

REFERAT Arbeidsutvalg Flere i arbeid d. 09-02-2022

Møtedato Onsdag d. 09. februar 2022 kl. 11:00

Møtested Formannskapssalen

Indholdsfortegnelse

Møtedokumenter.....	3
Godkjenning av protokoll.....	4
Status i programmet og oppfølging av nytt budsjett.....	6

Sak 2022000053-4: Møtedokumenter

Vedlegg

090222 - Presentasjon Ingelill Pedersen

090222 - Presentasjon Næringsforeningen - Flere i arbeid

Saksliste Arbeidsutvalg Flere i arbeid 09.02.2022

Komplett innkalling Arbeidsutvalg Flere i arbeid 09.02.22

Sak 1/22: Godkjenning av protokoll

Vedlegg

Protokoll Arbeidsutvalg Flere i arbeid 24.11.2021



Dato 3. februar 2022
Saksnr.: 2022000053-1
Saksbehandler Mette S Breland
Godkjent av Jan Oddvar Skisland

Saksgang
Arbeidsutvalg Flere i arbeid

Møtedato
09.02.2022

Godkjenning av protokoll

Forslag til vedtak

[Protokoll fra møtet 24. november 2021 godkjennes](#)

Sak 2/22: Status i programmet og oppfølging av nytt budsjett



Dato 19. januar 2022
Saksnr.: 2021019954-3
Saksbehandler Anne Aunevik
Godkjent av Bernt Jørgen Stray

Saksgang
Arbeidsutvalg Flere i arbeid

Møtedato
09.02.2022

Drøftingssak - Status i programmet, risikoer og muligheter

Forslag til vedtak
[Saken tas til orientering](#)

Sammendrag

Kommunedirektøren ved/programeier (direktør for samhandling og innovasjon) har i dette notatet redegjort kort for bakgrunn og status i programmet. Det vises også til hvilke muligheter og risikoer programmet har.

På grunnlag av dette notatet inviteres arbeidsutvalget til å gi innspill på hvordan man kan redusere risikoer og maksimere mulighetene i programmet.

Vedlegg:

Innhold

1. Bakgrunn for saken	2
2. Bakgrunn for programmet: bystyresaken fra april 2021	2
3. Status etter gjennomføring forberedende fase høst 2021	2
3.1. Mobilisering samarbeidspartnere	3
3.2. Bemanning	3
3.3. Konkretisering av innhold i prosjektene	4
3.3. Kommunikasjon	5
3.4. Forskningsmiljø	5
3.5. Definere mål og styring i felles styringsdokument	6
3.6. Budsjett	7
4. Muligheter og usikkerheter framover	8

1. Bakgrunn for saken

Programmet har vært i gang snart et halvt år. Foreløpig har statusorienteringene fra administrasjonen blitt gitt i form av muntlige orienteringer til arbeidsutvalget. Det første halve året har i hovedsak vært brukt til forberedelser. Programmet er nå i en overgang fra forberedelser til gjennomføring av forbedringstiltak og utviklingsprosjekter. Kommunen står nå ved et kritisk punkt i programmet for å sikre fortsatt engasjement og at det avsettes nok ressurser til at det er realistisk å jobbe med de systemendringene som er avdekket.

Dette drøftingsnotatet oppsummerer kort hva som har vært aktivitetene i den forberedende fasen, og hva som nå venter. Kommunedirektøren ønsker med dette notatet å invitere arbeidsutvalget til en drøfting av programmets muligheter og risikoer de neste 4 årene av programperioden.

2. Bakgrunn for programmet: bystyresaken fra april 2021

Bystyret vedtok den 14. april 2021 at kommunen skulle igangsette et 5-årig program for å finne ut hva som kan forhindre at så mange unge faller ut av utdanning og arbeidsliv. Bystyresaken inneholder en overordnet framdriftsplan som sier at høsten 2022 skulle brukes til forberedelse, herunder forankre innhold og konkretisere mål og innhold i prosjektene som skal inngå i programmet. Selve gjennomføringen skal vare deretter vare i ca. 3 år for å få tilstrekkelig med tid til utprøvinger og evalueringer.

Bakgrunnen var funnene fra oppgaveutvalget «Flere i arbeid» med tilhørende bystyremelding som pekte på at dagens ordninger er fragmenterte og at ser ut til å være stort forbedringspotensial i bedre utnyttelse av ressurser som allerede finnes i de ulike systemene. Tiltak og virkemidler utgjør et uoversiktlig landskap med mange tiltaksaktører, og mangel på helhetlig vurdering og oppfølging. Kommunedirektøren skriver i bystyresaken at dagens utfordringer krever systemendringer, og at systemendringer tar tid.

Den valgte programorganisering inviterer til samstyring og felles eierskap med eksterne samarbeidsaktører for å kunne utvikle mål og løsninger sammen. Programmets innhold er å prøve ut metoder, nye arbeidsformer og foreslå endringer som sørger for at personer med ubrukke ressurser kvalifiseres og får mulighet til jobb, samtidig som bedriftenes behov for arbeidskraft i større grad blir dekket.

Bystyrets satsing på å få flere i arbeid er et strategisk og langsiktig mål som krever bred og helhetlig koordinering av flere gjensidig avhengige prosjekter over et lengre tidsrom. Tematiseringen av arbeidet i 6 hovedtema kan bidra til å sikre framdrift og hensiktsmessige organisering av arbeidet slik at kompleksiteten i innholdet kan håndteres på en praktisk måte.

«Flere i arbeid» er et innovasjonsprogram som skal gi politisk og administrativ ledelse anbefalinger om mulige systemendringer som kan få flere i arbeid. Dette handler blant annet om å identifisere og teste ut alternativer til det som fremstår som barrierer i dag. For å realisere de ambisiøse målene om bidra til en stor reduksjon av andelen utenfor arbeid, vil det være nødvendig med løsninger utover småjustering av eksisterende system, og det blir nødvendig å utvide dagens handlingsrom. Dette krever høy grad av samhandling, politisk engasjement og systematisk arbeid over tid.

3. Status etter gjennomføring forberedende fase høst 2021

Den forberedende fasen høsten 2021 har vært kjennetegnet av høy aktivitet. Periodevis har det vært utfordrende å få frigitt de ønskede ressursene til det forberedende arbeidet, da alle de involvert partene også har hatt store utfordringer med å håndtere smittesituasjonen og håndtering av pandemien. Tross dette, har programmet hatt god framdrift.

Programmet bygger på en anerkjent prosjektmodell som også brukes av næringsliv og annen offentlig virksomhet som jobber med innovasjon og nyskaping på komplekse problemområder. Hensikten med å bruke denne felles metodikken er å få til et systematisk samarbeid mellom 6 prosjektene, noe som er nødvendig for å løse de utfordringene som avdekket når det gjelder manglende samhandling mellom systemene.

Fleksibilitet gjennom hele programperioden er viktig. Både ny kunnskap og innspill fra de som medvirker i prosessen vil påvirke hvilke løsninger som skal testes ut. Det betyr at den organisering som er nå, kan bli endret underveis i programperioden.

3.1. Mobilisering samarbeidspartnere

Følgende samarbeidspartnere har sagt seg villig til å være med i ledelsen av programmet, og samtidig ta ansvar for drive fram og være prosjekteiere for flere av prosjektene: Agder fylkeskommune, Næringsforeningen i Kristiansands regionen, NAV Agder og Universitetet i Agder. Disse partnerne er representert med sin toppledelse i programstyret, og har sagt seg villig til å bidra med ressurser i flere av prosjektene og til programstøtte. Partnerne har høsten 2021 utarbeidet prinsipper for samstyring og styringslinjer for å kunne håndtere beslutninger som krever at man jobber for samme mål.

Kommunene har løpende dialog med de tillitsvalgte om programmets utvikling, og de er i løpet av høsten 2021 oppnevnt som ansattes representanter i flere av prosjektstyrene.

Andre samarbeidspartnere er fortsatt under avklaring. Det har vært møte med frivillige og ideelle organisasjoner, og det er stor interesse for å bidra. Flere av disse antas å være aktuelle med bidrag inn i prosjektenes aktiviteter, og vil derfor kobles på når den aktuelle aktivitet starter opp. Det kan også være aktuelt at de opprettes en felles referansegruppe for programmet.

Innbyggere og de unge selv er det kritisk viktig å få involvert. Målgruppen for programmet er alt fra ungdomsskoleelever til unge voksne med flere års erfaring med utenforskap. Foreløpig legges det derfor opp til at involveringen av de unge vil skje i det enkelte prosjekt. Samtidig er det under vurdering å etablere en form for unge-panel som kan bistå alle prosjektene med råd og erfaring.

Det er opprettet kontakt med en rekke andre aktører som bidrar med både kompetanse, nettverk og ressurser, som for eksempel:

- KS, blant annet i det nasjonale prosjektet «Inn i jobb»
- Sørlandets kompetansefond
- NHO
- Statsforvalteren
- Arbeidsmarkedsbedriftene, og da særlig Varodd
- Andre kommuner med lignende satsinger, som for eksempel Larvik, Lindesnes, Hjørring og bydeler i Oslo

3.2. Bemanning

For å lykkes med å nå de ambisiøse målene gjennom et så komplekst og langsiktig program, er det nødvendig å ha dedikerte personer (prosjektledere) som har ansvar for å drive fram prosessen og bistå med støtte. Det blir viktig framover å ha mest mulig kontinuitet, det vil si at de samme folkene får jobbe med dette programmet over tid. Da kan man lettere utvikle nært samarbeid mellom prosjektene og nye løsninger sammen.

Pr januar 2022 er følgende ressurser avklart og bemannet:

- Programleder, 100 % i hele programperioden. Finansiert av bystyrets bevilgning.
- Prosjektleder for hver av de 6 prosjektene, mellom 40% og 100% stillinger. Noen av prosjektlederne er finansiert helt eller delvis av bystyrets bevilgning, mens for andre er det gjort i form av egenfinansiering ved at prosjektleder er fristilt av egen leder til å jobbe med prosjektet.

- Programstøtte i ulike stillingsstørrelser og med kompetansebidrag fra alle partnerne. Programstøtte bidrar med bla kommunikasjonsstøtte, forskningsfaglig kompetanse, analysekompetanse, prosess-støtte, skrivestøtte, koordinering mm. Programstøtten finansieres i hovedsak ved at fagenheter omdisponerer ressurser, slik at fagpersoner prioriterer deler av sin ordinære stilling til å jobbe med programmet.
- Deltakere i styringsgrupper, prosjektgrupper og arbeidsgrupper: Representasjon i de 6 prosjektenes styringsgrupper og prosjektgrupper er i stor grad avklart, og håndteres ved at personer deltar som del av sitt ordinære arbeid. Representasjon og ledelse av arbeidsgrupper er ikke endelig avklart. Dette vil i praksis være personer som jobber i de berørte tjenestene i dag, og som skal utvikle og prøve ut tiltak som foreslås, og det kan bli aktuelt med frikjøp.
- Konsulent-kjøp til prosessledelse: Kristiansand og programmet Flere i arbeid ble i 2021 med i den nasjonale ordningen for innovasjon i offentlig sektor «StimuLab». Gjennom denne ordningen fikk Kristiansand tilført 3,1 mill til konsulent-støtte. Konsulentbyrået Comte fikk oppdraget i november 2021.

3.3. Konkretisering av innhold i prosjektene

Status i programmet er at alle prosjekt nå har fått på plass prosjektleder og prosjektstyre, og at alle prosjekt har utarbeidet prosjektforslag. Prosjektlederne har begynt å konkretisere prosjektenes innhold. Alle de 6 prosjektene har nå formulert hvilke utfordringer de vil prioritere å jobbe med, og hvordan de vil gå fram for å finne løsningene. Foreløpige problemstillingene for de ulike prosjektene er:

Prosjekt 1 Yrkesrettede utdanningsvalg

- Hva kan få flere ungdommer til å velge utdanninger som leder dem til arbeid?
- Hvordan kan vi jobbe med utdanningsvalg og entreprenørskap på en måte som forebygger utenforskap?

Prosjekt 2 Gjennomføre videregående skole

- Hvordan bidra til at en høyere andel gjennomfører yrkesrettet videregående opplæring?
- Hvordan bidra til at en høyere andel minoritetsspråklige elever gjennomfører videregående skole?
- Hvilke muligheter for systemforbedringer finnes

Prosjekt 3 Fra stønad til arbeid

- Hvordan legge til rette for at kvalifisering kan gjennomføres på en annerledes måte enn i dag, slik at flere kommer i arbeid?
- Hvordan kan økt arbeidsintegrering finne sted, ved å legge til rette for utvikling av kvalifiseringstiltak?

Prosjekt 4 Kommunen som arbeidsgiver

- Hvordan øke engasjement og bevissthet blant ledere for å finne gode løsninger for at flere kommer, og blir i arbeid
- Hvilke behov for endringer eksisterer særlig innenfor områdene: inntak av lærlinger, nye lærlingefag, utvikle nye arbeidstreningsplasser, og mer utradisjonelle rekrutteringsmodeller
- Hvordan dra nytte av uutnyttede ressursene og dekke behov for arbeidskraft i kommunen

Prosjekt 5 Inkludering og kvalifisering i bedrifter

- Hvordan mobilisere flere bedrifter til å inkludere og ansette personer som stiller svakt i det ordinære arbeidsmarkedet?
- Hvilke endringer (struktur og holdning) må til for at flere bedrifter kan ta større ansvar for å ta inn unge personer som trenger utdanning eller opplæring for å komme i arbeid?

Prosjekt 6 Nye og flere arbeidsplasser

- Hvordan kan dagens tilbud for etablerere videreutvikles for at potensielle jobbskapere blant de som står utenfor arbeidslivet lykkes med å etablere egen virksomhet?
- Hvordan kan utvikling og innovasjon i offentlig eide virksomheter bidra til flere arbeidsplasser for de som i dag står utenfor arbeidslivet?
- Hvilke virksomheter/konsepter kan utvikles eller tiltrekkes for å gi arbeidsplass for segmenter av de som står utenfor arbeidslivet?

Prosjekt 7 Mer treffsikker innsats for arbeidsinkludering («StimuLab-prosjektet»)

- Hvordan kan vi tilrettelegge for handlinger og samhandling som sikrer større grad av arbeidsmarkedsintegrering for unge mennesker - på lang og på kort sikt?
- Hvordan kan vi komme lengst mulig med å utvikle testbare løsninger som vi tester og videreutvikler i prosjektperioden?

Prosjektene vil vinteren 2022 gå over fra planleggingsfase til gjennomføringsfasen. Den neste fasen vil involvere svært mange personer, både de unge selv, ansatte, ledere og ulike samarbeidsaktører.

Kommunedirektøren har store forventninger til hva som kan komme ut av samarbeidet med konsulentfirmaet Comte, det såkalte «StimuLab»-prosjektet. De kommer til å utfordre prosjektene – og kommunen- på å tenke nytt om roller og systemer, og vise hvordan man gjennom samskaping med de unge selv kan utvikle løsninger som er tilpasset deres behov. Det blir en sentral del av prosjektet å etablere et fysisk og digitalt sted for å utvikle og teste ideer. Her skal metoder for å få flere ut i jobb skapes sammen med næringsliv, de unge, tjenesteaktører, organisasjoner og andre relevante aktører. Stedet kalles «Akselerator Kristiansand», og vil bli lokalisert fysisk i Tollbodgt.22. Digitalt vil de være på www.akselerator.no.

3.3. Kommunikasjon

Det er utarbeidet en kommunikasjonsstrategi for programmet, og på bakgrunn av den er det innført en egen grafisk profil som visualiserer som alle partnerne i programmet kan bruke for å få fram at man står bak programmet og hva programmet handler om.

Ønsket etterlatt inntrykk er at programmet klarer å gjøre en forskjell både for bedrifter, arbeidsgivere og unge, og at det er interessant og relevant å følge med på for ledere i privat og offentlig sektor. Det er også et ønske at omgivelsene får opplevelsen av at Kristiansand er regional motor og nasjonal pilot. Programmet ønsker å skape troverdighet ved å vise at man jobber på en kunnskapsbasert måte og at det skjer mye i prosjektene. Det er i tillegg viktig at prosjektene i programmet og programmet får fram at man jobber med de virkningsfulle elementene, de vil si tiltak som virker og som fremmer 'innenforskap' og systeminnovasjon.

3.4. Forskningsmiljø

Både programledelsen og enkeltprosjekt er i dialog med flere fagmiljø på UiA for å etablere kontakt med relevante forskere. I tillegg til å samarbeide om forskningsprosjekt er det aktuelt å få flere studenter til å ha praksis i de aktivitetene som programmet og prosjektene har, samt skrive både bachelor og masteroppgaver om det som utvikles.

Det er gjort avtaler med enkelte fakultet og fagpersoner om å bidra i programmet med fagkunnskap og for å skrive søknader om forskningsmidler. For eksempel:

- En av kommunens ansatte søker midler fra Forskningsrådet om ta Offentlig PhD for å følgeforskere de endringsprosessene som skjer, og underveis kunne si noe om hva som virker eller ikke
- 3 forskere fra ulike fagmiljø skal følge StimuLab-prosessen ved å bidra med sin fagkompetanse, samt vurdere om det kan blir aktuelt å søke forskningsmidler til noen av tiltakene
- En forsker fra UiA bidrar i arbeidsgruppen som utarbeider mål og indikatorer

Det er allerede pågående forskningsaktivitet med stor relevans for programmet i Kristiansand og andre kommuner i Agder, og Kristiansand ønsker å bidra til at dette samordnes bedre for å bidra til best mulig prioritering av ressurser og felles kunnskapsgrunnlag. Eksempler på slike prosjekt:

- Agder fylkeskommune har fått midler fra Forskningsrådet til prosjekt som skal utvikle nye metoder for å forebygge utenforskap blant utsatt ungdom. Agder fylkeskommune skal samarbeide med NAV, flere kommuner i regionen og forskere ved NORCE Norwegian Research Centre.
- Lindesnes kommune har fått midler fra Forskningsrådet til en offentlig PhD om inkluderende mestringsarenaer for barn og unge med utgangspunkt i arbeidslivsfasen
- LEIDA-nettverket i Lindesnes: Har fått midler fra Sørlandets kompetansefond til systematisering av metodikk for inkludering, samt forprosjekt sertifisering.
- Varodd prosjektet «Pilot i eget liv»- prosjekt for unge voksne som har spill og gaming som hobby/livsstil, og som står utenfor skole og jobb

3.5. Definere mål og styring i felles styringsdokument

Partnerne i programmet har behov for å være tydelige og samstemte på hva som er felles mål og ambisjoner for samarbeidet. Styringsdokumentet for programmet er det bærende dokumentet, og det oppdateres jevnlig i samråd med programstyret etter hvert som prosjektene og programmet tar form. Mål, ambisjoner og forventninger til bidrag fra partnerne er beskrevet her.

Foreløpig har det viktigste vært å få enighet om felles mål for programmet og at hvert prosjekt etablerer seg og planlegger sin aktivitet utfra disse målene.

Prosjektene skal nå konkretisere målene og foreslå indikatorer som vil gjøre det mulig å måle resultatene. Det vil gjøre det enklere for både politisk og administrativ ledelse å følge med på hvilken effekt innsatsen får.

Visjon og hovedmål

Visjon for programmet er *Flere i arbeid*. Visjonen handler om en grunnleggende holdning til at alle er en ressurs og har ressurser. Hovedmålet er å redusere andelen utenfor arbeid og utdanning

Effekt mål

Effekt mål handler om hvilke endringer programmet skal føre til:

- En høyere andel av befolkningen i yrkesaktiv alder deltar i arbeidsstyrken
- Økt gjennomføring videregående skole, særlig på yrkesfag
- Arbeidsgivere får dekket sitt behov for arbeidskraft

Målgrupper

Primærmålgruppene i programmet er:

- Unge som står i fare for å falle ut av arbeid, utdanning og skole
- Unge som er utenfor utdanning eller arbeidsliv

Sekundærmålgrupper for programmet er bedrifter og arbeidsgivere som trenger kvalifisert arbeidskraft.

Resultat mål

Det er foreløpig formulert følgende 6 resultatmål (ønsket situasjon ved programslett):

1. En høyere andel av målgruppen er jobbklare

En høyere andel som er klar for å jobbe helt eller delvis klar for å jobbe, eller er «kvalifiseringsklare». Kan handle om utdanning, utdanningsvalg, helse, språk, ferdigheter, motivasjon, sosial arv, relasjoner, tilhørighet, nedsatt arbeidsevne, økonomi, funksjonshemminger, nettverk mm. Betydningen av ressursorientert tilnærming.

2. Bedre samhandling mellom de lokale og regionale aktørene

Lokale og regionale aktører og tjenester samhandler sømløst, effektivt og innovativt. Kan handle om bedre samarbeid mellom ulike offentlige tjenester, arbeidsgivere, ideell og frivillig sektor, informasjonsflyt, overganger, koordinering, sammenheng i forløpene, venting. Behov for arbeidsformer og finansieringsmodeller som krever at man finner løsninger på tvers av fag, interne organiseringer, forvaltningsnivå, samfunnssektor og særinteresser.

3. Prioritering av virkningsfulle tiltak, nye og forbedrede arbeidsformer

Skalere opp tiltak med effekt, og avslutte virkningsløse og mindre effektive tiltak. Kan handle om å evaluere tiltakene, omprioritere ressurser, endre organisering. Behov for mer kunnskap om hvilke tiltak som virker for hvem, og hvilke rammebetingelser som må være på plass for at de skal virke, kost-nytte vurderinger, etc. I tillegg behov for faktisk bruk av kjent kunnskap i implementering, faglige og administrative valg.

4. Tiltak som gjør det enklere for arbeidsgiver å inkludere og kvalifisere

Redusere risiko for arbeidsgivere ved å ta inn unge personer i målgruppa, for eksempel elever som ønsker arbeidserfaring, lærlinger som trenger lære-plass, personer som trenger opplæring på arbeidsplassen. Gjøre det lett å utvikle kreative løsninger for bedrifter som trenger arbeidskraften og ønsker å bidra med å kvalifisere og rekruttere personer som trenger oppfølging. Samt gjøre det enklere å skape flere, nye arbeidsplasser. Kan handle om ordninger og incentiver for at bedriftene tilrettelegger arbeidsoppgaver, prøver ut utradisjonelle rekrutteringsformer og er kreative i kvalifikasjonskrav, entreprenørskap og at det skapes nye arbeidsplasser.

5. Identifisert behov for endringer i lov og avtaleverk

Peke på eventuelle begrensninger i juridiske rammer, nasjonalt avtaleverk. Kan handle om stønadsordninger, finansieringsordninger, ansettelse og rettigheter. Behov for å utforske dagens handlingsrom før man foreslår å endre rammene.

6. Holdninger hos arbeidsgivere og ledere på arbeidsplasser

Formidle kunnskap og fremme vilje og motivasjon til at enda flere arbeidsgivere og arbeidsplasser får tilgang til arbeidskraft og i enda større grad blir arena for opplæring, kvalifisering og mestring. Kan handle om kampanjer, gode eksempler, sertifiseringsordninger, prosessmål, øke andel utradisjonelle ansettelse, jevnlig verdimålinger.

3.6. Budsjet

Bystyret bevilget i desember 2020 kr 5 mill i 3 år til programmet i forbindelse med økonomiplanarbeidet. Bevilgningen for 2021 ble ikke fullt ut disponert, da programmet ikke kom helt i gang før etter sommeren, og høsten primært har vært benyttet til forberedelser.

I budsjettet for programmet er det lagt vekt på at en størst mulig andel av bevilgningen skal brukes til konkret tiltaksutvikling, og minst mulig på administrative funksjoner. Som allerede nevnt er en stor del av bemanningen håndtert uten frikjøp, men ved at personer skal prioritere deltakelse i programmet som en del av egen arbeidstid. Det gjøres i praksis ved omdisponeringer i den enkelte virksomhet. Deltakelse i dette programmet vurderes som et sentralt utviklingsområde for å skape en bærekraftig kommune, både sosialt og økonomisk. I tillegg vil de som deltar i programmet tillegne seg kompetanse i hvordan drive utviklingsarbeid. Derfor velger både kommunen selv og samarbeidspartnerne å gå inn med høy grad av egeninnsats for å bemanne opp aktivitetene som planlegges.

Programmet etterstreber å søke om ytterligere finansiering fra flere kilder. Foreløpig inngår følgende tildeling:

- Storbyforskningsprogrammet, kr 2 mill (til utredning om arbeidsmarkedsbedrifter)

- Kompetansecfondet/KS, kr 400 000 for 2022 (Kristiansands andel av kr 2 mill KS for deres Agder-satsing på «Inn i jobb») Kompetansecfondet har også bevilget midler til noe av Næringsforeningens bidrag i programmet.
- StimuLab: Kristiansand har fått 3,1 mill til konsulentkjøp av prosesskompetanse
- Statsforvalteren: Kristiansand har fått 450 000 til å utrede mulighetsrommet

Kristiansand er i dialog med UiA om å søke midler til forskning fra både Kompetansecfondet og Forskningsrådet.

Bevilgningen fra bystyret er en svært viktig faktor for å sikre forutsigbarhet i de aktivitetene som nå igangsettes, og som utgangspunkt for å kunne søke ekstern finansiering. Dette vil kunne påvirke ambisjoner og aktivitetsnivået i programmet om det blir usikkerhet rundt kommunens finansiering, samt at det vil kunne påvirke programmets omdømme og samarbeidspartnerne tillit til at dette fortsatt er noe kommunen prioriterer å satse på.

Bystyret vedtok i desember 2021 at bevilgningen til programmet skulle reduseres til 4 mill i 2022 og 2023. Dette vil kunne medføre at noen av aktivitetene i programmet må nedjusteres. Samtidig vedtok bystyret at bevilgningen skal forlenges til hele programperioden på 5 år, noe som skaper større forutsigbarhet.

Bystyret vedtok i desember 2021 også to andre endringer som kan forsinke programmets framdrift og påvirke muligheten for å lykkes. Det gjelder:

- *Skolematprosjektet ble avvirket.* Dette var lagt opp som et prosjekt for at personer som mottok sosialhjelp skulle bli kvalifisert for ordinært arbeid, og det var avsatt ressurser til evaluering. Nå blir prosjektet avsluttet før resultatet fra evalueringen foreligger. Bystyret har tidligere vedtatt besparelser på sosialhjelpsbudsjettet. Dette kan bli vanskeligere å lykkes med om man avslutter tiltak som kan være med å gi slike besparelsene.
- *Det ble ikke bevilget midler til prosjektstøtte.* Kommunalområdet Samhandling og innovasjon skal bistå alle kommunens tjenesteområder med kompetanse på hvordan drive utviklings- og innovasjonsarbeid, samt støttet til å søke og å følge opp forskning knyttet til disse. Administrasjonen bad derfor om midler til en ny stilling som skulle ha kompetanse innen prosjektstyring, prosjektstøtte og tilrettelegging for forskningsaktiviteter. I dag må kommunen i stor grad kjøpe denne kompetansen av konsulenter. Programmet Flere i arbeid trenger også denne kompetansen i stor grad, og må nå vurdere å kjøpe dette eksternt og/eller omdisponere faglige ressurser som skulle jobbe med tiltak overfor målgruppen og arbeidslivet.

4. Muligheter og usikkerheter framover

Kommunens store satsing på flere i arbeid skaper oppmerksomhet både lokalt, regionalt og nasjonalt. Det som skiller denne satsingen fra det andre kommuner har prøvd før, er kombinasjonen av følgende:

- Det tverrpolitiske engasjementet
- Forankring i administrativ toppledelse
- Involvering av sentrale samarbeidspartnere på toppledernivå
- Bredden i satsingen
- Systematikken gjennom å bruke programorganisering
- Langsiktig tenkning framfor enkelt-tiltak
- Mulighet for å prøve ut forskjellige tiltak over tid og se disse i en sammenheng, inkludert evaluering av hva som virker, hva som er forutsetninger for endring, og hvordan tiltakene påvirker hverandre.

I bystyresaken fra april 2021 står det blant annet:

Skal kommunen lykkes med å redusere ungt utenforskap må det derfor jobbes med både systeminnovasjon, et bredt spekter av prosjekter og en rekke forbedringstiltak i

eksisterende tjenester. Samtidig kreves samordnet innsats både internt i kommunen, og eksternt med både lokalt, regionalt og nasjonalt, samt høy grad av brukermedvirkning og involvering av lokalt næringsliv...

Systemendringer vil kunne handle om blant annet organisering, fordeling av ansvar mellom forvaltningsnivå, insentiver, rammebetingelser, måten tjenester gis på, politiske prioriteringer, kulturendringer, juridiske rammer mm

Denne forventningen om å jobbe med systemendringer forutsetter at de som jobber i disse systemene i dag bør være enige om behov for endring. Sammen må partnerne teste endringsforslag og evaluere om de har ønsket effekt. Ansatte skal involveres og det må gjøres endringer i budsjettprioriteringer og rammebetingelser.

Den omfattende programorganiseringen gir kommunene en stor mulighet for å lykkes med å faktisk gjøre noe med de systemutfordringene som oppgaveutvalget avdekket. Men det forutsetter at man klarer å holde engasjement og retning gjennom hele programperioden fram til 2025.

Programmet har vært gjennom en innledende fase med forberedende arbeid, noe som har vært viktig for å sikre et koordinert, effektivt og målrettet arbeid med de aktiviteter som nå begynner. I 2022 starter gjennomføring av utprøvinger av endringer og nye samhandlingsformer. Det vil danne grunnlag for hva programmet anbefaler som varige endringer ved programslett. Det er derfor fortsatt langt fram til det kan bli store endringer i utenforskapet for de unge.

Programstyret skal møtes neste gang den 11. februar 2022. De skal da gjennomgå programmets usikkerheter. Noen av risikofaktorene som særlig involverer politisk ledelse er foreløpig beskrevet som følger:

1. *Politisk engasjement kan avta underveis.* Bystyret i Kristiansand har høye forventninger til programmet, og det ønsker å se konkrete resultater så raskt som mulig. Det kan føre til at kortsiktige enkelt-tiltak prioriteres framfor det som kan gi varig endring.
2. *Manglende finansiering av programmets aktiviteter.* Programmet kan risikere at det ikke er tilstrekkelig med ressurser til å planlegge og gjennomføre de ønskede endringene. Enten fordi bystyrets bevilgning ikke strekker til, og/eller at den reduseres underveis.
3. *Høy kompleksitet i programmet.* Mange aktører og samarbeidspartnere med ulike mål og beslutningslinjer. Kan gjøre det uoversiktlig å se retning og sammenheng i programmets aktiviteter. De ulike aktørene har med seg ulike organisasjonskultur og begreper og forstår ofte både problemer og løsninger ulikt. Det kan bli for mange ting som skjer på en gang, så man ikke får full kraft inn på prioriterte aktiviteter.
4. *Langsiktigheten - lang tid før det blir synlige resultat.* Det tar flere år å få gjennomført varige systemendringer. Da blir det utfordrende å holde interesse og engasjement oppe hos beslutningstakere. Man kan risikere at punktinnsett prioriteres framfor det som gir varige endringer.

Kommunedirektøren ønsker med dette å invitere arbeidsutvalget til å bidra med innspill til hva som er programmets usikkerheter, og hvordan håndtere disse usikkerhetene.