

# **REFERAT |Nye KRS| Partssammensatt Utvalg (PSU) d. 17-04-2018**

**Møtedato** Tirsdag d. 17. april 2018 kl. 12:00

**Møtested** Formannskapssalen Kristiansand Rådhus

## **Indholdsfortegnelse**

Protokoll fra møte 16. februar 2018.....	3
Omstillingsavtale nye Kristiansand kommune.....	5
Overordnet administrativ organisering av nye Kristiansand.....	9

## **Punkt 5/18: Protokoll fra møte 16. februar 2018**

### **Bilag**

Protokoll Partssammensatt Utvalg (PSU) 16.02.2018



Dato 13. april 2018  
Saksnr.: 201712653-27  
Saksbehandler Eva Ottesen

**Saksgang**  
Partssammensatt Utvalg (PSU)

**Møtedato**  
17.04.2018

### Protokoll fra møte 16. februar 2018

Forslag til vedtak

[Partssammensatt utvalg godkjenne protokoll fra møtet 16. februar 2018.](#)

Camilla Dunsæd  
Programleder

Eva Ottesen  
Konsulent

Vedlegg:  
Protokoll fra møte i Partssammensatt møte 16. februar 2018

## **Punkt 6/18: Omstillingsavtale nye Kristiansand kommune**

### **Bilag**

Vedtak arbutv, 17042018, Sak 15/18, Omstillingsavtale nye Kristiansand kommune

Vedtak Fellesnemnd, 24042018, Sak 14/18, Omstillingsavtale nye Kristiansand kommune

Omforent omstillingsavtale 10.04.2018.docx



Dato 10. april 2018  
Saksnr.: 201713420-9  
Saksbehandler Kjell Langenes

**Saksgang**  
Fellesnemnda (Søgne, Songdalen og Kristiansand)

**Møtedato**  
24.04.2018

## Omstillingsavtale nye Kristiansand kommune

### Sammendrag

KS anbefaler at kommunene som skal slå seg sammen å utforme et omstillingsdokument som gir føringer for hvordan omstillingen skal foregå og hvilke personalpolitiske tiltak som skal settes i verk. Programleder har derfor i samarbeid med representanter for de ansatte og rådmennene i de tre kommunene utarbeidet et omforent forslag til omstillingsavtale. Programleder har i tidlig i prosessen innhentet juridisk vurdering fra KS - advokatene . Etablering av nye Kristiansand er definert som en virksomhetsoverdragelse. Ved virksomhetsoverdragelser utløses en del rettigheter og plikter etter kapittel 16 i arbeidsmiljøloven. Disse er innarbeidet i forslag til omstillingsavtale. Fellesnemnda vedtok i sitt første møte prinsipper for sammenslåingsprosessen, og har også vedtatt mandat for fellesnemnda, samt delegert fullmakt til prosjektleder. Disse føringene er innarbeidet i forslaget .

### Forslag til vedtak

Vedlagte avtale legges til grunn for omstillinger som følge av at kommunene Søgne, Songdalen og Kristiansand etableres som nye Kristiansand kommune fra 1.1.2020. Avtalen gjelder fra godkjenning i fellesnemnda til og med 31.12.2019 eller til ny avtale er vedtatt.

Camilla Dunsæd  
Programleder

Kjell Langenes  
Programrådgiver

Vedlegg:  
Omforent omstillingsavtale 10.04.2018

### 1. Bakgrunn for saken

KS anbefaler at kommunene som skal slå seg sammen å utforme et omstillingsdokument som gir føringer for hvordan omstillingen skal foregå og hvilke personalpolitiske tiltak som skal iverksettes<sup>1</sup>. Programleder har derfor i samarbeid med representanter for de ansatte og

---

<sup>1</sup> Sluttrapport fra Deloitte, KS 2017: «Arbeidsgiverpolitikk i kommunesammenslåinger. Kunnskapsbaserte innspill til gode prosesser»

rådmennene i de tre kommunene utarbeidet forslag til omstillingsavtale. Programleder har i tillegg innhentet juridisk vurdering fra KS-advokatene.

Etablering av nye Kristiansand er definert som en virksomhetsoverdragelse. Det betyr at arbeidstakerne får ny arbeidsgiver. Virksomhetsoverdragelse er regulert i arbeidsmiljølovens kap 16. Disse bestemmelsene regulerer blant annet at arbeidstakerne ikke kan sies opp som følge av overdragelsen.

Fellesnemnda vedtok i sitt første møte prinsipper for sammenslåingsprosessen, og har også vedtatt mandat for fellesnemnda og delegert fullmakt til prosjektleder. Disse føringene er innarbeidet i forslaget.

## **2. Prosess for utarbeidelse av forslag**

På et drøftingsmøte 25 september 2017 ble det enighet om nedsettelse av en ad-hoc arbeidsgruppe for utarbeidelse av forslag til omstillingsavtale. Arbeidsgruppen startet arbeidet i oktober og har hatt flere møter.

Arbeidsgruppen har bestått av representanter fra administrativ ledelse i de tre kommunene v/ personalavdelingene, de tillitsvalgte ved de fire hovedsammenslutningene og programsekretariatet.

Andre kommuner som har startet sammenslåings-prosesser tidligere, har allerede fått vedtatt omstillingsavtaler. Arbeidsgruppen har tatt utgangspunkt i disse.

Arbeidet har av ulike årsaker trukket ut i tid, og i slutfasen har programleder selv ledet de avsluttende forhandlingene med representanter for organisasjonene.

## **3. Virksomhetsoverdragelse- juridiske forhold**

Virksomhetsoverdragelse er i arbeidsmiljøloven definert som «overdragelse av virksomhet eller del av virksomhet til en annen arbeidsgiver». «Med overdragelse menes overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen».

Dersom det foreligger en virksomhetsoverdragelse, utløses en del rettigheter og plikter etter kapittel 16 i arbeidsmiljøloven. Formålet med reglene er å ivareta arbeidstakernes rettigheter i forbindelse med overføring av virksomheter, og å forhindre at omstruktureringer skjer på bekostning av arbeidstakerne i de berørte virksomhetene.

Noe av det viktigste disse bestemmelsene regulerer sett fra et arbeidstakerperspektiv, er at arbeidstakerne ikke kan sies opp som følge av overdragelsen. De har rett til å bli med over til den nye arbeidsgiveren, når virksomheten overføres. De vil ikke være beskyttet mot senere nedbemanninger hos ny arbeidsgiver.

Alle arbeidstakerne får ny arbeidsgiver, med mindre det er noen som av egen fri vilje ikke ønsker å ha ansettelse i den nye kommunen. I realiteten betyr det at de må slutte i jobben sin, fordi det ikke vil eksistere noen «gammel» arbeidsgiver etter overdragelsen.

De som er ansatt før overdragelsen, og fortsetter i sine stillinger også etter overdragelsen, ansettes ikke på nytt. De er allerede ansatt. De får bare en ny arbeidsgiver å forholde seg til.

Når ansettelser omtales i omstillingsavtalen, betyr det alle dem som blir ansatt i nye kommune. Det vil også gjelde personer som er ansatt i en av de gamle kommunene, men som eventuelt er overtallig, men tilbys en helt ny stilling i den nye kommunen, og tiltrer denne fra 01.01. 2020 eller senere.

De som er ansatt i de tre kommunene og som «overdras» til den nye kommunen, er allerede ansatt. Nytt ansettelsesreglement vil derfor ikke gjelde for dem med mindre de etter overdragelsen søker på ny stilling i den nye kommunen, eller at de søker på ny stilling før overdragelsen som vil gjelde fra 01.01. 2020 i den nye kommunen. I slike tilfeller vil nytt ansettelsesreglement også gjelde for personer ansatt i en av de «gamle» kommunene.

Et delegasjonsreglement vil som utgangspunkt gjelde for alle ansatte fra og med 01.01. 2020, også de som «overdras». I forhold til de som «overdras» kan det likevel være noen begrensninger. Det vil avhenge av innholdet i delegasjonsreglementet. Dersom nytt reglement eksempelvis innebærer at noen av disse i realiteten mister mye av ansvaret de hadde hos sin gamle arbeidsgiver, vil delegasjonsreglementet ikke kunne gjennomføres uten endringsoppsigelse.

Et annet eksempel er at dersom delegasjonsreglementet innehar bestemmelser som vil ha betydning for individuelle rettigheter til ansatte som «overdras», så vil slike bestemmelser ikke kunne gjøres gjeldende overfor disse ansatte, med mindre de går med på en frivillig avtale. Dette fordi individuelle rettigheter for ansatte som «overdras» er beskyttet etter aml § 16-2 (1). Hvorvidt et delegasjonsreglement vil gjelde fullt ut for de som «overdras» må derfor avgjøres etter en konkret vurdering.

#### **4. Oppfølging av omstillingsavtalen**

Når omstillingsavtalen er vedtatt, vil programstyret igangsette arbeidet med å nedsette omstillingsutvalg, samt utarbeidelse nytt ansettelsesreglement og delegasjonsreglement. Samtidig vil det bli utarbeidet forslag til overordnet organisasjonskart, samt organisasjons- og bemanningsplaner, der det er formålstjenlig.

Det er etablert et prosjekt for «administrasjon og ledelse» i nye Kristiansand som får et særlig ansvar for å følge opp tiltakene i omstillingsavtalen.

## **Punkt 7/18: Overordnet administrativ organisering av nye Kristiansand**

### **Bilag**

Vedtak arbutv, 17042018, Sak 16\_18, Overordnet administrativ organisering av nye Kristiansand.docx

Vedtak Fellesnemnd, 24042018, Sak 16/18, Overordnet administrativ organisering av nye Kristiansand

Referat drøftingsmøte 09 04 2018.pdf

Rapport\_overordnet administrativ organisering av nye Kristiansand\_endelig

Høringsuttalelser til administrativ organisering nye Kristiansand.pdf



Dato 27. mars 2018  
Saksnr.: 201801534-7  
Saksbehandler Camilla Dunsæd

### Saksgang

Arbeidsutvalg Nye Kristiansand  
Partssammensatt Utvalg (PSU)  
Fellesnemnda (Søgne, Songdalen og Kristiansand)

### Møtedato

17.04.2018  
17.04.2018  
24.04.2018

## Overordnet administrativ organisering av nye Kristiansand

### Sammendrag

Saken gjelder overordnet administrativ organisering av nye Kristiansand.

Forslag til vedtak

Fellesnemnda vedtar den fremlagte modellen for overordnet administrativ organisering av nye Kristiansand kommune. Modellen innebærer:

- En assisterende rådmann med særlig ansvar for samhandling og innovasjon,
- To stabsområder
  - Virksomhetsstyring, økonomi og eierskap
  - Organisasjon, personal og stab
- Fire kommunalområder
  - Oppvekst og læring
  - Helse og mestring
  - Kultur, frivillighet og innbyggerdialog
  - Miljø, byutvikling og teknisk

Skriv inn underskriver.  
Skriv inn tittel på underskriver.

Camilla Dunsæd  
Programleder

Vedlegg:  
Skriv inn vedlegg.

### Bakgrunn for saken

I henhold til fremdriftsplanen for etablering av nye Kristiansand skal overordnet organisering være klar våren 2018. Flere prosesser, som ansettelse av rådmannens ledergruppe og videre utvikling av tjenesteområdene, er avhengig av at overordnet administrativ organisering er vedtatt. I mandatet for fellesnemnda er ikke administrativ organisering spesifikt omtalt. Programleder legger til grunn at fellesnemnda skal velge hovedmodell for administrativ organisering.

I arbeidet har programleder invitert rådmennenes ledergrupper i de tre kommunene, hovedtillitsvalgte og prosjektstyrene i programmet til å komme med innspill. Det har vært en interessant og spennende prosess, med mye engasjement. Konsulenter fra Vivento og AgendaKaupang har bistått med prosessledelse og har utarbeidet et forslag til anbefalt modell. Det vises til rapporten «Overordnet administrativ organisering i nye Kristiansand kommune» for en nærmere beskrivelse av prosessen og viktige innspill i arbeidet. Rapporten har også med en enkel analyse av styrker og svakheter med organiseringen av dagens tre kommuner.

Et forslag til overordnet administrativ organisering ble 21. mars sendt til høring til arbeidstakerorganisasjonene og prosjektstyrene. Det ble også åpnet for innspill fra fagmiljøer. Fristen var 09.04, og innen fristen kom nærmere 40 innspill. Forslaget til overordnet administrativ organisering er drøftet med de tillitsvalgte 09.04.18. Arbeidstakerorganisasjonene er positive til modellen og støtter forslaget. Protokoll ligger vedlagt.

Ut fra høringspillene og momenter som fremkom i drøftingsmøtet er det gjort noen justeringer av modellen, inkludert navnene på kommunalområdene.

Programleder legger med dette frem et forslag til overordnet administrativ organisering av nye Kristiansand kommune

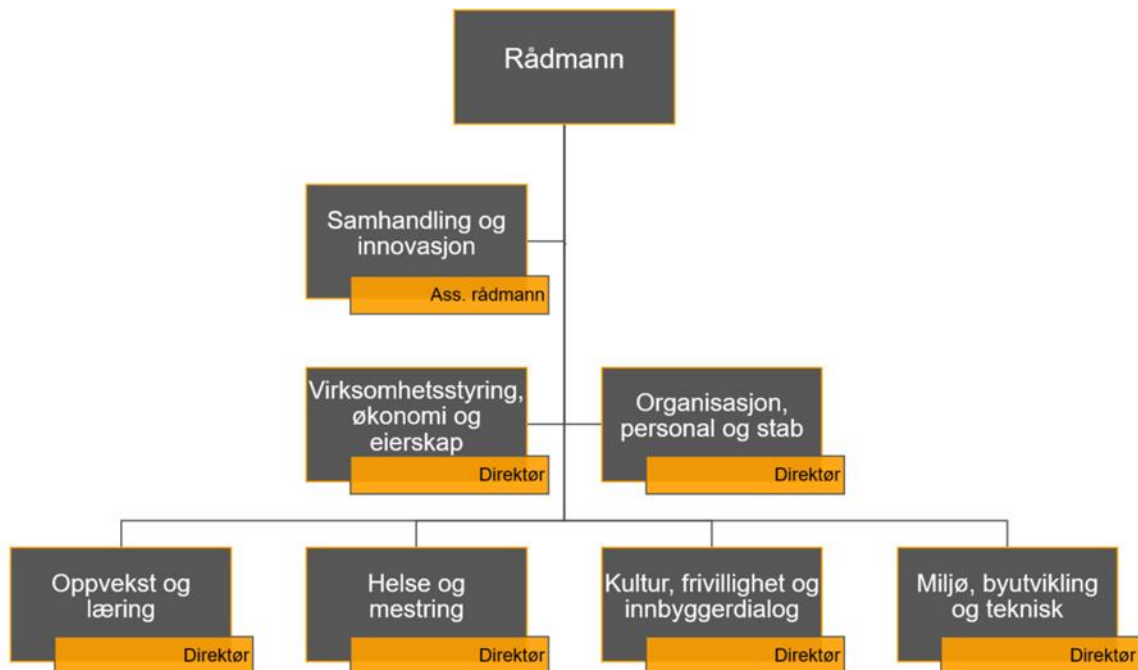
### **Saksopplysninger**

Kommunen står overfor et økende gap mellom etterspørsel etter tjenester og tilstrekkelige ressurser. Dette kommer til uttrykk i lokale "samfunnsfloker". Begrepet er utledet fra det engelske "wicked problems", og brukes som en fellesbetegnelse på store, komplekse samfunnsutfordringer. Å bidra til å løse slike samfunnsfloker har også vært viktig i utarbeidelsen av overordnet administrativ organisering. Det er et uttrykt mål at nye Kristiansand kommune skal være en god kommune for innbyggere, ansatte og næringsliv.

#### *Innbyggernes behov kommer først*

Hvordan kommunen organiseres gjennom ulike kommunalområder er ikke alene fasiten for en ønsket utvikling, men ett av flere viktige virkemiddel. Inndelingen av tjenesteområdene i kommunalområder skal hjelpe organisasjonen til å sette riktig retning.

Det foreslås en modell med en assisterende rådmann med særlig ansvar for samhandling og innovasjon, to stabsområder (Virksomhetsstyring, økonomi og eierskap, Organisasjon, personal og stab) og 4 kommunalområder (Oppvekst og læring, Helse og mestring, Kultur, frivillighet og innbyggjerdialog, samt Miljø, byutvikling og teknisk).



Kort om kommunalområdene:

**Assisterende rådmann med overordnet ansvar for samhandling og innovasjon**

Stabsområdet vil ha et ansvar for tverrgående innovasjon og utvikling med særlig fokus på samhandling og koordinasjon mellom kommunalområdene og stabsområdene i tillegg til å ivareta sentrale ansvarsområder for Rådmannen.

**Oppvekst og læring**

Kommunalområdet vil ha ansvar for et helhetlig tjenestetilbud til barn og unge som skal sikre trygge oppvekstvilkår og gode læringsarenaer for barn og ungdom.

**Helse og mestring**

Kommunalområdet vil ha ansvar for et helhetlig tjenestetilbud til kommunens voksne innbyggere og sikre gode helse- og velferdstjenester som gir grunnlag for livsmestring.

**Kultur, frivillighet og innbyggerdialog**

Kommunalområdet vil ha ansvar for dialogen med kommunens innbyggere og sikre utviklingen av et bredt kulturtilbud, gode nærmiljøer og fritidstilbud og samarbeide tett med frivillig sektor.

**Miljø, byutvikling og teknisk**

Kommunalområdet vil ha ansvar for kommunens samfunnstjenester og sikre en bærekraftig samfunnsutvikling og produsere nødvendige kommunale tjenester.

**Virksomhetsstyring, økonomi og eierskap**

Stabsområdet vil ha det samlede ansvaret for å sikre en helhetlig virksomhetsstyring av kommunen.

**Organisasjon, personal og stab**

Stabsområdet vil ha ansvar for felles stabsfunksjoner og fellestjenester for hele kommunens virksomhet.

Begrunnelse for valg av modell:

I prosessen er det avholdt to innspillsamlinger. Programleder har i arbeidet særlig merket seg følgende innspill:

- 1) Tverrsektorielt samarbeid og samhandling på tvers er svært viktig for å forsterke kommunens muligheter til å møte morgendagens utfordringer
- 2) Det er behov for stor lederkraft hos rådmannen den første tiden etter at nye kommune er i gang, samt fokus på innovasjon og utvikling
- 3) Kommunen skal levere gode, likeverdige og effektive tjenester nær der folk bor.
- 4) Det anses som viktig at nye Kristiansand kommune lykkes med samskaping og innbyggerinvolvering

*Ad. 1: Samhandling på tvers:*

Utviklingen i Norge de siste tiårene gitt økt materiell velstand for de fleste, men også større ulikheter i levekår. En av kommunens viktige oppgaver er å tilrettelegge for en god oppvekst for alle slik at flest mulig blir i stand til å mestre eget liv. Forebygging og tidlig innsats, god kvalitet i skole og barnehage, god helhet og samhandling og nødvendig kompetanse trekkes frem som viktige elementer for å lykkes. Det vil alltid være slik at enkelte kommunale oppgaver innebærer at flere enheter må samarbeide slik at innbyggerne opplever EN kommune, på samme måte som enkelte tjenestemottakere har behov som forutsetter god samhandling og samordning på tvers av kommunal organisering og ansvarsforhold.

For å bidra til bedre samordning av innsats for barn og unge har programleder valgt å samorganisere helse- og hjelpetjenester til barn og unge sammen med skole og barnehage. Dette skal samorganiseres i kommunalområdet oppvekst og læring.

I innspillsrunden fremkom forslag fra prosjektstyret for helse og sosial om en ny sektor – kommunalområde for levekår - som en måte å løse samhandlingsflokken på. Eksempler på tjenester som kunne vært relevante i en «levkårssektor» er

Helsestasjoner inkl jordmor, SLT, folkehelse, skolehelsetjeneste, barnevern, NAV.

Programleder har valgt å ikke opprette en egen sektor for levekår, i tillegg til helse og mestrings og oppvekst og læring. Det er flere grunner til det:

1. Programleder foreslår å samle tjenester som retter seg direkte mot barn og unge i samme tjenesteområde, som har fått navnet «Oppvekst og læring» slik at tjenester som tradisjonelt hører til helsesektoren er flyttet til tjenesteområdet oppvekst. Dette gjelder eksempelvis barnevern og helsetjenester for barn og unge. Rådmannen tror dette vil fremme det forebyggende- og tverrfaglige arbeidet ovenfor denne gruppen.
2. Ass. rådmann er gitt et særlig ansvar for å være pådriver for samhandling på tvers.
3. Ved ansettelse av direktører vil det legges til grunn at alle medlemmer av toppledergruppen i nye Kristiansand kommune har ansvar for både eget område og for helheten i kommunen (har rådmannens fullmakt).
4. Rådmannens ledergruppe bør ikke blir for stor

Som fremtidig rådmann i Kristiansand kommune er programleder opptatt av at ledelsen skal fungere som et strategisk, tverrsektorielt og helhetsorientert lederteam. Dette betyr blant annet:

- At ledelsen vil ha ansvar for både vertikal spesialisering og horisontal samordning.
- At helhetssyn og faglig hensyn må sees i sammenheng
- At det må etableres tverrgående lederforum/koordineringsarenaer hvor overordnet strategisk innsats for å nå kommunens samlede målsetninger og oppgaver drøftes og koordineres
- At det innenfor hvert direktørområde etableres lederforum hvor strategier og

planer drøftes og oppgaver koordineres og løses

Ad. 2: Lederkraft hos rådmannen og fokus på innovasjon og utvikling:

Det foreslås en assisterende rådmann med en portefølje som speiler satsningen på samhandling, innovasjon og utvikling. Samhandling må forstås i vid forstand. For å lykkes som en kommune i fremtiden er det viktig å legge til rette for god samhandling på tvers av fag og sektorer i kommunen, god samhandling mellom administrasjon og politikk, og god samhandling (og samskaping) med innbyggere og næringsliv.

Programleder (som ny rådmann i Kristiansand) ønsker å være tett på næringsarbeid, inkludert Business Region Kristiansand, og arbeidet med å videreutvikle et kompetent, innovativt, attraktivt og internasjonalt næringsliv, dette foreslås lagt inn i porteføljen til Ass. rådmann. Ass. rådmann skal være pådriver for utviklingsarbeid, inkludert digitalisering. 01.01.2020 er ikke slutten, men starten på en ny kommune. Det vil fra 2020 bli satsing på utviklingsarbeid med bruk av ny og innovativ metodikk, teknologi og tjenestedesign, hvor ansatte og brukere/innbyggere vil bli involvert.

I mål- og visjonsdokumentet for nye Kristiansand kommune fremkommer det tydelig under flere punkter at kommunen skal være utviklingsorientert og fremoverlent, bl.a. i punktet:

**En nasjonalt ledende og internasjonalt orientert kommune**

Den nye kommunen skal organiseres og ledes slik at den får nasjonale innflytelse og sterk nasjonal påvirknings- og tiltrekningskraft. Nye Kristiansand kommune skal:

- Fremme kommunens og regionens interesser nasjonalt
- Bidra aktivt i storby samarbeid og nasjonal politikkutforming for å påvirke rammebetingelser
- Innta nasjonal posisjon og være nasjonal pådriver på prioriterte fag- og samfunnsutviklingsområder
- Være klar og aktiv i å overta ansvar for regionale og nasjonale oppdrag og oppgaver

Programleder mener en portefølje til assisterende rådmann som inkluderer digitalisering, forskning, utvikling og innovasjon, styrker nye Kristiansands arbeide med å være utviklingsorientert og nyskapende. Rådmannen med sin ledergruppe må være interessert i, og aktive i, lokalt og nasjonalt utviklingsarbeid. Tjenesteutviklingen må skje ute i samfunnet, men det trengs utviklings- og innovasjonsagenter som kan støtte opp om utviklingsarbeidet. Disse personene tenkes organisert i en FoUol enhet under ass. rådmann. Her må det også være kompetanse på søknadsskriving til forskningsmidler. Organisering av FoUol i Nye Kristiansand blir et eget delprosjekt. Programleder mener videre at dette bidrar samtidig til nye Kristiansands evne til å påvirke og fremme sine interesser i interessepolitiske spørsmål både regionalt og nasjonalt.

Ad. 3: Sikre gode tjenester der folk bor:

En modell som har vært oppe til diskusjon er en bydelsmodell med en bydelsdirektør som har ansvar for tjenesteproduksjonen innenfor sin bydel. Det kan være et grep for å sikre godt koordinerte tjenester der folk bor. Imidlertid har denne modellen svakheter med at det lett kan oppstå «kommuner i kommunen», og at det er svært viktig at vi nå bygger nye Kristiansand som EN ny kommune. I diskusjonene omkring organisering fremkom at geografisk inndeling av tjenester må komme på et nivå i organisasjonen, jfr. grunnlagsdokumentet. En geografisk inndeling innenfor kommunalområdene vil bli vurdert i det videre arbeidet.

Ad. 4 Samskaping og medborgerskap

Kommunalområdet kultur, frivillighet og innbyggerinvolvering har fått en utvidet portefølje sammenlignet med dagens Kristiansand. Søgne og Songdalen har ikke kultur som eget kommunalområde i dag. Det er ikke tenkt at kunst og kultur skal ha en mindre framtredd plass i nye Kristiansand kommune enn det har i Kristiansand i dag. Det er i stedet tenkt at kultur er så viktig for samfunnsutviklingen at det vil gi gode effekter å se kultursatsingen inn i et større perspektiv. Hensikten er å legge til rette for gode møteplasser mellom mennesker, samskaping og innbyggerinvolvering. I tillegg er hensikten å videreutvikle og styrke de gode lokalsamfunnene, inkludert det frivillige arbeidet, og å styrke lokaldemokratiet gjennom arenaer for nærdemokratiske ordninger.

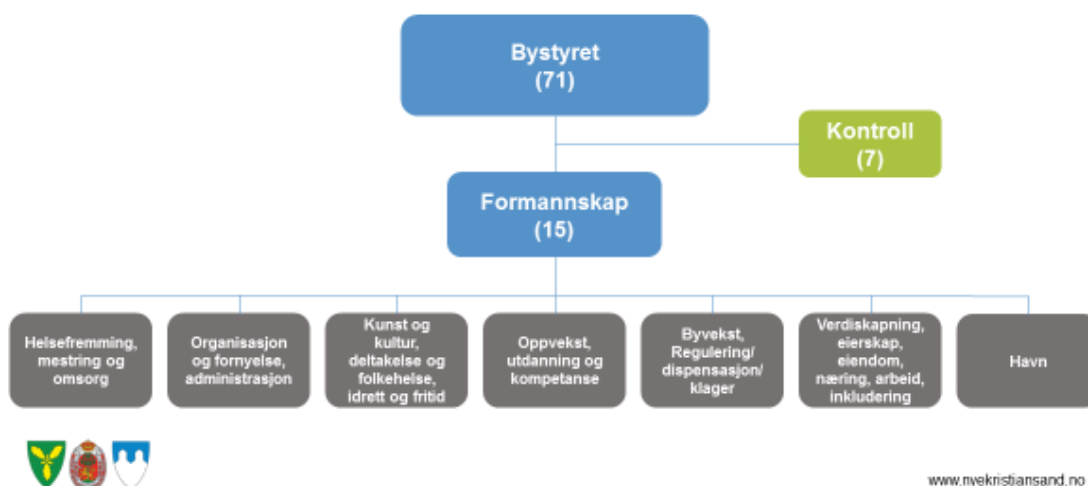
Servicetorvene foreslås lagt inn her som møteplasser mellom mennesker og mellom mennesker og kommunen.

Folkehelse kan legges inn her. Folkehelsearbeid er samfunnets innsats for å påvirke faktorer som direkte eller indirekte fremmer befolkningens helse og trivsel, forebygger psykisk og somatisk sykdom, skade eller lidelse, eller som beskytter mot helsetrusler, og arbeid for en jevnere fordeling av faktorer som direkte eller indirekte påvirker helsen. Dette arbeidet er tverrsektorielt og må selvsagt foregå i alle kommunalområdene, men kultur, frivillighet og innbyggerinvolvering kan få tillagt et tillagt et særlig ansvar.

### Samspill med politisk struktur:

Fellesnemnda vedtok 27.02.18 at den politiske organiseringen i Nye Kristiansand skal organiseres med 6 hovedutvalg basert på fagsektormodellen:

## Politisk modell for nye Kristiansand | Basert på fagsektorinndeling (vedtatt i fellesnemnda 27. februar)



Samspeillet mellom den politiske og administrative strukturen:

- *Formannskapet* får koordinerende funksjoner, ansvar for sektorovergrepene politikkområder og helhetlig samfunnsutvikling. Formannskapet følger, på overordnet nivå, opp alle kommunalområdene
- *Utvalg for helsefremming, mestring og omsorg*: I hovedsak vil utvalget følge opp kommunalområdet helse og mestring. De vil også følge opp deler av tjenesteområdene innenfor kommunalområdene for oppvekst og læring og kultur, frivillighet og innbyggerdialog.

- *Utvalg for organisasjon og fornyelse, administrasjon:* I hovedsak vil utvalget følge opp stabsområdet organisasjon, personal og stab, samt noe av porteføljen som faller inn under ass.rådmann.
- *Utvalg for kunst og kultur, deltakelse og folkehelse, idrett og fritid:* I hovedsak vil utvalget følge opp tjenester innen kommunalområdet for kultur, frivillighet og innbyggerdialog.
- *Utvalg for utdanning og kompetanse:* I hovedsak vil utvalget følge opp tjenester innenfor kommunalområdet oppvekst og læring.
- *Utvalg for byvekst, regulering, dispensasjon og klager:* I hovedsak vil utvalget følget opp tjenester innenfor kommunalområdet miljø, byutvikling og teknisk.
- *Utvalg for verdiskapning, eierskap, eiendom, næring, arbeid og inkludering:* Dette utvalget vil følge opp tjenester/saker innenfor stabsområdet virksomhetsstyring, økonomi og eierskap, helse og mestring, kultur, frivillighet og innbyggerdialog, miljø, byutvikling og teknisk, samt porteføljen til ass. rådmann.

Fra programleders side har det vært lagt til grunn at den administrative organiseringen skal samsvare med, men ikke være et speilbilde av, den politiske organiseringen. At flere direktører leverer til det samme utvalget oppfattes som positivt, det vil kunne sette enda mer fokus på samarbeid mellom kommunalområdene. Samtidig vil utvalgene oppleve å ha en direktør som har særlig ansvar for utvalget og samspillet mellom politikk og administrasjon.

Det vises til Fellesnemndas vedtak i sak 8/18 Politisk struktur og organisering i nye Kristiansand og vedtakets punkt 13: *Fellesnemnda ber om en sak der det vurderes å innføre en egen klima og miljøavdeling, og der det ansettes en egen miljøsjef. Dette sees i sammenheng med sak vedr. administrativ organisering.* Det er valgt å ta inn ordet Miljø som benevnelse på kommunalområdet Miljø, byutvikling og teknisk. Om det innenfor dette kommunalområdet skal være en egen klima og miljøavdelingen må det tas stilling til når de neste nivåene av organisasjonen skal tegnes ut.

#### Videre arbeid

Parallelt med arbeidet med overordnet administrativ organisering pågår arbeidet med å rekruttere rådmannens ledergruppe. Når toppledere rekruttert/innplassert, begynner det nødvendige arbeidet med et enhetlig lederutviklingsprogram, som igjen skal bidra til å bygge en felles kultur nedover i hele kommuneorganisasjonen. Programleder mener at den planlagte fremdriftsplanen, hvor toppledergruppen er på plass innen våren 2018, er et viktig grep i denne sammenheng.

Når toppledergruppen er på plass vil arbeidet med å tegne ut resten av det administrative organisasjonskartet straks starte opp. *Dette vil være et betydelig omorganiseringsarbeid.* I prosessen er det svært viktig med medvirkning fra arbeidstakerorganisasjonene.

Programleder vil legge til rette at det gis rom for en grundig utredning og kvalitetssikring av optimal plassering av ulike tjenester, inkludert porteføljen til assisterende rådmann. Det igangsettes våren 2018 flere delprosjekter, f.eks NAV i nye Kristiansand, servicekontor/innbyggertorv, organisering av forskning, utvikling og innovasjon, der konkurranse fra delprosjektene vil påvirke endelig plassering av tjenesteområdene. Navnene på kommunalområdene må også kvalitetssikres etter at porteføljene er endelig avklart.

I arbeidet med videre administrativ organisering må det legges vekt på å tone ned ulempene med overordnet administrativ organisering det pekes på i rapporten fra Agenda Kaupang.

#### Organisasjonskultur

Vi skal bygge en organisasjon med klare ansvarsforhold og tydelige fullmakter. Nye Kristiansand skal ha ledere som, i samhandling med sine medarbeidere, skaper arbeidssteder og tjenester som er gode for våre medarbeidere og innbyggere.

Programledelsen vil derfor initiere prosesser som legger til rette for at ledere og medarbeidere sammen kan utvikle en felles organisasjonskultur for Nye Kristiansand kommune. Programleder vil særlig legge vekt på å utvikle en «VI» kultur bygget på at det er innbyggerne vil er til for, en organisasjonskultur som er preget av åpenhet og en forståelse av at sammen skaper vi resultater.

#### Myndighets- og ledernivåer organisasjonen

Det vises til rapport fra Agenda Kaupang punkt 4.2 – antall beslutningsnivåer og ledernivåer. Programleder legger til grunn for videre organisering at nye Kristiansand skal ha tre myndighetsnivåer og 3-5 ledernivåer.



Nivå 1: Rådmann og direktører er samlet den strategiske ledelsen

Nivå 2: Kommunalområdene inndeles i virksomheter (arbeidstittel) ledet av kommunalsjefer. Her kan det være behov for ytterligere inndeling i seksjoner.

Nivå 3: Enhetsledere som leder resultatenheter, f.eks. en skole, et sykehjem. Enhetslederne vil ha fullt økonomi, personal og resultatansvar. På nivå 3 vil det være behov for avdelingsledere i flere av resultatenehetene.

Det må også i runde 2 arbeides videre med organisering av stab- og støttefunksjoner, se punkt 4.3. I utgangspunktet legges en hybridmodell til grunn for videre arbeid.

#### Avsluttende kommentar

Som det fremkommer i beskrivelsen av videre arbeid vil det bli nødvendige justeringer av porteføljen til kommunalområdene når organisasjonen skal tegnes ut på nivå 2 og 3.

Programleder legger til grunn at programleder har fullmakt til å foreta justeringer av porteføljen til de ulike kommunalområdene, jfr. delegering til programleder. Justering av porteføljen til kommunalområdene som anses som av prinsipiell eller strategisk karakter legges frem for Fellesnemnda til beslutning. Ved tvil om en sak er av prinsipiell eller av strategisk karakter, avklares dette med Fellesnemndas leder.