

REFERAT |Nye KRS| Fellesnemnda (Søgne, Songdalen og Kristiansand) d. 24-04-2018

Mødedato Tirsdag d. 24. april 2018 kl. 12:30

Mødested Bystyresalen

Indholdsfortegnelse

Godkjenning av møteprotokoll fra fellesnemndas møte 27.02.18.....	3
Symboler.....	5
Kontrollutvalg og revisjon i nye Kristiansand.....	13
Omstillingsavtale nye Kristiansand kommune.....	15
Mandat for prosjekt nærdemokrati og innbyggerinvolvering.....	19
Overordnet administrativ organisering av nye Kristiansand.....	21
Årsberetning 2017 Nye Kristiansand.....	30
Program for digitaliseringsseminar.....	34

Punkt 11/18: Godkjenning av møteprotokoll fra fellesnemndas møte 27.02.18

Bilag

Protokoll Fellesnemnda (Søgne, Songdalen og Kristiansand) 27.02.2018



Dato 13. april 2018
Saksnr.: 201708963-38
Saksbehandler Anne Lise Holand Aabø

Saksgang	Møtedato
Fellesnemnda (Søgne, Songdalen og Kristiansand)	24.04.2018

Godkjenning av møteprotokoll fra fellesnemndas møte 27.02.18

Forslag til vedtak

[Fellesnemnda godkjenner protokoll fra fellesnemndas møte 27.02.18.](#)

Camilla B. Dunsæd
Programleder

Anne Lise Holand Aabø
Formannskapssekretær

Vedlegg:
Protokoll fra fellesnemndas møte 27.02.18

Punkt 12/18: Symboler



Dato 16. april 2018
Saksnr.: 201803442-3
Saksbehandler Iren Moløkken

Saksgang
Fellesnemnda (Søgne, Songdalen og Kristiansand)

Møtedato
24.04.2018

Symboler

Sammendrag

Med bakgrunn i fellesnemndas vedtatte prinsipper for bygging av ny kommune, samt KS sin anbefaling av et politisk eierskap og forankring av arbeidet med å bygge felles kultur, anbefaler programleder følgende:

1. Det nedsettes en politisk arbeidsgruppe for symboler med følgende representanter:

Egel Terkelsen, FRP, leder
Ernst Håkon Jahr, AP
Inger Skeie Hansen, H
Harald Sødal, KRF
Sigrun Sæther, KRF
Hildegunn M. T. Schuff, MDG
Espen A. Halvorsen, KRF

2. Arbeidsgruppens mandat er å utarbeide forslag til prinsipper, prosess og stå for gjennomføringen av arbeidet med:

- Kommunevåpen
- Ordførerkjede
- Utsmykning av rådhuset i Kristiansand
- Ivaretagelse av historiske bilder mv fra dagens rådhus

Arbeidsgruppens forslag til prinsipper og prosess legges frem for fellesnemnda.

Forslag til vedtak

Fellesnemnda vedtar politisk arbeidsgruppe og mandat for symboler.

Camilla Dunsæd
Programleder

Iren Moløkken
Prosjektleder

Bakgrunn for saken

Følgende notat har vært behandlet i arbeidsutvalget 3.4.18:

1. Bakgrunn for saken

Som en følge av kommunereformen vedtok Stortinget 8. juni 2017 at Søgne, Songdalen og Kristiansand skal danne en ny storkommune fra 1. januar 2020. Fellesnemnda har vedtatt noen prinsipper for sammenslåingen som bl.a. sier:

«Søgne, Songdalen og Kristiansand er ulike, men likevel likeverdige. En helt ny kommune skal etableres, driftes og videreutvikles med utgangspunkt i de tre kommunenes styrker og særegenheter. Lokaldemokrati og lokal identitet skal gis høy prioritet. Samarbeidet om bygging av en ny og framtidsrettet kommune skal preges av likeverdighet, raushet og forståelse for hverandres ståsted. Bærekraft skal ligge til grunn for utviklingen i den nye kommunen.»

KS anbefaler et politisk eierskap til og forankring av arbeidet med å bygge felles kultur og sier bl.a. «Aktiviteter bør rette seg mot og involvere både innbyggere og ansatte. Symboler og seremonier har betydning for etableringen av en vi-følelse».¹

Anbefalingen fra KS kan arbeides med samlet eller deles opp i flere delprosjekter som eksempelvis:

- Utarbeide felles kultur- og aktivitetsprogram og delta i gjennomføringen av dem.
- Utarbeide/valg av kommunevåpen, ordførerkjede og evt. andre symboler.

Dette dokumentet omhandler det siste punktet, samt utsmykning av rådhuset i Kristiansand.

2. Kommunevåpen, ordførerkjede og andre symboler

2.1. Dagens kommunevåpen



Kristiansands byvåpen er en videreføring av byens segl som ble innført av kong Christian IV to år etter at han grunnla byen i 1641. Seglets hovedelementer med treet, løven på hellebard og kongens/byens valgspråk er behold. Byvåpenet består av flere elementer som har en spesiell symbolsk betydning.

Treet: Byen er grunnlagt på en furumo.

Løven: Kristus eller «Løven av Juda». Løven er tatt fra Norges riksvåpen.

Øksen/hellebarden: Vold, makt. Når løven holder øksen med alle fire labber, betyr det at han (Kristus) har kontroll – behersker vold og makt.

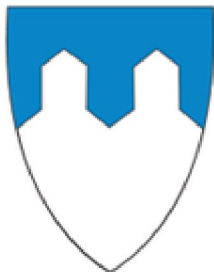
En lukket kongekrone: Byen er grunnlagt av en konge. Andre byers våpen har en tagget kongekrone.



Songdalens kommunevåpen er fastsatt i statsråd 20. desember 1985.

[agområder/utvikling/fou/rad-sammenslaing/utfordringer-og-gging/](#)

Songdalen kommunes våpen er i grønt tre gull eikeblad i trepass med eikenøtter mellom. Våpen og flagg er i samsvar med Nils T. H. Finstads tegninger fra 1985. Opprinnelsen til industrien i kommunen kom ved at hver enkelt gård hadde et lite vannfall, anla en sag og skar eikestav til eiketønner.



Søgnes kommunevåpens motiv henspiller på to store steinvarder i Ny-Hellesund, etter gammel tradisjon reist som seilingsmerker av Olav den hellige. Tyskerne rev dem under krigen, men senere er de gjenoppført. I silhuett minner de om det heraldiske gråverksnittet, som henter navn fra ekornskinn. Kommunevåpenet er [heraldisk](#) godkjent av riksarkivet og godkjent i kgl.res i 1985.

2.2. Nye regler fra 1. januar 2018

Det nye regelverket innebærer at den statlige godkjenningsordningen for kommunale og fylkeskommunale flagg og våpen oppheves og at kommunestyret og fylkestinget får eksklusiv kompetanse til å vedta flagg og våpen. Våpen og flagg skal derfor ikke lenger godkjennes av Kongen i statsråd (Regjeringen).²

Kommuner og fylkeskommuner som er i prosess for sammenslåing kan velge forskjellige fremgangsmåter ved fastsetting av våpen og flagg:

1. Videreføre en av kommunenes flagg eller våpen. Det eneste kravet vil være å gi Arkivverket beskjed om at et gjeldende våpen skal videreføres som felles våpen for ny kommune eller fylkeskommune.
2. Det er ikke nødvendig at nye kommunale og fylkeskommunale flagg og våpen er klare fra første dag etter sammenslåingen ettersom det ikke er noe regelverk som pålegger kommuner og fylkeskommuner å ha våpen eller flagg. Det er derfor mulig for kommunene å bruke god tid til å fastsette nytt våpen og flagg, men av praktiske årsaker, ikke minst med hensyn til utarbeiding av ny grafisk profil, vil det være mest praktisk at man så tidlig som mulig blir enig om et kommunevåpen
3. Dersom det er ønskelig å fastsette nytt våpen og flagg før ikrafttredelse av ny kommune, kan eksisterende kommunestyre treffe likelydende vedtak. Før vedtak treffes er det viktig at kommunene setter av tid til å orientere seg i Arkivverkets oversikt over eksisterende kommunevåpen og foretar forundersøkelse hos Patentstyret. Etter vedtak i kommunestyrene må det sørges for felles innsending til Arkivverket. Fellesnemnda har ikke kompetanse til å vedta flagg eller våpen.

² <https://www.regjeringen.no/no/tema/kommuner-og-regioner/kommunereform/Nyheter-kommunereform/kommunevapen-og-kommuneflagg/id2558418/>

Det er også gitt noen retningslinjer:

- Kommunevåpen og kommuneflagg skal brukes i lang tid framover, i motsetning til logoer og andre kjennetegn som ofte fornyes med jevne mellomrom. I forarbeidene til loven understreker departementet verdien av våpen og flagg av god kvalitet og oppfordrer kommuner og fylkeskommuner til å benytte seg av kompetente rådgivere og ha et langsiktig perspektiv.
- For å unngå forveksling med eksisterende kommunale eller fylkeskommunale våpen eller flagg, har [Arkivverket opprettet en oversikt på sine nettsider som kommuner og fylkeskommuner oppfordres til å orientere seg i før vedtaket](#).
- For å unngå forveksling med eksisterende varemerker eller design oppfordres kommunene til å henvende seg til Patentstyret i god tid før vedtak, slik at Patentstyret kan gjøre en forundersøkelse av våpen og flagg.
- Kommunene må også sørge for at det gjøres en vurdering av faren for forveksling med norsk eller utenlandsk offentlig våpen eller internasjonale kjennetegn som er vernet av straffeloven § 165 bokstav b og 166.

2.3. Hva betyr dette for nye Kristiansand og hva gjør andre kommuner?

De nye reglene gir kommunene eksklusiv kompetanse til å vedta nytt kommunevåpen, og det er ikke lenger krav til utforming.

De fleste kommuner som er i gang med arbeidet med å utforme nye kommunevåpen, har likevel lagt Arkivverkets veiledning til grunn.

Heraldisk utforming betyr i hovedsak:

- Ett motiv, som kan gjentas
- To farger – to grupper: metaller (gull og sølv) og farger (rødt, svart, blått, grønt)
- Flatestil og forenkling
- Våpenbeskrivelse

Når det gjelder kommunevåpen er det i praksis tre alternativer:

- Å velge én av kommunenes våpen.
 - Dette ble gjort f eks i Horten i 1965 og 1988, Porsgrunn i 1964, Rana i 1964 og Tromsø i 1964.
- Skape et helt nytt våpen.
 - Dette er gjort for bl.a. Larvik, Færder, Ringerike og Sandefjord, og det er i gang prosesser for dette i Asker og Drammen, samt i en rekke andre kommuner.
- Eller lage en kombinasjon av elementer fra de eksisterende kommunevåpene

Det er flere av de nye kommunene som har brukt idémyldring og konkurranse blant både innbyggere og profesjonelle miljøer for å komme frem til nytt kommunevåpen. Her er noen eksempler:

- Nye Larvik kommune tok i bruk sitt nye kommunevåpen fra 1. januar 2018 basert på innspill fra innbyggere og idékonkurranse. Det var satt opp premier til den eller de som ble trukket ut som vinnere.
- Nye Molde kommune (Molde, Nesset og Midsund) blir en ny kommune fra 1.1.2020, og slo høsten 2017 fast at «*Et nytt kommunevåpen blir et viktig symbol for identitet og samhold i den nye kommunen*». Fellesnemnda har derfor lagt opp til en bred prosess som involverer innbyggerne i de tre kommunene hvor de bl.a. har lagt opp en fremdriftsplan for *1. Idemyldring, 2. Konkurranse blant profesjonelle aktører, 3. Involvering, 4. Beslutning, 5. Omprofilering*.

- Nye Asker kommune (Asker, Røyken og Hurum) blir en ny kommune fra 1.1.2020, og vedtok i fellesnemnda høsten 2016: 1. I henhold til intensjonsavtalen skal det utarbeides et nytt kommunevåpen og symboler for Asker. Fellesnemnda vil vektlegge at arbeidet med dette skal bidra til å skape identitet. 2. Fellesnemnda nedsetter et utvalg bestående av 3 medlemmer fra hver kommune og utarbeider et mandat til utvalgets arbeid etter standard prosjektmodell.
- Sandefjord kommune (Andebu, Stokke og Sandefjord) ble en ny kommune 1.1.2017. Fellesnemnda utpekte våren 2015 tre personer til en politisk temakomiteé for å lede arbeidet frem mot nytt kommunevåpen, nytt ordførerkjede og kjede for varaordfører. Temakomiteen besluttet tidlig at det skulle være en bred prosess for å skape så mye engasjement og interesse som mulig for den nye kommunens kommunevåpen. Prosessen hadde tre faser:
 1. Idemyldring (særlig vekt på deltakelse fra barn og ungdom, utstillinger, konkurranse på nettet, innbyggerforslag)
 2. Profesjonell konkurranse (18 profesjonelle ledende designmiljøer og enkeltstående designere i de tre kommunene)
 3. Folkevalgt behandling og beslutning (oppnevning av jury, juryens arbeid og anbefaling juryens innstilling)
- Nye Drammen kommune (Nedre Eiker, Svelvik og Drammen) blir en ny kommune fra 1.1.2020 har nedsatt en arbeidsgruppe med 3 personer fra hvert kommunestyret og 3 personer fra fellesnemnda. Mandatet for arbeidet med identitet, symboler og felles kultur har fastsatt at arbeidsgruppa skal utarbeide forslag til: nytt kommunevåpen, nytt ordførerkjede og andre symboler. Hovedinnhold i plan for involvering deles i 2 hovedløp:
 - Åpen og fri idemyldring (i perioden mars og april 2018)
 - Profesjonell konkurranse, politisk og faglig arbeid med utforming (i perioden mai til oktober)

2.4. Dagens ordførerkjeder

Kristiansand kommunes ordførerkjede: Historien til dette ordførerkjedet startet da Kristiansand i 1955 var vertskap for noe som het Den 13. riksmesse. I den anledning ble kjedet forært av Norges Varemesse. Gullsmed Helge Hodne hadde ideen og tegningen til kjedet (sammen med Oscar Sørensen) og fikk det laget hos J. Tostrup i Oslo da han manglet nødvendig utstyr i Kristiansand. Johannes Seland var første ordfører som brukte kjedet i 1955.

Songdalen kommunes ordførerkjede er gitt i gave fra Søgne og Songdalen Sparebank og Finland Sparebank i april 1986.

Søgne kommunes ordførerkjede er en gave fra Søgne og Greipstad sparebank samt Sørlandsbanken, og ble overrakt daværende ordfører Bjarne Nesheim i Kommunestyresalen 18.6 1986. Leddene symboliserer håndverk, handel, fiske og jordbruk.

2.5. Kristiansand rådhus



Et rådhus er en møteplass, et folkets hus og en arena for demokratiske prosesser. Det er et sted hvor planlegging av byens fremtid foregår og hvor byens ressurser forvaltes. Det er et sted hvor ulike stemmer skal bli hørt og hvor innbyggernes interesser skal ivaretas.

Kristiansand rådhus skal ivareta disse funksjonene i den nye kommunen, og det er viktig at rådhuset da blir et symbol på nettopp dette.

Beskrivelse av dagens utsmykking i Kristiansand rådhus:

- I **bystyresalen** er alle maleriene av tidligere ordførere. Lampene er fra den gamle bystyresalen som stod ferdig etter ombyggingen av rådhuset i 1920. Glassmaleriene som har ornamenten på er laget i 1918, og i juni er det da 100 år siden anbudskonkurransen for glassmaleriene.
- I **formannskapssalen** er alle maleriene bortsett fra ett av de siste ordførerne. Over skjenken er et maleri av Christian 4, malt kopi gjort av K. M. Førland (1891-1978). I tillegg er gaver mottatt ifm 300-årsjubileet for Kristiansand, bl.a. et fat av keramikk med et årstall fra få år etter byens grunnleggelse.
- I **foajeen** er et veggteppe av kvadraturen vevet av E. M. Jakobsen. Det er også et panorama veggteppe laget av Bodil og Olav Hasaas, med fire motiver, et fra 1600-tallet, 1700, 1800 og 1900-tallet. I foajeen er det også et vevet teppe av Christian 4, laget av N. Gjestland, og et maleri av Grosserer L. Lømsland malt av H. Strøm i 1912.

3. Programleders forslag til mandat og organisering

Programleder foreslår at det settes ned en politisk arbeidsgruppe med følgende representanter:

Egel Terkelsen, FRP, leder
Ernst Håkon Jahr, AP
Inger Skeie Hansen, H
Harald Sødal, KRF
Sigrun Sæther, KRF
Hildegunn M. T. Schuff, MDG
Espen A. Halvorsen, KRF

Gruppen vil trenge administrativ støtte og sekretær.

Arbeidsgruppens mandat er å utarbeide forslag til prinsipper, prosess og stå for gjennomføringen av arbeidet med:

- Kommunevåpen
- Ordførerkjede
- Utsmykning av rådhuset i Kristiansand
- Ivaretagelse av historiske bilder mv fra dagens rådhus

Forslag til prinsipper og prosess legges frem for fellesnemnda.

Et viktig ledd i felles kulturbygging er å engasjere innbyggerne i dagens tre kommuner. Arbeidet med symboler bør derfor involvere innbyggerne, samtidig som det gjennomføres i samråd med profesjonelle. Før arbeidet starter opp skal arbeidsgruppa legge frem for fellesnemnda hvilke prinsipper de skal jobbe etter i arbeidet med symboler og konkretisere hvordan innbyggere og andre vil involveres i prosessen. Dette vil danne grunnlaget for det videre arbeidet.

Arbeidsgruppa må ta stilling til følgende:

- 1) Skal det lages nytt kommunevåpen, eller skal man gå videre med en av de nåværende kommunenes kommunevåpen?
- 2) Dersom valget faller på å lage nytt kommunevåpen utarbeider arbeidsgruppen forslag til en god prosess på dette. Flere kommuner ligger foran oss i løypa og kan dele erfaringer rundt dette arbeidet, blant annet nye Asker, nye Drammen og nye Sandefjord.

- 3) Når kommunevåpen for nye Kristiansand er på plass startes prosessen med nytt ordførerkjede.
- 4) Et tredje ledd i arbeidet med kommunens symboler er å komme med forslag til hvordan man kan utsmykke rådhuset i Kristiansand, slik at det fremgår tydelig at vi sammen har etablert en helt ny kommune, samtidig som historien tas vare på.

KORO – statens faglige organ for kunst i offentlige rom, og har en egen ordning som skal være med på å stimulere kommuner og fylkeskommuner til å satse på kunst av høy kvalitet i egne bygg og uterom. For tiden satser KORO på prosjekt der kunst inngår i kommunale og regionale styresmakters arbeid med stedsutvikling og identitet, og det kan søkes om inntil 50% av egenkapital (*siste søknadsfrist er 1. september 2018*).

Programleder foreslår at arbeidsgruppa starter prosessen med søknad om midler fra Koro.

4. Anbefale hvordan historiske bilder mv fra dagens rådhus skal tas vare på. Dette gjelder bilder av ordførere og rådmenn

4. Parallele prosesser og prosjekter

Kommunikasjonsstrategi og visuell profil

30. januar 2018 ble kommunikasjonsstrategien for etablering av nye Kristiansand vedtatt i fellesnemnda. Kapittel 7 beskriver kommunikasjonsprosjekter for nye Kristiansand, som inkluderer grafisk profil. Det er viktig at arbeidet med visuell profil sees i sammenheng med arbeidet med valg av kommunevåpen

Kommuneplan (inkl. visjoner)

Arbeid med kommuneplan for nye Kristiansand vil blant annet inneholde visjon og verdigrunnlag for ny kommune. Selve planprosessen vil involvere innbyggere og samfunnsaktører og kan bidra til skape økt felles identitet og oppslutning om ny kommune

Felles kultur- og aktivitetsprogram

Det er foreløpig ikke noen av de administrative prosjektene som jobber med dette. Det er ikke avklart om det skal være et prosjekt med politisk deltakelse

5. Foreløpig fremdriftsplan:

Tiltak	April	Mai	Juni	Juli	August	Sept.
Prosjektgruppe - Oppstartsmøte		3				
Erfaringer og ideer fra andre kommuner						
Prosjektgruppe		24				
Forslag til prinsipper og prosess legges fram for fellesnemda			19?			
Prosjektgruppe			21			
Videre tidsplan justeres sammen med forslag til prosess.						

Punkt 13/18: Kontrollutvalg og revisjon i nye Kristiansand

Bilag

Vedtak arbutv, 03042018, Sak 9/18, Kontrollutvalg og revisjon i nye Kristiansand

Saksprotokoll KU-SØG, 01032018, Sak 6-18, Orientering om sammenslåingsprosessen K3 .pdf

Saksutskrift - Orientering om sammenslåingsprosessen K3 .pdf

Kommunereform – Sjekkliste for revisor, kontrollutvalg og sekretariat, utgitt av NKRF.pdf

Oppsummeringsnotat fra fellesmøte 01.03.pdf

Kommunesammenslåingsprosess - Ønske om orientering for kontrollutvalgene i de tre kommunene.msg



Dato 23. mars 2018
Saksnr.: 201800224-3
Saksbehandler Anne Lise Holand Aabø

Saksgang
Arbeidsutvalg Nye Kristiansand
Fellesnemnda

Møtedato
03.04.2018
25.04.2018

Kontrollutvalg og revisjon – i nye Kristiansand

Forslag til vedtak

[Fellesnemnda tar vedtak fra kontrollutvalget til orientering.](#)

Camilla Dunsæd
Programleder

Vedlegg:
Sak fra kontrollutvalget

Punkt 14/18: Omstillingsavtale nye Kristiansand kommune

Bilag

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

Vedtak PSU, 17042018, Sak 6/18, 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 iverksettes¹. Programleder har derfor i samarbeid med representanter for de ansatte og

¹ 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 15/18: Mandat for prosjekt nær demokrati og innbyggerinvolvering

Bilag

Mandat for politisk prosjekt for nær demokrati og innbyggerinvolvering.docx



Dato 6. april 2018
Saksnr.: 201800820-12
Saksbehandler Anne Karen Aunevik

Saksgang Fellesnemnda (Søgne, Songdalen og Kristiansand)
Møtedato 24.04.2018

Mandat for prosjekt nærdemokrati og innbyggerinvolvering

Fellesnemnda vedtok i møte 28.november 2017 at det skulle etableres et prosjekt for nærdemokrati og innbyggerinvolvering som skal fremme forslag for fellesnemnda 19.juni 2018. Prosjektgruppa har behov for å konkretisere og forankre mandat og revidert framdriftsplan for arbeidet, og har utarbeidet et forslag til mandat basert på mal som brukes for administrative prosjekt.

Utfra innspill fra arbeidsutvalget 3. april 2018, er prosjektets ansvar avgrenset til kun å gjelde forslag til nye former for involveringstiltak og medvirkningsformer som kan prøves ut etter 2020.

Prosjektgruppa ønsker også å forlenge prosjektperioden fram til oktober 2018. Forlengelsen begrunnes med tid til å få innspill fra innbyggere og interessentgrupper, samt tid til å innhente erfaringer fra andre kommuner.

Forslag til vedtak

[Forslag til mandat for prosjekt nærdemokrati og innbyggerinvolvering godkjennes](#)

Camilla Dunsæd
Programleder

Anne Karen Aunevik
Rådgiver

Vedlegg:
Mandat for politisk prosjekt for nærdemokrati og innbyggerinvolvering

Punkt 16/18: Overordnet administrativ organisering av nye Kristiansand

Bilag

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

Vedtak PSU, 17042018, Sak 7/18, 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

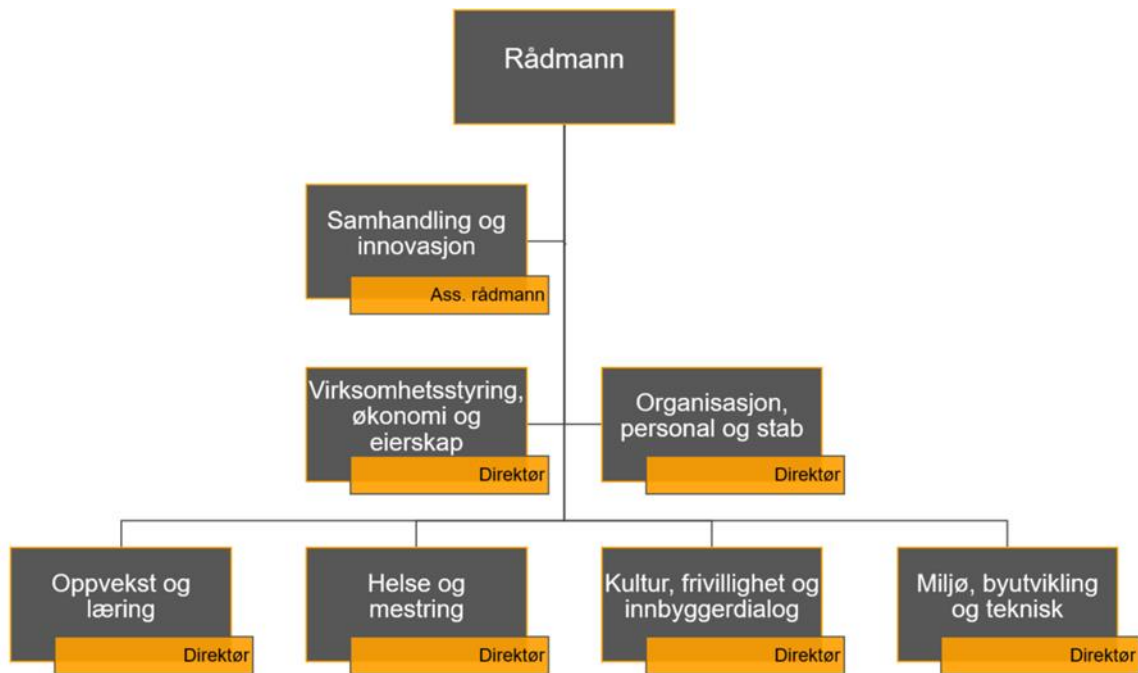
Saksopplysninger

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 «levokårssektor» 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 storbysamarbeid 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 framtrekkende 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.

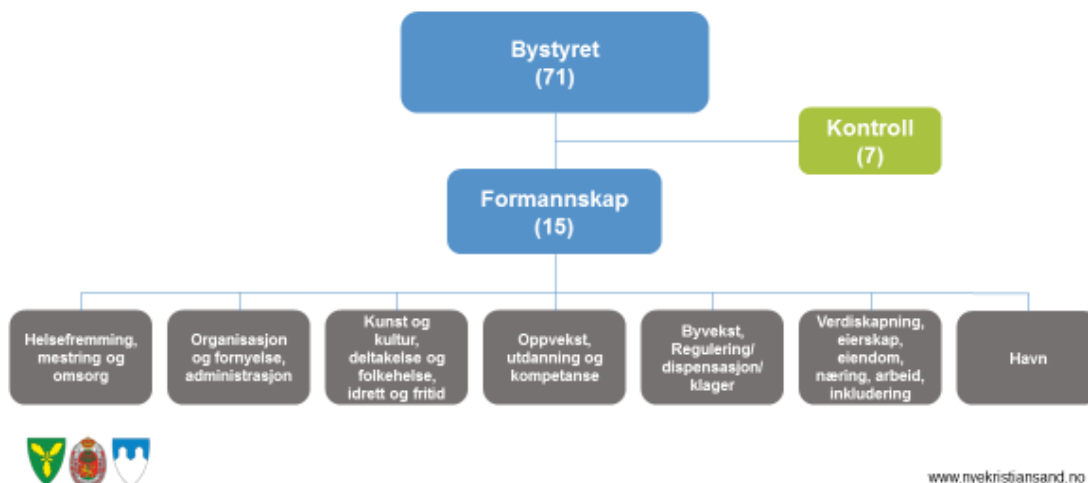
Servicetorvene foreslås lagt inn her som møteplasser mellom mennesker og mellom mennesker og kommunen.

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, deltagelse 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.

Punkt 17/18: Årsberetning 2017 Nye Kristiansand

Bilag

Vedtak arbutv, 17042018, Sak 17/18, Årsberetning 2017 Nye Kristiansand

Uttalelse Nye Kristiansand 2017.pdf



Dato 4. april 2018
Saksnr.: 201803748-1
Saksbehandler Randi Bentsen

Saksgang
Fellesnemnda (Søgne, Songdalen og Kristiansand)
Arbeidsutvalg Nye Kristiansand

Møtedato
24.04.2018
17.04.2018

Årsberetning 2017 Nye Kristiansand

Sammendrag

Årsregnskapet 2017 for Nye Kristiansand inngår i regnskapet for Kristiansand kommune som blir behandlet i Kristiansand bystyret 23.mai 2018.

Det ble gitt statlig tilskudd fra KMD på 50,1 mill. kr i 2017 hvorav 4 mill. kr er øremerket digitaliseringstiltak. Nye Kristiansand brukte i 2017 5,883 mill. kr og 44,217 mill. kr er overført til bundet fond til disposisjon i 2018 og 2019. Den største utgiftsposten er lønn og frikjøp av personale på om lag 3,8 mill. kr.

Midlene er brukt til etablering av programledelse, prosjekter, delprosjekter og driftskostnader vedrørende planlegging av Nye Kristiansand kommune som skal være operativ fra 1.1.2020.

Forslag til vedtak

[Årsberetning 2017 for Nye Kristiansand tas til orientering.](#)

Camilla Dunsæd
Programleder Nye Kristiansand

Randi Bentsen
Økonomirådgiver

Vedlegg:
Regnskap 2017 – hovedpostnivå pr. prosjekt

Bakgrunn for saken

Det ble i møte i fellesnemda 23.6.2017 besluttet at Kristiansand kommune skulle være formell regnskapsfører for fellesnemda. Arbeidet med å etablere den nye kommunen er gitt eget sektorområde (sektor 8) og ansvarsnummer (8-serien) i kontoplanen til Kristiansand kommune.

Årsregnskapet 2017 for Nye Kristiansand inngår i regnskapet for Kristiansand kommune som blir behandlet i Kristiansand bystyret 23.mai 2018.

Det ble gitt statlig tilskudd fra KMD på 50,1 mill. kr i 2017 hvorav 4 mill. kr er øremerket digitaliseringstiltak. Nye Kristiansand brukte i 2017 5,883 mill. kr og 44,217 mill. kr er overført til bundet fond til disposisjon i 2018 og 2019.

Regnskapet for 2017 er som følger:

Driftsregnskap 2017 hovedposter:

Tall i 1 000 kr

Tjeneste		Regnskap 2017	Budsjett 2017	Avvik
10	Lønn og sosiale utgifter	929 829		
20	Kjøp av varer og tjenester*	5 206 352		
40	Overføringer	450 309		
50	Finansieringsutgifter**	44 216 695		
70	Refusjoner uten sykepenger	-450 309		
80	Overføringer***	-50 100 000		
90	Finansieringsinntekter	252 876		
Totalt		0	0	0

*Her ligger frikjøp av årsverk

**rest av bevilgningen fra 2017 som er overført til 2018

***Tilskudd fra KMD hvorav 4 mill. kr er midler til digitaliseringstiltak

Vedlegg 1: Regnskap 2017 hovedposter:

		Regnskap 2017:	
Ansvar			Regnskap 2017
ALLE		Overskudd avsatt til bundet fond	44 216 695
80000	Eablering av K3 - Nye Kristiansand		-45 700 482
	10 Lønn og sosiale utgifter		152 843
	20 Kjøp av varer og tjenester kommunal tjenesteproduksjon		4 499 550
	40 Overføringsutgifter		373 059
	70 Refusjoner uten sykepenger		-373 059
	80 Overføringer		-50 100 000
	90 Finansieringsinntekter		-252 876
81000	Politiske møter og politiske prosjekt		1 173 775
	10 Lønn og sosiale utgifter		776 986
	20 Kjøp av varer og tjenester komm. tjenesteproduksjon		396 789
	40 Overføringsutgifter		938
	70 Refusjoner uten sykepenger		-938
82000	Administrative prosjekt		310 012
	20 Kjøp av varer og tjenester komm. tjenesteproduksjon		310 012
	40 Overføringsutgifter		76 313
	70 Refusjoner uten sykepenger		-76 313

Punkt 18/18: Program for digitaliseringsseminar

Digitaliseringsseminar

24. april, kl. 14.30 – 17.30 | Fellesnemnda

Digital Transformasjon | Hva, hvorfor, hvordan og med hvilke konsekvenser?



Foredragsholder Helge Skrivervik var innleder på eKommune-konferansen i 2017. Han er norsk gründer, sivilingeniør og forfatter innenfor IT- og teknologi-bransjen og driver blant annet nett-tjenesten myMAYDAY.com.

- Vi er ferdig med å digitalisere, nå driver vi med digital transformasjon, og digital transformasjon er opprivende, inspirerende, krevende og annerledes. Videre treffer det alle, men treffer ulikt - og forandrer verden mer enn de fleste er klar over (Skrivervik, eKommunekonferansen 2017).

Foredraget legger stor vekt på at digital transformasjon er tidenes største og raskeste endringsprosess, og at å forstå hva, hvorfor og hvordan er en grunnleggende forutsetning for å lykkes. Bli med på en reise i muligheter, forståelse, utfordringer - og litt teknologi.

Digitalt samfunn | Hvordan ser fremtidens kommune ut?



Foredragsholder Odd Ruud, er leder for digital transformasjon innen kommunal sektor i EVRY, har tidligere erfaring fra Oslo kommune og ikt-samarbeidet Digitale Gardermoen. Han har videre sittet i KS' digitaliseringsråd og skriver nå en doktoravhandling om digitalisering i norske kommuner.

- I dag må du søke om alt du likevel har krav på og trenger. Med omvendt tjenestetildeling der kommunen er en tilbyder vil både innbygger og kommune spares for mye unødvendig ressursbruk, sier han.

I foredraget tegner han et bilde av hvordan den digitale fremtidige kommunen kan se ut, setter fokus på døgnåpen kommune, dvs en kommune med størst mulig grad av automatisert saksbehandling som er proaktiv i forhold til sine innbyggere.

Hvor står nye Kristiansand kommunene i dag?

Etter en innføring om digital transformasjon og hvordan fremtidens kommune forventes å se ut, presenteres smakebiter fra de tre kommunene, slik at Fellesnemnda kan få et bilde av nåsituasjon og pågående initiativer.

- **eHelse og velferdsteknologi**, v/Helse og sosialdirektør Wenche Dehli
- **Digitale innbyggertjenester i nye Kristiansand**, v/Prosjektleder Lise Bardoff
- **eByggesak**; v/Plan- og bygningssjef Venke Moe
- **Smart by – smart nye Kristiansand**, v/Koordinator for Smart Kristiansand og nestleder by- og samfunnsutvikling Lukas Georg Wedemeyer
- **Storbyforskningsprosjektet** – kort informasjon v/prosjektleder Digitaliseringsprosjektet Kari Røskaft

