

Oppsummering FKT – Fagkonferanse 2023

Onsdag 31. mai

09:00	Registrering med mat
10:00	Velkommen Tage Pettersen, styreleder / FKT
10:05	Kommunenes ansvar for egen beredskap Øystein Johannessen, Assisterende Statsforvalter / Trøndelag
10:50	Geoteknikk i Overhalla kommune, Forvaltningsrevisjonsrapport som tar for seg faren for kvikkleirekred Margrete Haugum, oppdr.ansvarlig forvaltningsrevisor / Revisjon Midt-Norge SA
11:35	Spørsmål fra salen
11:55	Pause
12:15	Personvernkommisjonens rapport, utfordringer for kommunene Helge Veum, medlem av Personvernkommisjonen, Verksemdsleiar teknologi og innovasjon / Ålesund kommune
13:00	Lunsj
14:00	Korrupsjon og økonomisk kriminalitet med blick på offentlig sektor Mari Sognnæs Andresen/ Økokrim
14:45	Sikkerhetstrusler mot kommunene Roar Thon, Nasjonal sikkerhetsmyndighet, fagdirektør sikkerhetskultur
15:30	Spørsmål fra salen
15:45	Pause
Årsmøte 2023	

Torsdag 01. juni

09:00 **Rapport fra Ytringsfrihetskommisjonen**

Anki Gerhardsen, frilansjournalist, og medlem av kommisjonen

10:00 **Refleksjoner etter endt valgperiode og erfaringsoverføring til nytt
utvalg.** Samtale med flere

Tage Pettersen, FKT, moderator

10.45 Spørsmål fra salen

11:00 Pause og utsjekking

11:30 **Åpenhetsloven og kommunenes rett til å kreve informasjon fra leverandører**

Gro Valen Simonsen, juridisk seniorrådgiver / Forbrukertilsynet

12:00 **Hvordan står det til med åpenheten i kommune-Norge?**

Tor Dølvik, spesialrådgiver / TI Norge

12:45 Spørsmål fra salen

13:00 Lunsj

14:00 **Skråblikket: Tvil deg god**

Henrik Syse

14:50 **Avslutning**

En åpen og opplyst offentlig samtale

Ytringsfrihetskommisjonens utredning



Boks 15.7 Ytringsvett på jobben

Lederens ni bud

1. Du skal kjenne lovgivning og rettspraksis som regulerer arbeidstakeres ytringsfrihet.
2. Du skal huske at ytringsfriheten er grunnlovsfestet, og i konkrete saker selv demonstrere at du er lojal til dine medarbeidere og grunnprinsippet for ytringer.
3. Du skal informere og gi opplæring også om arbeidstakerens ytringsfrihet dersom du informerer om styringsretten, lojalitetsplikt til virksomheten og den enkeltes omdømmeansvar.
4. Du har som leder, også etter arbeidsmiljøloven, et spesielt ansvar for å skape en god ytringskultur. En lav terskel for å ytre seg skaper en tillitskultur som kan forhindre at problemer vokser til varslingssaker eller unødige konflikter.
5. Du skal respektere at arbeidstakeren er en demokratisk borger som på egne vegne har rett til å delta i den offentlige samtalen. Lojale arbeidstakere bruker kompetanse tilegnet på arbeidsplassen til å berike samfunnets ordskifte. De viser lojalitet også når de fremmer forslag, motforestillinger og kritikk.
6. Du skal bruke kommunikasjonsavdelingen til beste for offentligheten, for eksempel ved åpenhet, raus tilgjengeliggjøring av informasjon og mer offentlighet enn det lovverkets minimumskrav forutsetter for offentlige eller private virksomheter.
7. Du skal unngå at en samtale med en medarbeider om offentlige ytringer kan oppfattes som en represalie.
8. Du kan gjerne gi støtte til arbeidstakere som står i et krevende offentlig ordskifte.
9. Du skal være varsom med å gi en jobbsøker negativ vurdering ut fra offentlig engasjement eller aktivitet i sosiale medier.

Boks 15.8 Ytringsvett på jobben

Ni bud for arbeidstakere

1. Grunnloven, Den europeiske menneskerettskonvensjon og internasjonale konvensjoner gir deg ytringsfrihet. Denne ytringsfriheten gjelder også når du er på jobb.
2. Ytringsfrihet skal bidra til en åpen og opplyst offentlig samtale. Meninger og fakta om faglige og administrative spørsmål er viktig for en slik opplyst samtale, også dersom arbeidsgiver oppfatter disse som uønskede eller uheldige.
3. Selv om arbeidsgiver har styringsrett, kan vedkommende ikke bestemme hva eller hvordan du skal ytre deg.
4. Som ansatt har du en ulovfestet plikt til å opptre lojalt og ikke påføre arbeidsgiver unødvendig skade. Andre bestemmelser som begrenser din ytringsfrihet, er bl.a. lovbestemt taushetsplikt, sikkerhets- og konkurransehensyn. Disse begrensningene skal alltid vurderes opp mot ytringsfriheten.
5. Ifølge arbeidsmiljøloven skal arbeidsgiver legge til rette for et godt ytringsklima. Be om opplæring i ytringsfrihet når arbeidsgiveren din informerer om lojalitetsplikt og omdømmeansvar.
6. Arbeidsgiver bestemmer hvem som kan uttale seg om hva på vegne av virksomheten.
7. Lojale arbeidstakere bruker sin kompetanse til å berike samfunnsdebatten.
8. Varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen har en særlig sterk beskyttelse. Sett deg inn i bestemmelsene som gjelder for varsling.
9. Snakk gjerne fra levra, men la budskapet gå om hjernen og hjertet før du formidler dem.