

REFERAT Organisasjonsutvalget d. 01-12-2022

Mødedato Torsdag d. 01. december 2022 kl. 14:00

Mødested Bystyresalen

Indholdsfortegnelse

Møtedokumenter.....	3
Godkjenning av protokoll fra møte i organisasjonsutvalget 10.11.22.....	7
Verbalforslag VIA.....	9
Arkiv- og museumstruktur i Agder - Godkjenning av mandat for utredning.....	16

Møtedokumenter



PROTOKOLL ORGANISASJONSUTVALGET

Dato: 01.12.2022
Sted: Bystyresalen
Behandlede saker: 31/22 - 33/22
Møtets varighet: Kl. 14.00 til 15.30
Møteleder: Leder i utvalg Jan Erik Tønnesland

Til stede:

Jan Erik Tønnesland (AP)
Kasper Bekkeli Espeland (Rødt)
Monika Hagen (AP)
Adriana Ruiz Parada (AP)
Kristin Wallevik (H)
Kjetil Aasen (H)
Tore Smeplass (KRF)
Alf Albert (DEM)
Gry Vibeke Aga Stubstad (FRP)
Aina Ivara Åmot Tofteland (UAVH)
Per Gunnar Salomonsen (SV)

Forfall:

Til stede fra administrasjonen:

Organisasjonsdirektør Kjell Alfred Kristiansen
Prosjektleder Janne Slotte
Arkivsjef Grete Gavelstad
Personalsjef Eirik Nyberg
Rådgiver personal Lars Jørgen Peterson
Rådgiver personal Judith Mwanga
Utvalgssekretær Tamara Villanueva

Ansatte representanter:

Gudrun Inga Gudmundsdottir
Knut Arild Knutsen
Tone Ramsland
Pål Tjøm
Knut Arild Knutsen

Orienteringer

(Kl. 14.00 – 14.30)

Orientering heltidsprosjekt

ved prosjektleder Janne Slotte

Status andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse november 2022

- En betydelig økning i tallet på eldre i årene fram mot 2040
- Heltidskultur andelen heltidsstillinger pr. november 2022
- Arbeidsgruppe rekruttering og omdømme i helse og mestring
- Våre tanker til tiltak
- Status tiltak på tvers av kommunalområder
- Støttekontakt ordningen
- Vedtak oppvekst og kultur og innbyggerdialog – Avlastere i private hjem
- Avlastere i private hjem
- Bruk av fritidsklubb ansatte inn i habiliteringstjenester i Helse og Mestring
- Samarbeid skole Kulturskole
- Intern turn over helse og mestring
- TØRN – hvor er vi og hvor skal vi?

Deretter spørsmål og svar i plenum.

Organisasjonsutvalget ber administrasjonen om å utrede en sak om videre arbeid med heltid etter at prosjektet avsluttes. Saksutredningen ønskes fremstilt til realitetsbehandling i organisasjonsutvalget før konstituering av nytt bystyre.

31/22 Organisasjonsutvalgssak
Godkjenning av protokoll fra møte i organisasjonsutvalget 10.11.22
(ark.nr. 2022000051)

Organisasjonsutvalgets vedtak:

Organisasjonsutvalget godkjenner protokoll fra organisasjonsutvalgets møte 10.11.22
(Enst.)

32/22

Bystyresak:

ADM.SAK

Verbalforslag VIA

(ark.nr. 2022034321)

Organisasjonsutvalgets innstilling:

1. Gjennomgangen av kommunens VIA ordning ved økonomisk og helsemessig overtallighet og planlagt forbedringstiltak tas til orientering.
2. Organisasjonsutvalget oppdateres om resultat av VIA forbedringsarbeidet våren 2023.

(Enst.)

16 representanter til stede.

Ansatte representanter:

Pål Tjøm

Åse Birkrem

Tone Ramsland

Kristian Espedal Larsen

Gudrun Inga Gudmundsdottir

33/22

Kulturutvalgssak:

Arkiv- og museumsstruktur i Agder – Godkjenning av mandat for utredning

(ark.nr. 2021017299)

Organisasjonsutvalgets innstilling:

Mandat for utredning av arkiv- og museumsstrukturen i Agder godkjennes.

(Enst.)

Møtet hevet.



Dato 24. november 2022
Saksnr.: 2022000051-59
Saksbehandler Tamara Villanueva
Godkjent av Kjell Alfred Kristiansen

Saksgang
Organisasjonsutvalget

Møtedato
01.12.2022

Godkjenning av protokoll fra møte i organisasjonsutvalget 10.11.22

Forslag til vedtak

[Organisasjonsutvalget godkjenner protokoll fra organisasjonsutvalgets møte
10.11.22](#)

Vedlegg: Protokoll organisasjonsutvalget 10.11.22.



SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 2022000051
Saksbehandler Tamara Villanueva

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Organisasjonsutvalget	01.12.2022	31/22

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE I ORGANISASJONSUTVALGET 10.11.22

**ORGANISASJONSUTVALGET HAR BEHANDLET SAKEN I MØTE 01.12.2022 SAK
31/22**

Organisasjonsutvalgets vedtak:

Organisasjonsutvalget godkjenner protokoll fra organisasjonsutvalgets møte
10.11.22
(Enst.)

05.12.2022



Dato 10. november 2022
Saksnr.: 2022034321-4
Saksbehandler Eirik Nyberg
Godkjent av Kjell Alfred Kristiansen
Camilla Bruno Dunsæd

Saksgang

Organisasjonsutvalget
Formannskapet
Bystyret

Møtedato

01.12.2022
07.12.2022
15.12.2022

Verbalforslag VIA

Forslag til vedtak

1. Gjennomgangen av kommunens VIA ordning ved økonomisk og helsemessig overtallighet og planlagt forbedringstiltak tas til orientering
2. Organisasjonsutvalget oppdateres om resultat av VIA forbedringsarbeidet våren 2023.

Sammendrag

Kristiansand kommune har etablert en VIA (Vårt interne arbeidsmarked) for å ivareta arbeidsgiver sitt ansvar i henhold til arbeidsmiljølovens og hovedtariffavtalens bestemmelser når ansatte må over i annen stilling på grunn av økonomisk overtallighet eller helsemessige årsaker. Bystyret har bedt om en gjennomgang av VIA og konsekvensene ved en nedleggelse av denne, samt få presentert mulige løsninger for hvordan omplassering av ansatte og ordninger ved økonomisk overtallighet kan utformes.

Ved en avvikling av kommunens nåværende VIA ordning vil ansvaret for å finne annet passende arbeid falle på nærmeste leder, noe som pr. tid vurderes som lite hensiktsmessig. I stedet vurderes det som formålstjenlig å forbedre og forenkle kommunens VIA ordning.

Et mer tydelig skille mellom helsemessig og økonomisk innmelding i VIA er påkrevet, og at det etterleves strenge krav til dokumentasjon før en kandidat godkjennes innmeldt. Prosesskart vil bli utarbeidet. Det vurderes også mulighet for tiltakspakker for de tilfeller der annet passende arbeid ikke er å finne i organisasjonen. Kommunens VIA arbeid vil fokusere på kontinuerlig forbedring det neste halvåret.

Innledning

Bystyret vedtok følgende verbalforslag under behandling av handlings- og økonomiplanen i desember 2021:

«Bystyret ber om en gjennomgang av VIA og konsekvensene ved en nedleggelse av denne, samt få presentert mulige løsninger for hvordan omplassering av ansatte og ordninger ved økonomisk overtallighet kan utformes.»

Pandemien og nedskalering av diverse utredningsarbeid er årsaken til at saken fremlegges først nå.

Vårt interne arbeidsmarked

Vårt Interne Arbeidsmarked (VIA) er kommunens ordning for å følge opp ansatte som på grunn av endret helsesituasjon eller økonomisk overtallighet må omplasseres. VIA skal ivareta den plikt som Arbeidsmiljøloven og hovedtariffavtalen pålegger kommunen. Det vil si å vurdere annet passende arbeid til ansatte som kommer i en slik situasjon.

VIA er en systematisering av rutiner og arbeidsmetoder for å sikre oversikt over ledige stillinger i kommunen med mål å følge opp ansatte som må omplasseres til annet arbeid dersom det er vurdert som hensiktsmessig.

VIA består av et "Omfordelingsråd" med overordnet ansvar. Omfordelingsrådet består av personalsjef, hovedtillitsvalgte og sekretærfunksjon. Et "Utvidet Omfordelingsråd" håndterer klager på vedtak i Omfordelingsrådet.

Dagens rutine

Dersom en ansatt blir økonomisk overtallig eller får en endret helsesituasjon slik at en ikke kan fortsette i sin opprinnelige stilling, kan vedkommende bli meldt inn i VIA av avgivende enhet. Kandidaten vil da bli vurdert opp mot ledige stillinger. Avgivende enhet beholder lønns- og personalansvaret inntil ny tilsetting er klar. Nærmeste leder sørger for at kandidaten er i aktivitet/jobb i påvente av ny stilling. Enten ved å «gå på toppen» eller ved å gå inn i ledige vikariater i enheten eller området.

Alle ledige stillinger i kommunen skal innom VIA-sekretariatet for vurdering av fortrinnsrett hos VIA innmeldte. En arbeidstaker trenger etter loven ikke være *best* kvalifisert for å bli henvist til en stilling fra VIA. Men det kreves at vedkommende må være kvalifisert til stillingen. Dersom det foreligger krav i stillingsannonse om at vedkommende må ha en bestemt faglig kvalifikasjon må VIA sekretariatet etterkomme kravet. Dersom relevant erfaring kan erstatte formell kvalifikasjon, eller at kvalifikasjonskravet kun er ønskelig, kan flere passende kandidater vurderes.

Etter et intervju av VIA kandidaten skrives en innstilling. Dersom innstillingen er positiv vil kandidaten bli ansatt. Er den negativ vil innstillingen bli vurdert i Omfordelingsrådet. Dersom Omfordelingsrådet aksepterer den negative innstillingen, kan stillingen lyses ut eksternt. Er Omfordelingsrådet uenig i innstillingen opprettholdes henvisningen. Mottakende enhet kan da anke til Utvidet Omfordelingsråd. En beslutning i Utvidet Omfordelingsråd er endelig.

Ved overgang til tilsvarende stilling beholdes lønns- og arbeidsvilkår som i gjeldende ansettelsesforhold. Ved overgang til lavere lønnet stilling, skal den overtallige i utgangspunktet beholde sin ordinære lønn som en personlig ordning jfr. HTA 3.4.1. Når kandidat får dokumentert ny fast stilling gjennom en ny arbeidskontrakt, skrives vedkommende ut av VIA.

Detaljerte rutiner og saksgang for VIA står beskrevet i dagens VIA-reglement (vedlegg 1).

Erfaringen fra ledere og ansatte

Det er innhentet erfaringer fra et utvalg ledere og ansatte. Disse er oppsummert i eget vedlegg til saken (vedlegg 2).

Kort oppsummert opplever VIA kandidater trygghet i den prosessen de befinner seg i. I en vanskelig og uforutsigbar situasjon er VIA en stabiliserende faktor som hjelper den ansatte til å finne annet arbeid. Dette fordrer en god dialog og klare mål mellom VIA-kandidat og sekretariatet.

Avgivende ledere gir uttrykk for at VIA er en god ordning når det fungerer etter intensjonen, men gir uttrykk for behov for avklaringer i forhold til hvem som skal betale lønn når den ansatte får en ny stilling i en lavere stillingsprosent enn de opprinnelig hadde. I prinsippet kan avgivende enhet risikere å måtte betale et mellomlegg til mottakende enhet så lenge den ansatte har et arbeidsforhold i kommunen.

Også mottakende ledere gir uttrykk for at VIA er en god ordning når den fungerer etter intensjonen. De gode historiene er mange. Men det påpekes at det er uheldig at stillingsannonser har formelle krav til utdanning, mens VIA har mulighet til å henvise kandidater på bakgrunn av en vurdering av at kandidaten er godt nok kvalifisert. Det er også pekt på som krevende når en mottakende enhet må betale høyere lønn enn det som normalt er aktuelt for arbeidsoppgavene i den aktuelle stillingshjemmelen og gjeldende lønnsrammer.

Inn- og utmeldinger i VIA

VIA ble etablert 1.1.2020 og overtok da for eksisterende ordninger i de tre tidligere kommunene. Ved oppstart var cirka 60 ansatte innmeldt og klare for tilsetning i andre stillinger.

Kristiansand kommunes VIA-ordning behandler helsemessig og økonomisk overtallighet i samme system. I de helserelaterte tilfellene innebærer oppfølgingen i flere tilfeller stor kompleksitet. Dagens ordning bærer preg av at VIA sekretariatet står for det meste av oppfølging av ansatte i VIA. Den reelle leders rolle blir mer perifer.

Tabellen nedenfor viser at 88 ansatte var innom VIA i 2021. Av disse ble 42 henvist og tilsatt i andre stillinger og meldt ut av VIA. Ved inngangen til 2022 var det 46 innmeldte som ventet på ny stilling. I 2022 er det, per oktober, innmeldt til sammen 19 nye ansatte. Samtidig er det i samme perioden meldt ut 29 ansatte. Antallet innmeldte i VIA per oktober er 36 personer, av rundt 9 500 ansatte. Det vil si en andel av ansattmassen på ca 0,4%.

Årstall	Antall ansatte innom VIA	Årsak til innmelding Økonomi, helse eller begge			Innmeldte i løpet av året	Utmeldt pga fått ny stilling	Ledige, overføres neste år
2020							53
2021	88	49	35	4	35	42	46
2022*	65				19	29	36

*Tall er per oktober 2022. Det vil komme nye innmeldinger og utmeldinger resten av året.

Hvor lenge ansatte er innmeldt i VIA avhenger av kvalifikasjoner opp mot ledige stillinger. Lang formidlingstid indikerer at det er krevende å finne annet passende arbeid. Spesielt gjelder dette ufaglærte og kandidater med små stillinger med helsemessige utfordringer. Manglende dokumentasjon i sakene og endrede helseforhold underveis er faktorer som bidrar til lang innmeldingstid.

Til å administrere VIA benyttes for tiden cirka 1 årsverk fordelt på 2 personer fra kommunens personaltjeneste. De følger opp VIA-kandidatene og søker å finne annet passende arbeid som de er kvalifisert for. Det er ingen øremerkede midler satt av til driften av VIA-arbeidet. Tilgjengelige ressurser er et resultat av prioriteringer innad i personal.

Økonomiske betraktninger

Overtallige som er i VIA, og som det tar tid å finne midlertidig eller fast arbeid til, vil ha en kostnad utover budsjett ved å gå på topp i avgivende avdeling. Pr september 2022 var det 4 ansatte som «gikk på topp». Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for dem som meldes inn i VIA er 75 %. Tabellen nedenfor viser kostnaden ved å ha en 75 % stilling på topp med tre ulike utdanninger.

Utdanning	6 måneder på topp	18 måneder på topp
Høyskoleutdanning	203 000 kr	609 000 kr
Fagarbeider	176 000 kr	528 000 kr
Assistent	162 000 kr	486 000 kr.

Ved overtallighet kan det bli en betydelig økonomisk belastning dersom en ikke får de ansatte raskt over i andre stillinger.

Uansett hvilken ordning en velger for å håndtere overtallige i kommunen vil det være sentralt å få på plass et system som bygger opp under en så effektiv prosess som mulig. Det er viktig å poengtere at de ansatte som går på topp gjør en jobb som gir en merverdi for kommunen, men altså utenfor budsjett.

Helsemessig overtallighet

I forhold til de helsemessig innmeldte uttrykker sekretariatet i VIA en opplevelse av at det ikke alltid er tilstrekkelig avklart før innmelding hva den enkelte kan jobbe med og i hvor stor stillingsprosent. Det kan bety at sekretariatet i flere saker må gjøre vurderinger og henvise kandidater hvor arbeidsevnen ikke er tilstrekkelig avklart. Det kan bli en uforutsigbar situasjon for enheten som mottar kandidaten. Det er utfordrende å henvise kandidatene til andre faste stillinger med en uavklart helsesituasjon.

Det er også et moment at når det ikke foreligger evalueringspunkter eller tidskrav blir denne gruppen stående i VIA til tross for store helseutfordringer. Det er rimelig å se for seg at det hadde vært en fordel for de helsemessig overtallige å organisere arbeidet som i dag ivaretas av VIA tettere opp mot IA-teamet i kommunen, da det kunne gjøre det lettere å gi individuell oppfølging og kunne finne gode løsninger. Dette vurderes.

Konsekvenser ved nedleggelse av VIA

Kommunen har i henhold til lov og rettspraksis et ansvar for å finne annet passende arbeid dersom ansatte blir økonomisk overtallige eller på grunn av helsemessige årsaker har behov for annet passende arbeid. Dersom en velger å legge ned VIA, opprettholdes likevel dette ansvaret.

Ved en eventuell nedleggelse av VIA vil ansvaret for å finne annet passende arbeid falle på nærmeste leder og utgjøre et merarbeid for denne. Ledere og overtallige vil ikke ha et overordnet system/arbeid som ivaretar lovkrav og vurderer alle ledige stillinger i kommunen opp mot de overtallige.

En slik organisering vil medføre at kommunen får et lignende system som Bergen og Bærum kommune. Erfaringene fra Bergen og Bærum kommuner er at deres ordninger er lite effektive. Lederne ute i organisasjonene opplever at de har lite oversikt over ledige stillinger, og lite kapasitet til å finne annet passende arbeid. Ledere i disse kommunene har ingen kontaktpersoner i HR. Kommunene mangler et sentralt organ hvor alle ledige stillinger samles, slik som Kristiansand kommune har med dagens VIA ordning. Og som sikrer at kommunen som arbeidsgiver ivaretar bestemmelser i lov- og avtaleverk. Organiseringen medfører også utfordringer når det gjelder ansatte som trenger annet arbeid grunnet helse. Nøkkelen til et effektivt arbeid er et grundig utredningsarbeid vedrørende arbeidsevne. Selv om det er prosedyrer knyttet til dokumentasjon i forkant av overtallighet, vil mangel på koordinering føre til ulik praksis. Disse utfordringene kan oppleves betydelig merbelastende for ledere.

Både Bergen og Bærum kommuner reviderer for øyeblikket sine ordninger. Ledere etterspør bedre organisering. I den sammenheng er det også naturlig å bemerke at man i en eventuell rettstvist vil kunne få problemer med å synliggjøre at den ansatte er gitt

tilstrekkelige muligheter i hele kommunens organisasjon, slik det forutsettes. Premissene gitt i lov og rettspraksis er nærmere beskrevet i vedlegg 3 til denne sak.

Erfaringer fra andre kommuner

Ut over Bergen og Bærum kommuner er det innhentet erfaringer fra fem andre kommuner. Formålet er å sammenligne systemer for ivaretagelse av ansatte som skal omplasseres. Flertallet av kommunene skiller mellom helsemessig og økonomisk innmelding og oppfølgingsrutinene rundt de overtallige. De fleste kommunene opererer med tidsfrister i oppfølgingsregimet der en har gitte dokumentasjonskrav som skal være oppfylt innen visse rammer og tidspunkter. En stor del av kommunene innehar virkemidler, eller tiltakspakker, som del av en verktøykasse for å finne gode løsninger for den enkelte der en ikke klarer å finne annet passende arbeid. Intervjuene av kommunene kan oppsummeres slik:

Oslo	Sentral ordning. Likner på Kristiansand kommunes nåværende ordning. Har budsjettmidler til å iverksette alternative tiltak til omplassering.
Bærum	Leder følger opp overtallige, HR er støttefunksjon. Har tiltakspakker som alternativ til omplassering.
Bergen	Ingen sentral ordning. Ledere er ansvarlig for oppfølging av overtallige.
Tromsø	Retningslinjer og oppfølgingsrutiner som skiller mellom helsemessig versus økonomisk innmelding. Tiltakspakker er etablert, som for eksempel støtte til videreutdanning, tidlig pensjon eller sluttpakker.
Trondheim	Ledere i linjen ansvarlig for oppfølging, HR overtar og bistår etter en bestemt tid. Tidsfrister og muligheter for bruk av tiltakspakker.
Fredrikstad	HR har oversikt over ledige stillinger og de overtallige. Ledere i linja har oppfølgingsansvar, men får støtte fra HR. Vedtatte retningslinjer og ansvarsforhold, samt dokumentasjonskrav. Har tidsfrister i hele oppfølgingsløpet.
Drammen	Nært samarbeid mellom ledere og HR. HR overtar oppfølging av ansatte en ikke finner passende arbeid til. Har tidsfrister i oppfølgingsløpet der en ikke kan være overtallig over lang tid.

(Mer detaljert informasjon fra intervjuene med kommunene fremkommer i vedlegg 4 til denne sak.

Oversikten viser at det er stor forskjell på hvorledes dette arbeidet utføres i de største kommunene.

Uavhengig av løsningsvalg fremover for Kristiansand kommune, vil det være påkrevet å justere kommunens regelverk, samt utarbeide prosedyre og flytskjemaer som i større grad enn i dag bidrar til å kvalitetssikre prosessen i forkant av innmelding i VIA, det vil si hos nærmeste leder, tillitsvalgt, ansatt og lederstøtte i personal. En momentliste med sentrale forhold som da bør hensynstas følger denne sak (vedlegg 5).

Administrasjonen ønsker å igangsette dette forbedringsarbeidet umiddelbart, i nært samarbeid med tillitsvalgte og vernesiden som også har utarbeidet et innspill som følger saken (vedlegg 6).

Det foreslås at organisasjonsutvalget oppdateres om resultat av VIA forbedringsarbeidet våren 2023.

Vedlegg:

- 1) Dagens VIA-reglement
- 2) Erfaringer fra et utvalg ledere og ansatte
- 3) Premisser gitt i lov og rettspraksis
- 4) Erfaringer fra andre kommuner
- 5) Viktige momenter ved utarbeidelse av nye og bedre rutiner
- 6) Innspill fra HTV og HVO



SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 2022034321
Saksbehandler Eirik Nyberg

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Organisasjonsutvalget	01.12.2022	32/22
2 Formannskapet	07.12.2022	140/22
3 Bystyret	15.12.2022	

VERBALFORSLAG VIA

ORGANISASJONSUTVALGET HAR BEHANDLET SAKEN I MØTE 01.12.2022 SAK 32/22

Organisasjonsutvalgets innstilling:

1. Gjennomgangen av kommunens VIA ordning ved økonomisk og helsemessig overtallighet og planlagt forbedringstiltak tas til orientering.
2. Organisasjonsutvalget oppdateres om resultat av VIA forbedringsarbeidet våren 2023.

(Enst.)

16 representanter til stede.

Ansatte representanter:

Pål Tjøm
Åse Birkrem
Tone Ramsland
Kristian Espedal Larsen
Gudrun Inga Gudmundsdottir

06.12.2022



Dato 16. november 2022
Saksnr.: 2021017299-8
Saksbehandler Grete Gavelstad
Godkjent av Kjell Alfred Kristiansen

Saksgang

Nærings- og eierskapsutvalget
Organisasjonsutvalget
Kulturutvalget

Møtedato

22.11.2022
01.12.2022
07.12.2022

Arkiv- og museumsstruktur i Agder – Godkjenning av mandat for utredning

Forslag til vedtak

[Mandat for utredning av arkiv- og museumsstrukturen i Agder godkjennes](#)

Sammendrag

Agder fylkeskommune har tatt initiativ til å utrede arkiv- og museumsstrukturen i Agder. Dette som følge av fylkessammenslåingen 1. januar 2020. De tre selskapene dette gjelder er Arkivsenter sør IKS, Vest-Agder museet IKS og Aust-Agder museum- og arkiv IKS.

Mandatet for utredning av arkiv- og museumsstrukturen i Agder er behandlet og godkjent av styrene ved de tre institusjonene og av fylkeskommunen. Se vedlegg. Eierkommunene på Agder må godkjenne mandatet for utredningen slik at prosessen kan gå videre.

I Kristiansand kommune behandles saken i flere utvalg som følge av at tre direktørområder er berørt.

- Eierskap inngår hos Økonomi og behandles i nærings- og eierskapsutvalget.
- Arkivdepot inngår hos Organisasjon og behandles i organisasjonsutvalget.
- Museum inngår hos Kultur- og innbyggerdialog og behandles i kulturutvalget.

Vedlegg:

Arkiv- og museumsstrukturen i Agder – Mandat for utredningen
Agder fylkeskommune, fylkestinget – Godkjenning av mandat
Arkivsenter sør IKS – Godkjenning av mandat
Vest-Agder museum og arkiv IKS – Godkjenning av mandat
Aust-Agder arkiv- og museum IKS – Godkjenning av mandat

Agder fylkeskommune – Mandat til oppstart av prosess (FU-sak 50/21)

Saksutredning

Bakgrunn for saken

Agder fylkeskommune tok våren 2021 initiativ til å igangsette en utredningsprosess for å vurdere arkiv- og museumsstrukturen i Agder, og komme med eventuelle forslag til endringer i strukturen. Se vedlagt Fylkesutvalgssak 50/21. Prosessen involverer Arkivsenter sør IKS, Vest-Agder-museet IKS og Aust-Agder museum og arkiv IKS.

- Arkivsenter sør IKS eies av fylkeskommunen og kommunene i tidligere Vest-Agder. I forbindelse med kommunesammenslåing pr 1. januar 2020 ble eierandelene regulert. Kristiansand kommune er største deleier. Arkivsenter sør IKS utfører lovpålagte oppgaver innen arkivdepot på vegne av eierkommunene.
- Vest-Agder museet IKS eies av fylkeskommunen og deler av kommunene i tidligere Vest-Agder. I forbindelse med kommunesammenslåing pr 1. januar 2020 ble eierandelene regulert. Kristiansand kommune er nest største deleier.
- Aust-Agder museum og arkiv IKS eies av fylkeskommunen og kommunene i tidligere Aust-Agder. Det museumsfaglige og arkivdepotfunksjonene er organisert som to avdelinger under felles ledelse. Institusjonen utfører lovpålagte oppgaver innen arkivdepot på vegne av eierkommunene. Kristiansand har ikke eierandel her.

Fylkeskommunen arrangerte en oppstartskonferanse den 27. oktober 2021, der samtlige eierkommuner og involverte institusjoner var invitert til en dagssamling i Kristiansand. I januar 2022 ble det opprettet en arbeidsgruppe, godkjent av kommunedirektørkollegiet. Kommunene Arendal, Grimstad, Valle, Kristiansand, Lindesnes og Farsund ble valgt ut til å følge prosessen sammen med fylkeskommunen og institusjonene. Arbeidsgruppa bestemte at første oppgave skulle være å utarbeide et omforent mandat for en videre utredning. Arbeidsgruppa hadde sitt foreløpig siste møte 23. juni 2022, og ferdigstilte der mandatet som nå legges frem.

Arkivsenter sør IKS, Aust-Agder museum og arkiv IKS og Vest-Agder-museet IKS behandlet mandatet i sine respektive styre i tidsrommet 7.–15. september 2022 hvor de sluttet seg til mandatet (planen) for utredningen av arkiv- og museumsstrukturen i Agder. Fylkeskommunen har også godkjent mandatet for utredningen. Mandatet behandles nå i alle eierkommunene.

Mandatet beskriver at utredningen skal vurdere hvordan institusjonene i fremtiden kan levere best mulig tjenester med høy faglig kvalitet til eiere, avtalepartnere, brukere og publikum. Utredningen vil dermed være et viktig grunnlag for videre utvikling og organisering av området.

Føringer for prosessen er at dagens lokasjoner opprettholdes og at ingen ansatte blir sagt opp. Eventuelle endringer i arkiv- og museumsstrukturen bør styrke tjenester og tilgjengelighet for brukere og publikum. Utredningsarbeidet organiseres i fire til dels overlappende faser, hvor det startes med å kartlegge dagens situasjon. Deretter identifiseres krav, forventninger og fremtidige oppgaver innenfor fagområdet. I denne fasen legges det opp til bred involvering av flere aktører (eiere, brukere, samarbeidspartnere, ansatte, osv.). I siste del av arbeidet vurderes hvilken struktur som best egnet. Arbeidet oppsummeres i en rapport som sendes på høring før politisk behandling.

Utredningsarbeidet organiseres som et prosjekt ledet av en styringsgruppe. Agder fylkeskommune er prosjekteier og styringsgruppen ledes av fylkeskulturdirektør Kristin Tofte Andresen. Det er foreslått at Kristiansand kommune, Arendal kommune og Hægebostad kommune inngår som medlemmer i styringsgruppen. Dette velges på

Kommunedirektørutvalget i Agders møte 25. november 2022. De tre institusjonene velger en felles tillitsvalgt til styringsgruppen. Prosjektgruppen er sammensatt av representanter fra institusjonene (ledelse/ansatte), eierkommunene og fylkeskommunen. Det etableres også en faglig referansegruppe som skal kvalitetssikre den faglige delen av arbeidet.

Eierne holdes orientert underveis i utredningen, og det vektlegges involvering av de ansatte.

Juridisk grunnlag

Eventuelle endringer i selskapsstruktur, justering av eierandeler samt opprettelse av nye selskapsavtaler vil kreve juridisk kompetanse.

Rettigheter for ansatte i de tre institusjonene må følges opp.

Som følge av at arkivdepot er en lovpålagt oppgave må kravene i arkivlovgivningen sikres ved eventuelle endringer.

Økonomiske konsekvenser

Kostnader til utredningen dekkes av Agder fylkeskommune. Se også mandatet.

I utredningen skal dagens eieravgifter til de tre institusjonene kartlegges – både summer og hvilke tjenester som leveres av institusjonene i dag.

Økonomiske konsekvenser ved eventuelle endringer vil framgå av den endelige utredningen.

Uttalelse fra rådene (Seniorrådet, Rådet for funksjonshemmede, Studentrådet og Ungdommens bystyre)

Det er ikke innhentet uttalelse.

Barn og unges interesser

Det er ikke innhentet uttalelse.

Medvirkning med innbyggere/brukerrepresentanter

Se eventuelt mandatets punkt 4.1 om interessenter.

Klima- og miljøkonsekvenser

I forbindelse med kartlegging av institusjonenes tjenester og eierkommunenes behov vil dette bli belyst.

HMS/Folkehelse

Punktet anses ikke som aktuelt.

Vurdering

Arkiv- og museumsstrukturen i Agder kan oppsummeres i følgende hovedpunkter:

- Fylkessammenslåingen 1. januar 2020. Fylkene Aust-Agder og Vest-Agder ble sammenslått. En konsekvens av sammenslåingen er at eierne gjør en vurdering av om eksisterende arkiv- og museumsstruktur er hensiktsmessig.
- Utviklingstrekk innenfor fagområdene skaper utfordringer. Viktige utviklingstrekk er blant annet økt krav til digitalisering og digitale løsninger, økte krav til at arkivene sikrer demokrati, medborgerskap, rettssikkerhet og innsyn, mer relevant formidling, tilgjengeliggjøring, solid kunnskapsproduksjon, helhetlig samfunnsdokumentasjon og samlingsutvikling, trygg bevaring, aktiv samhandling

og økt krav til egeninntjening. Utfordringene må håndteres og løses på alle nivåer i samfunnet, også regionalt og lokalt.

- En utredning skal vurdere hvordan institusjonene kan levere best mulig tjenester med høy faglig kvalitet til eiere, avtalepartnere, brukere og publikum, og er et viktig grunnlag for videre utvikling og organisering av området.

Det fremlagte mandatet oppfattes å gi gode rammer for det kommende utredningsarbeidet. Det styrker den videre prosessen at det er et omforent mandat, utarbeidet i fellesskap i den etablerte arbeidsgruppa. Dette etablerer en felles forståelse for rammene for utredningsarbeidet.

Konklusjon (jf. forslag til vedtak)

Kommunedirektøren støtter gjennomføring av utredningen.

- Nærings- og eierskapsutvalget godkjenner forslag til mandat for utredning av arkiv- og museumsstrukturen i Agder. Saken sendes deretter til organisasjonsutvalget og til kulturutvalget for godkjenning.
- Arbeidet med utredningen iverksettes i henhold til beskrivelse i mandatet.
- Kostnader til utredningsfasen finansieres av Agder fylkeskommune – se punkt 4.5 i mandatet.



SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 2021017299
Saksbehandler Grete Gavelstad

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Nærings- og eierskapsutvalget	22.11.2022	74/22
2 Organisasjonsutvalget	01.12.2022	33/22
3 Kulturutvalget	07.12.2022	85/22

ARKIV- OG MUSEUMSTRUKTUR I AGDER - GODKJENNING AV MANDAT FOR UTREDNING

ORGANISASJONSUTVALGET HAR BEHANDLET SAKEN I MØTE 01.12.2022 SAK 33/22

Organisasjonsutvalgets innstilling:

Mandat for utredning av arkiv- og museumsstrukturen i Agder godkjennes.
(Enst.)

05.12.2022