



Dato: 11.09.2023

## Notat

---

### Orienteringsnotat til kontrollutvalget, september 2023

På bakgrunn av vedtak, fattet i sak 20/23, behandlet i kontrollutvalget, den 19. juni 2023, orienterer kommunedirektøren om følgende:

- bærekraft og bærekraftsrapportering
- internkontroll i en utvalgt enhet
- etikk og åpenhet i kommunen

### Bærekraft og bærekraftsrapportering

Utgangspunktet for kommunens bærekraft og bærekraftsrapportering er FN's bærekraftsmål.

FN definerer bærekraftig utvikling som «*Utvikling som imøtekommer dagens behov uten å ødelegge mulighetene for at kommende generasjoner skal få dekket sine behov*».

[FNs 17 bærekraftsmål og 169 delmål](#) er verdens felles arbeidsplan for å sikre bærekraftig utvikling.

Bærekraftsmålene reflekterer tre dimensjoner i bærekraftig utvikling: klima og miljø, økonomi og sosiale forhold. Disse dimensjonene er gjensidig avhengige og må tas hensyn til samtidig om noe skal være bærekraftig.

Plan- og bygningsloven, Kommuneloven og Folkehelseloven stiller krav om at kommunen skal planlegge helhetlig og samordnet for å hensynta alle bærekraftsdimensjonene samtidig, bidra til bærekraftig utvikling og nå bærekraftsmålene.

#### ***Kommuneplanens samfunnsdel 2021-2030 er Levangers plan for bærekraftig utvikling***

FNs bærekraftsmål ligger til grunn for mål, strategier og målindikatorer i Kommuneplanens samfunnsdel.

Helhetlig og samordnet planlegging og samtidig ivaretagelse av de tre bærekraftsdimensjonene sikres ved at Kommuneplanens samfunnsdel inngår i kommunens plan- og styringssystem.

Mål, strategier og målindikatorer for alle sektorer og fagområder er samlet og samordnet i planen, og planen er førende for kommunens drift og utvikling. Mål og strategier følges opp i Kommuneplanens arealdel og temaplaner og mål og strategier følges også opp gjennom helhetlig budsjettering og samordning av drifts- og investeringstiltak og oppdrag (endrings- og utviklingsprosesser) i Handlings- og økonomiplanen/Budsjettet.

#### ***Bærekraftsrapportering i årsberetningen***

Årsberetningen omhandler om bærekraftsrapportering med fokus på økonomi, klima og miljø og sosiale forhold (kommunens tjenesteområder).

I årsberetningens kapittel «vurderinger av utviklingstrekk og veien videre» er målene og måleindikatorene i kommuneplanens samfunnsdel 2021 – 2030 lagt til grunn for en egen vurdering av om vi har bærekraftig utvikling i Levanger. Her har strategisk lederteam og prosessledergruppe for kommuneplan i fellesskap gjort en tverrsektoriell og samlet vurdering av utviklingstrekk, utfordringer og muligheter.

Utfordringer og muligheter er beskrevet i årsberetningen. Status for drifts- og investeringstiltak og oppdrag som følger opp strategiene i kommuneplanens samfunnsdel rapporteres både i tertialrapporter og i årsberetningen.

Vurderingene i årsberetningen innarbeides i kommunens felles samfunnsanalyse og kunnskapsgrunnlag. Som ligger til grunn for revidering og utarbeidelse av planer.

### **Bærekraftig utvikling krever helhetlig ressursforvaltning**

Gjennom prosjektet «helhetlig ressursforvaltning» og i tett samarbeid med enhetsledere, pågår det et arbeid for å utvikle en mer endringsvillig organisasjon med helhetlig og bærekraftig ressursforvaltning og samordnede tjenester, til beste for innbyggere på både kort og lang sikt. Prosjektet involverer alle ledernivå, samt tillitsvalgte i organisasjonen.

Gjennom dette prosjektet skal det utvikles:

- metoder og verktøy for grensekryssende og brobyggende ledelse
- økt relasjonell kapasitet i organisasjonen, der fagområdene har god kjennskap til hverandre og samarbeider godt
- økonomistyring som ivaretar kommunens samfunns mål og langsiktig handleevne

Prosjektet har fokus på fellesløft/satsningsområder som

- planlegging og gjennomføring av fornyingsarbeid for å utvikle bærekraftige tjenester som møter demografiske endringer
- innovasjon gjennom digitalisering, samskaping og utvikling av kultur og helhetlig og bærekraftig ressursforvaltning
- Kompetanseløft ved å søke og dele kunnskap i nettverk
- Forebygging av ungt utenforskap. Dette skjer gjennom «temaplan for forebygging av omsorgssvikt og atferdsproblem».

Prosjektet planlegges gjennomført i perioden 2024 – 2027, og det er søkt om skjønnsmidler for 2023/2024.

## **Internkontroll i en utvalgt enhet**

I møte vil representanter for vann og avløp presenterer internkontrollsystemet for deres ansvarsområde.

## **Etikk og åpenhet i kommunen**

Etikk og åpenhet er beskrevet i kommunes etiske plattform. Vi passer på at alle nyansatte får informasjon og at de signerer på at den etiske plattformen er lest og forstått. Vi har også jobbet med helsefremmende og etisk bevisste arbeidsplasser gjennom lederutviklingsprogram og kommunens ledelsesplattform. Nedenfor er plattformen gjengitt i sin helhet.

### **Etisk plattform**

Levanger kommunes etiske plattform skal bidra til bevisstgjøring av medarbeidere og andre som utfører arbeid for kommunen. Våre holdninger og handlinger, påvirker innbyggernes tillit til kommunen. Vi har alle et personlig ansvar for hvordan vi opptrer. En åpen kultur for å samtale om etiske spørsmål, er nødvendig for å utvikle et godt etisk og faglig skjønn.

Den etiske plattformen gjelder for alle ansatte og folkevalgte i Levanger kommune. Den skal fremme bevissthet omkring etiske tema og bidra til å styrke kommunens omdømme, klargjøre hva som er akseptabel praksis og gi veiledning i vanskelige vurderinger.

Vi legger kommunens grunnleggende verdier lojalitet, ærlighet og respekt til grunn for vårt arbeid. Det grunnleggende er at man skal behandle andre slik man selv ønsker å bli behandlet.

Levanger kommunes etiske plattform skal bidra til bevisstgjøring av medarbeidere og andre som utfører arbeid for kommunen. Våre holdninger og handlinger, påvirker innbyggernes tillit til kommunen. Vi har alle et personlig ansvar for hvordan vi opptrer. En åpen kultur for å samtale om etiske spørsmål, er nødvendig for å utvikle et godt etisk og faglig skjønn.

Den etiske plattformen gjelder for alle ansatte og folkevalgte i Levanger kommune. Den skal fremme bevissthet omkring etiske tema og bidra til å styrke kommunens omdømme, klargjøre hva som er akseptabel praksis og gi veiledning i vanskelige vurderinger. Vi legger verdiene lojalitet, ærlighet og respekt til grunn for vårt arbeid. Det grunnleggende er at man skal behandle andre slik man selv ønsker å bli behandlet.

### **Lojalitet**

Arbeidsforholdet skal være preget av gjensidig lojalitet mellom arbeidstaker og virksomheten. Lojalitetsplikt innebærer at vi skal opptre i samsvar med kommunens interesser. Vi skal overholde lover og retningslinjer som gjelder for Levanger kommunes virksomhet. Dette innebærer også at alle skal forholde seg lojalt til vedtak og avgjørelser som er truffet.

Det er ikke lojalt å bidra til å skjule kritikkverdige forhold i virksomheten.

### **Ærlighet**

Vi skal være ærlige med hverandre og omverdenen.

### **Respekt**

Vi i kommunen har et felles ansvar for å vise respekt for tjenestemottakere, kolleger og andre.

### **KOMMUNENS OMDØMME**

- Vi i Levanger kommune skal arbeide for fellesskapets beste i tråd med lover, regler, kommunens verdigrunnlag og politiske vedtak.
- Vi skal fremstå på en måte som fremmer kommunens omdømme og tillit blant innbyggerne.
- Når vi avslutter vårt arbeidsforhold, skal vi opptre slik at innbyggernes tillit til kommunen ikke svekkes, eller at kommunens interesser i et forhandlings- eller samhandlingsforhold ikke blir skadelidende.

### **ÅPENHET OG DIALOG**

- Vi lytter til innbyggernes innspill gjennom dialog, brukermedvirkning og høringer.
- Vi sikrer offentlighetens krav på åpenhet og innsyn og opptrer profesjonelt i kontakt med media.
- Vi opptrer ikke som representanter for kommunen når vi deltar i samfunnsdebatten som privatpersoner

### **YTRINGSFRIHET**

- Vi har en grunnleggende rett til å ytre oss både kritisk og positivt om kommunens virksomhet.
- Når vi ytrer oss i offentlig media, skal det framgå tydelig når ytringen er på egne vegne og ikke en ytring eller uttalelse på vegne av kommunen.

- Vi skal opptre varsomt i bruk av sosiale medier. Vær varsom med bruk av begreper som kan virke stigmatiserende eller har form som klare personangrep.

#### **FORTROLIGE OPPLYSNINGER - INFORMASJON**

- Vi skal behandle alle saksopplysninger etter gjeldende lovverk.
- Opplysninger som mottas i forbindelse med arbeidet i kommunen, skal behandles respektfullt og ikke brukes til personlig vinning.

#### **ARBEIDSMILJØ**

- Vi skal bidra til et godt og inkluderende arbeidsmiljø.
- Diskriminering, mobbing og trakassering skal ikke forekomme. Vi skal vise ansvarlighet ved å gripe inn dersom uønsket adferd observeres på arbeidsplassen.

#### **VARSLING**

- Vi har plikt og rett til å varsle om kritikkverdige forhold.
- Før varsling skjer, skal forholdet være forsøkt tatt opp internt.
- Varsling rapporteres ved alvorlige uetiske forhold, avvik rapporteres ved uønskede hendelser, feil og mangler, skader og nestenulykker.
- Ledelsen skal ivareta den som varsler og ta ansvar for at kritikkverdige forhold blir rettet opp.

Kommunen har ellers egne rutiner om varsling.

#### **HABILITET**

- Alle som treffer beslutninger og tilrettelegger for beslutninger i Levanger kommune, er bundet av forvaltningslovens habilitetsregler.
- Vi har en selvstendig plikt til å vurdere egen habilitet og å varsle overordnede om eventuell inhabilitet slik at man kan fritas fra videre befatning med saken. Folkevalgte skal på samme måte ta opp spørsmål om habilitet i aktuelt folkevalgt organ.
- Ved tvil om habilitet skal den ansatte avklare dette med nærmeste leder.

#### **VERV OG BIERVERV**

- Vi kan ikke inneha verv eller annet lønnet oppdrag som er uforenelig med den kommunale arbeidsgivers interesser, eller er egnet til å svekke tilliten til kommunen.
- Det må være åpenhet om ansattes verv og bierverv, som kan ha betydning for tjenesteutøvelsen. Arbeidsgiver skal være gjort kjent med arbeidstakers verv og bierverv.

#### **FORVALTNING AV VERDIER**

- Vi arbeider for fellesskapets beste og sørger for at kommunens økonomiske verdier forvaltes forsvarlig.
- Vi tar hensyn til miljøet og bidrar til reduksjon av energibruk og klimautslipp.
- Kommunens eiendeler skal i hovedsak kun benyttes i kommunens tjeneste.
- Vi plikter å melde fra til arbeidsgiver om forhold hun eller han blir kjent med og som kan påføre arbeidsgiver, ansatte eller omgivelsene tap eller skade, slik at det kan iverksettes tiltak for å unngå eller begrense tapet eller skaden.
- Vi er ansvarsfulle når vi er satt til å forvalte brukeres penger og eiendeler

#### **GAVER, REPRESENTASJON OG ANDRE FORDELER**

- Vi mottar ikke gaver eller andre personlige fordeler av vesentlig verdi i vårt arbeid. Dette kan være reiser, bevertning, rabatter eller andre ytelser som kan gi oss selv eller andre en uberettiget fordel.
- Vi skal ikke gi eller tilby gaver eller andre fordeler som kan påvirke mottakeren.

- Middager og sosiale sammenkomster i forbindelser med møter, forhandlinger og lignende, kan aksepteres i rimelig omfang.
- Representasjonsoppdrag skal godkjennes av nærmeste leder.
- Ved sammenkomster i kommunal regi skal det ikke serveres alkohol betalt av kommunen. Unntak kan gjøres når det er inviterte gjester.

#### **KONSEKVENSER VED BRUDD**

- Brudd på den etiske plattformen kan få konsekvenser for arbeidsforholdet i henhold til Kommunenes arbeidsreglement.
- Levanger kommune skal utøve høy etisk standard i behandlingen av ansatte som har brutt, eller mistenkes for å ha brutt kommunens etiske plattform.

I tillegg finnes yrkesetiske retningslinjer for ulike fagprofesjoner for ansatte i flere yrkesgrupper.

Peter Ardon  
kommunedirektør