre meldingar.

«§ 2 A-1. Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten

- (1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.
- (2) Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.
- (3) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.»

Nokre døme på kritikkverdige tilhøve (ikkje uttømande):

- Korrupsjon
- Maktmisbruk
- Mobbing/trakassering
- Seksuelle overgrep/trakassering
- Brot på teieplikta
- Tilhøve som kan medføre fare for liv og helse
- Underslag, tjuveri og økonomisk misleghald
- Diskriminering
- Uforsvarleg sakshandsaming

Mindre alvorlege brot på kommunen sine rutinar og prosedyrar er eksempel på avvik.

Avvik handlar ofte om tenesteproduksjon eller HMT, og skal normalt meldast og handterast i kommunen sitt internkontrollsystem. Målet er å rette opp feil og forbetre rutinar. Arbeidsgivar er forplikta til å undersøke og følgje opp både avvik, klager og varsel, men framgangsmåten kan vere ulik. Det er og berre ved varsling av kritikkverdige forhold etter arbeidsmiljølova at den tilsette har krav på vern og rettar etter varslingsbestemmelsane i lova.

Avvik som ikkje vert følgt opp, kan likevel verte eit kritikkverdig forhold etter arbeidsmiljølova sin definisjon, og må då varslast om gjennom kommunen sine varslingskanalar.

Melding om avvik må gjerast gjennom intranettsida til Osterøy kommune.



## Osterøy kommune

Eit forhold som berre gjeld den tilsette sitt eige arbeidsforhold, blir ikkje rekna som eit varsel etter arbeidsmiljølova § 2 A-1 (3). Tilsette har likevel ein sjølv sagt rett til å påklage eigne arbeidsforhold også. Ei melding om eit slikt forhold blir definert som ein søknad eller ei klage. Ein slik søknad eller klage kan og utløyse arbeidsgjevar si undersøking og aktivitetsplikt.

I den grad ein tar opp at ein sjølv opplever eit uforsvarleg arbeidsmiljø der ein blir utsett for mobbing, trakassering, utilbørleg oppførsel eller liknande, vil ein likevel falle inn under reglane om varsling. Då ein i slike saker er part i saka - og ikkje berre ein utanforståande varslar - kan ein sei at ein varslar i form av ein klage på eigne arbeidsmiljøforhold. Som part i ei sak der ein varslar om eigne forhold, har ein andre rettar og plikter enn når ein varslar om forhold der ein sjølv ikkje er part.

Kritikk av forhold som ein arbeidstakar er ueinig i ut frå si personlege eller politiske overtyding vert ikkje rekna som varsling.

### Når du mottek varselet

Tilsette og ikkje tilsette i Osterøy kommune står fritt til å velje kven dei ønskjer å varsle til. Det betyr at du som mottek varselet ikkje må avvise varslar eller stille spørsmål ved val av varslingskanal. Det er heller ingen formkrav ved varsling, noko som betyr at du kan motta eit varsel både munnleg, skriftleg eller anonymt.

Det er viktig at ein møter varslar på ein god, open og trygg måte og at ein opptretr så nøytral som mogleg.

Det er også viktig at ein får avklart med ein gong (ved skriftleg og munnleg varsling) om vedkomande varslar etter arbeidsmiljølova eller om han melder eit avvik. Er dette uklart, still gjerne eit eller fleire spørsmål.

Avklar med varslar, spesielt ved munnleg varsling, korleis eventuell seinare kommunikasjon skal foregå. **Ved munnleg varsling** er mottakar på arbeidsgiversida ansvarleg for skriftleggjing og registrering av varslinga. Det skal gjerast eit notat av varslinga som er grunnlaget for sakshandsaminga. Varslinga skal deretter sendast til postmottak som arkiverer sak og opprettar og definerer sakshandsamar i varslingsutvalet.

**Varsel som vert motteke skal leverast til postmottak for arkivering, jf. rutine for mottak og handsaming av varsel, så fort som mogleg og seinast innan ei veke.**

I første fase er hovudmålet å innhente den informasjonen som er naudsynt for å opplyse saka på best mogleg måte. Du bør i denne fasen vere forsiktig med å gå i diskusjon med varslar eller gje uttrykk for eiga meining eller oppfatning av saka.

Varslars identitet er eit tilhøve som skal behandlast med fortrulegheit av alle involverte partar.

Ein varslar med kjent identitet har moglegheit til å be om kjeldevern frå deg som mottek varselet. Du bør likevel gjere varslar merksam på at det alltid vil vere ein viss risiko for at hans eller hennar identitet kan bli kjent.

På same måte som ved mottak av eit munnleg varsel skal **skriftlege varsel** sendast vidare til postmottak som arkiverer sak og opprettar og definerer sakshandsamar i varslingsutvalet.

Har du ytterlegare spørsmål om varsling, sjå: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/varsling> eller ring: 73 19 97 00



## Osterøy kommune

- Leiar av varslingsutvalet er ansvarleg for å orientere varslar om at varselet er motteke og gje vidare informasjon (gjeld ikkje ved anonyme varsel).
- Leiar av varslingsutvalet er ansvarleg for å samle varslingsutvalet for å starte undersøking av varselet.
- Han/ho som mottok varselet skal vere med i varslingsutvalet i behandlinga av den aktuelle saka med mindre mottakaren av varselet er inhabil.

### Anonyme varsel

Varslar kan velje å varsle anonymt. Anonyme varsel byr på ein del utfordringar, men skal ikkje automatisk avvisast! Ein av utfordringane er at det er vanskeleg for deg som mottakar av varselet å innhente meir og gjerne naudsynt informasjon.

Avgjersla om du skal følge opp varselet eller om varselet skal avvisast vil skje etter ei konkret vurdering frå sak til sak av blant anna:

1. Karakteren i saka
2. Moglegheita for ei forsvarleg sakshandsaming gjennom at varselet er tilstrekkeleg opplyst og at varslar har sannsynleggjort påstandane.

Ved anonyme varsel er du som mottakar avskåren frå å gje tilbakemelding til varslar om saka sin status og utfall.

### Kven er part i saka?

Varslar skal få ei tilbakemelding om at varselet er motteke og vil bli følgt opp i tråd med rutinane.

Varslarenes rett til innsyn i saksdokumenta er avhengig av om vedkommande er "part" i saka. Ein part er ein "*person som en avgjørelse retter seg mot eller som saken ellers direkte gjelder*" jf. forvaltningsloven § 2 første ledd, bokstav e. Dersom det varslast om kritikkverdige tilhøve gjort av andre, kan han/ho det varslast om vere part. Varslaren er i så fall ikkje part i saka.

Om ein tilsett varslar om at leiaren trakasserer kollegaer, vil leiaren vere part dersom det er aktuelt å gi ein reaksjon, til dømes oppseiing, til denne leiaren. I utgangspunktet vil ikkje dei som blir trakassert vere partar fordi dei berre har krav på eit forsvarleg arbeidsmiljø, fritt for trakassering. Dette gjeld også dersom varslar er blant dei som er utsett for trakassering.

### Kontradiksjonsprinsippet

Etter kontradiksjonsprinsippet skal den som varslinga rettast mot eller varselet gjeld, gjerast kjent med varslinga og få høve til å uttale seg.

Du må som mottakar av varselet difor straks vurdere når denne orienteringa skal skje.

I utgangspunktet skal ein orientere den det varslast om med ein gong varselet er motteke. Du har likevel anledning til å gjere innleiande undersøkingar i ein lukka fase med få involverte partar for å få meir kunnskap/informasjon om saka, før orientering vert gitt. Det kan også i enkelte tilfelle på grunnlag av saka sin karakter vere grunnlag for å ikkje orientere vedkommande om varslinga, til dømes der saka er meldt til politiet.

Har du ytterlegare spørsmål om varsling, sjå: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/varsling> eller ring: 73 19 97 00



## Osterøy kommune

### Vern mot den som varslar

Utgangspunktet er at varslar skal behandlast på same måte som om vedkommande ikkje hadde varsla.

Arbeidsgjevar plikter på generelt grunnlag å sørge for eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø for arbeidstakarane.

Er varsling skjedd i samsvar med Arbeidsmiljølova §2 A-1 er gjengjelding mot arbeidstakar forbode. Ein kan også krevja oppreisning dersom det er gjengjeldt i strid med lova, § 2 A-2 (3). Omgrepet "gjengjelding" skal forståast vidt. All ugunstig behandling som kan sjåast som ei følgje av og ein reaksjon på forsvarleg varsling, skal i utgangspunktet bli å rekne som gjengjelding



## Trinnvis rutineoversikt for varsling i Osterøy kommune

<b>Trinn</b>	<b>Oppfølging av forholdet</b>	<b>Dato:</b>
1	Varselet er motteke av	
2	Varslingsgruppa blei involvert	
3	Undersøkingar gjennomført	
4	Konklusjon	
5	Tilbakemelding gitt til varslar	
6	Naudsynt informasjon gitt til den eller dei det er varsla om	
7	Tiltak	
8	Vidare oppfølging	
9	Vidare oppfølging overfor varslaren	
10	Den det er varsla om er følgt opp	



Korleis ein ideell varslingsprosess skal sjå ut:

## Varslingsprosessen

