

REFERAT Arbeidsutvalg Flere i arbeid d. 03-02-2021

Møtedato Onsdag d. 03. februar 2021 kl. 11:00

Møtested Teamsmøte

Indholdsfortegnelse

Godkjenning av protokoll.....	3
Møtedokumenter.....	5
Forslag til møteplan 2021 for arbeidsutvalget flere i arbeid.....	20

Punkt 1/21: Godkjenning av protokoll

Bilag

Protokoll Arbeidsutvalg Flere i arbeid 09.12.2020

Vedtak

ORGANISASJON
Politisk sekretariat



Kristiansand
kommune

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 2020103683
Saksbehandler Mette S Breland

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsutvalg Flere i arbeid	03.02.2021	1/21

GODKJENNING AV PROTOKOLL

ARBEIDSUTVALG FLERE I ARBEID HAR BEHANDLET SAKEN I MØTE 03.02.2021 SAK 1/21

Arbeidsutvalg Flere i arbeids vedtak:

Protokoll fra møtet 9.12.2020 godkjennes
(Enst.)

12.02.2021

Punkt 2020103683-13: Møtedokumenter



Kristiansand
kommune

Orientering om «Flere i arbeid»

Arbeidsutvalg for formannskapet 3.februar 2021

Anne Aunevik, Samfunn og innovasjon

Behandlingsplan

Saksgang	Møtedato
Helseutvalget	16.02.2021
Arbeids- og inkluderingsutvalget	18.02.2021
Organisasjonsutvalget	04.03.2021
Formannskapet	17.03.2021
Bystyret	24.03.2021
Oppvekstutvalget	09.03.2021
Nærings- og eierskapsutvalget	09.03.2021
Råd for funksjonshemmede	02.03.2021
Ungdommens bystyre - arbeidsutvalget	03.03.2021
Kulturutvalget	03.03.2021
Studentrådet	04.03.2021

Innretning av satsingen

- Helhet fram fragmentering
- Langsiktig framfor kortsiktig
- Systeminnovasjon framfor enkeltprosjekt

Ambisjoner

- Ambisjonen for den videre satsingen bør være at Kristiansand blir en nasjonal foregangskommune når det gjelder å prøve ut og iverksette systemendringer som bidrar til at flere kommer i arbeid.
- Slike systemendringer vil kunne handle om blant annet organisering, fordeling av ansvar mellom forvaltningsnivå, insentiver, rammebetingelser, måten tjenester gis på, politiske prioriteringer, kulturendringer, juridiske rammer mm.
- Kvalifisering av den potensielle arbeidskraften blir en gjennomgående bærebjelke og vil styre hvilke aktiviteter som tas inn som del av felles satsing.
- Foreløpig foreligger det ikke forslag til modell eller konkrete radikale grep. Det mangler fortsatt felles kunnskapsgrunnlag for å kunne peke på hva som vil være de forløsende faktorene og det radikalt nye. Det forventes å komme som resultat av prosessen videre. Kristiansand kan utvikle modeller som andre kommuner og regioner kan ta i bruk og utvikle videre.
- Satsingen vil være en sentral del av kommunens arbeid for å sikre sosial og økonomisk bærekraft for framtidens generasjoner.

Effekter

- Det overordnede målet for hele den samlede satsingen bør være å øke sysselsettings-andelen og antall sysselsatte i Kristiansand. Pr 2019 var sysselsettingsprosenten i Kristiansand 64,6% mens på landsbasis var det 67,1%. 68% I de 10 største kommunene (ASSS-kommunene) var den 68,0%. I antall betyr dette 2 950 færre sysselsatte personer i Kristiansand enn i de 10 største byene.
- Kristiansand skiller seg negativt ut fra ASSS-kommuner særlig når det gjelder relativt stor andel på arbeidsavklaringspenger og svært stor og voksende andel unge uføre (helseproblematikk) og på sosialhjelp. Det blir sentralt å finne mer ut om hva disse forskjellene skyldes, og hva kan gjøre for å endre på dette.
- Arbeidet bør starte med å definere målbare mål og aktuelle indikatorer som bygger opp under ønskede effekten på sikt. Kommunedirektøren vil særlig framheve følgende målgrupper for videre satsing:
 - Ungdom som står i fare for å falle ut av utdanning og skole
 - Personer med nedsatt arbeidsevne
 - Unge uføre
- Sysselsettingsprosenten beregnes utfra hvor stor andel av personer i arbeidsdyktig alder (mellom 15 og 74 år) som utgjør arbeidsstyrken. Arbeidsstyrken defineres som de aktive arbeidssøkere, og inkluderer både arbeidsledige og de sysselsatte. På den måten kan man sammenligne seg med andre kommuner og over tid
- Dette er et tall som fremkommer når en ser summen av sykmeldte, arbeidssøkere, uførepensjonister og AAP som er den nasjonale definisjon av utenforskap.

Helhetlig tilnærming

- Tematisere satsingen på en måte som sikrer hensiktsmessig organisering av arbeidet.
- Tre tema omhandler kvalifisering av potensiell arbeidskraft:
 - 1. Utdanningsvalg
 - 2. Gjennomføring utdanninger
 - 3. Virkningsfulle tiltak for personer som mottar stønad
- Tre tema gjelder etterspørsel av arbeidskraft:
 - 1. Kommunen som arbeidsgiver
 - 2. Kvalifisering i bedrifter
 - 3. Nye og flere arbeidsplasser

Programstyring som arbeidsform

- Satsing på å få flere i arbeid er et strategisk og langsiktig mål som krever bred og helhetlig koordinering av flere gjensidig avhengige prosjekter over et lengre tidsrom.
- Ved å samorganisere disse i et felles program kan ressurser og aktiviteter sees i sammenheng, og gi større samlede gevinster.
- Oppdraget med å få flere i arbeid er ikke noe kommune kan løse alene. En programorganisering som inviterer til samstyring og felles eierskap kan utvikle mål og løsninger sammen. Det kan involvere og forplikte samfunnsaktører.
- Alternative måter å sikre oppfølging på::
 - Kommunedirektøren har vurdert om det vil være mer hensiktsmessig å utarbeide en handlingsplan med konkrete mål og tiltak innen gitte tidsrammer. Men det vil vanskeliggjøre nødvendig fleksibilitet og mulighet for samstyring med aktuelle samarbeidsaktører.
 - Det ble også vurdert å organisere arbeidet gjennom flere uavhengige prosjekter. Men det kunne gi en fragmentert tilnærming og være svært ressurskrevende. I tillegg vil det antagelig gjøre det vanskeligere å utvikle modeller for systemendringer som krever at man finner løsninger på tvers av fag, interne organiseringer, forvaltningsnivå, samfunnssektor og særinteresser.
- Ved å organisere satsingen i et felles program, vil det være enklere å koordinere medvirkning og involvering, samt utvikle og bygge på felles kunnskapsgrunnlag.
- Arbeidet kan få en viktig dynamikk som åpner for systeminnovasjon og større endringer.

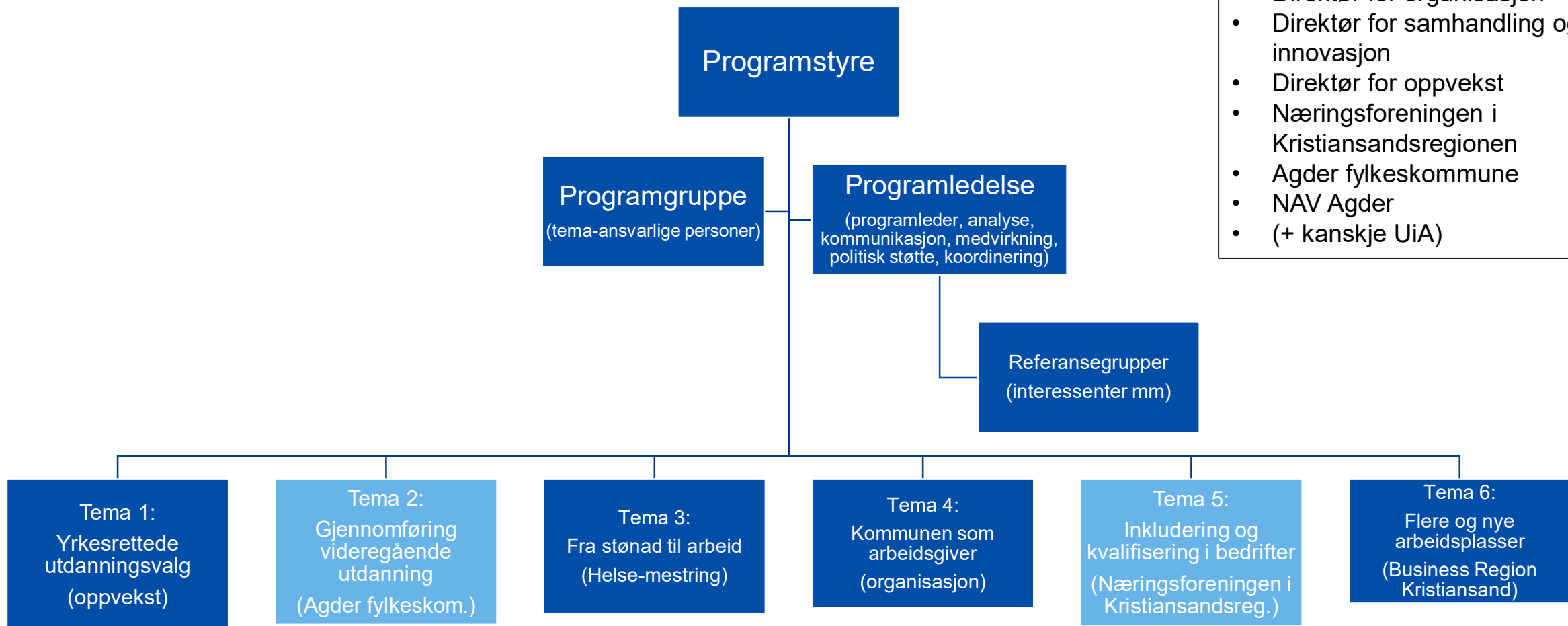
- NB: Programstyring er foreløpig en lite brukt arbeidsform i kommunen, sentrale aktører bør tilegne seg kompetanse underveis i prosessen. Bruke erfaringer fra Bergen – til å lage lokale maler

Flere i arbeid som program

- 5-årig program med mange ulike prosjekt og leveranser.
- Programmet er inndelt i 6 hovedtema. Hvert tema organiseres som et prosjekt
- En slik tilnærming kan bidra til å sikre framdrift og hensiktsmessige organisering av arbeidet slik at kompleksiteten i innholdet kan håndteres på en praktisk måte.

- **Formålet** med programmet er å igangsette endringsprosesser og systemendringer som bidrar til at flere kommer i arbeid gjennom en bred, helhetlig og langsiktig satsing.

Programorganisering – administrative roller



Programstyre:

- Kommunedirektøren
- Direktør for helse og mestring
- Direktør for organisasjon
- Direktør for samhandling og innovasjon
- Direktør for oppvekst
- Næringsforeningen i Kristiansandsregionen
- Agder fylkeskommune
- NAV Agder
- (+ kanskje UiA)

Interessenter og samarbeidsaktører

Politiske utvalg –og eks på relevante politikkområder

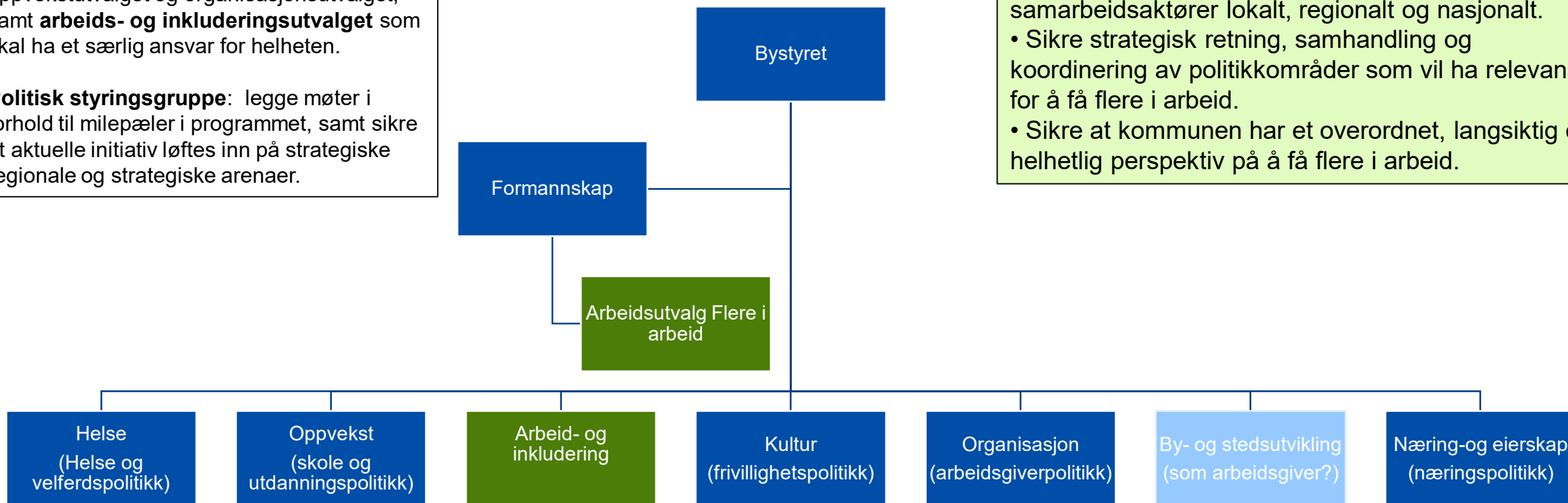
De mest relevante **hovedutvalgene** får jevnlig statusrapporter og tilrettelegger for temamøter. Gjelder særlig helseutvalget, oppvekstutvalget og organisasjonsutvalget, samt **arbeids- og inkluderingsutvalget** som skal ha et særlig ansvar for helheten.

Politisk styringsgruppe: legge møter i forhold til milepæler i programmet, samt sikre at aktuelle initiativ løftes inn på strategiske regionale og strategiske arenaer.

Mandat arbeidsutvalget Flere i arbeid:

«Politisk styringsgruppe for "flere i arbeid" :

- Å være pådriver for samarbeid med strategiske samarbeidsaktører lokalt, regionalt og nasjonalt.
- Sikre strategisk retning, samhandling og koordinering av politikkområder som vil ha relevans for å få flere i arbeid.
- Sikre at kommunen har et overordnet, langsiktig og helhetlig perspektiv på å få flere i arbeid.



Roller i programmet - status

- *Politisk styringsgruppe:* Politisk styringsgruppe for arbeidet. Programleder vil delta fast på møter i den politiske styringsgruppa sammen med direktør for samhandling og innovasjon.
- *Administrativt programstyre:* Skal prioritere ressurser og sikre igangsettelse av prosjekt. De skal gi arbeidet en strategisk forankring og retning, og være pådriver for felles mål og gevinstrealisering. Vedta mandat. Vil bestå av sentrale eksterne aktører i tillegg til de direktørene som vil ha mest aktivitet i programmet.
- *Programeier:* blir direktør for samfunn og innovasjon. Programeier vil ha myndighet til å ta avgjørelser innenfor programmets mandat underveis i programperioden uten å kalle inne programstyret.
- *Programleder:* vil være en egen dedikert person som skal lede arbeidet. Stillingen vil bli lyst ut eksternt, og det vil konstitueres en midlertidig programleder inntil stillingen blir besatt.
- *Programledelsen* vil i tillegg bestå av:
 - Koordinerings- og rådgiverstøtte
 - Kommunikasjonfaglig kompetanse
 - Analysekompetanse
 - Forskningskompetanse
 - Metodekompetanse medvirkning og samskaping
 - Metodekompetanse program og prosjektstyring
- De 6 temaområdene i programmet vil antagelig blir organisert som 6 *prosjekt* med egen prosjektleder. Innen hvert av de 6 prosjektene vil det være delprosjekt og leveranser som utgjør innholdet i programmet.

Overordnet framdrift

Aktiviteter	Vår 21	Høst 21	2022	2023	2024	Vår 25
Fase 1: Identifisere programmet. Planlegging, forankring, bemanning, forventede gevinster, tidsramme, risiko, mandat	X					
Fase 2: Definere programmet. Konkretisering av innhold, mål og styring.	X	X				
Fase 2: Kunnskapsgrunnlag og nullpunktsanalyser	X	X				
Fase 3: Prosjektgjennomføringer		X	X	X	X	
Fase 3: Evalueringer og følgeforskning			X	X	X	
Fase 4: Forankre videreføring etter programslett					X	X

Budsjett

Forventede kostnader i programmet:

- Programleder: Lønn
- Prosjektledelse i de 6 tema-områdene: frikjøp og engasjementer
- Kommunikasjonsfaglig støtte: engasjementer og konsulent-kjøp
- Kunnskapsgrunnlag, gevinstanalyser og effektmålinger: Frikjøp, konsulentbistand og egenandel i forskningsprosjekt
- Bruk av program-metodikk: Opplæring og verktøy
- Prosess-støtte: Metodekompetanse, bruk av aktuelle verktøy for visualisering av utfordringer og løsninger
- NB: Ikke til drift av tiltak, evt til utprøvinger etterhvert....

Mulig ekstern finansiering:

- Fylkesmannens skjønnsmidler: Det er allerede bevilget kr 500 000 til forstudie
- KS Storbyforskningsprogram: Det er foreløpig positive signaler til bevilgning av tilskudd til prosjekt om arbeidsmarkedsbedrifter.
- KS: Indirekte tilgang på ressurser gjennom deltakelse i «Inn i jobb», og mulig deltakelse som pilotkommune i «partnerskap for radikal innovasjon»
- Forskningsmidler: Det kan bli aktuelt å søke både Kompetansefond, forskningsrådet, regionale forskningsfond. Partnerne i programmet kan også være aktuelle som søkere.
- Digitaliseringsdirektoratet: Midler til stimuleringsordningen for innovasjon og tjenstedesign, brukerorientert eksperimentering og nyskaping i forvaltningen
- Agder fylkeskommune: Flere i arbeid kan spilles inn som tiltak i handlingsplan for Regionplan Agder. Det er også ønskelig at fylkeskommunen selv finansierer sin rolle i programmet.

Oppfølging generaldebatt – blir vedlegg i saken

Tema	Flertallsmerknader	Hovedansvar
Tema 1: Yrkesrettede utdanningsvalg	20, 29	Oppvekst
Tema 2: Gjennomføring videregående utdanninger	7, 15, 16, 18, 20	Agder fylkeskommune
Tema 3: Fra stønad til arbeid	1, 5, 6, 7, 11, 14, 17, 18, 25, 28, 31, 34, 36, 37, 40	Helse og mestring
Tema 4: Kommunen som arbeidsgiver	2, 3, 9, 12, 13, 23, 26, 30, 32	Organisasjon
Tema 5: Inkludering og kvalifisering i lokale bedrifter	9, 15, 18, 24, 38,	Næringsforeningen i Kristiansand
Tema 6: Nye og flere arbeidsplasser	4, 12, 13, 20, 21, 22,	Business Region Kristiansand
På tvers av tema	8, 10, 27, 33, 35, 39	Programledelsen

Punkt 2/21: Forslag til møteplan 2021 for arbeidsutvalget flere i arbeid

Bilag

Vedtak



Dato 1. februar 2021
Saksnr.: 2020103683-10
Saksbehandler Mette S. Breland
Godkjent av Jan Oddvar Skisland

Saksgang
Arbeidsutvalg Flere i arbeid

Møtedato
3. mars 2021

Forslag til møteplan 2021 for arbeidsutvalget flere i arbeid

Forslag til vedtak

Arbeidsutvalget for flere i arbeid vedtar følgende møteplan 2021:

- 10. mars
- 14. april
- 12. mai
- 2. juni
- 8. september
- 20. oktober
- 3. november
- 1. desember

Sammendrag

Møtene skal holdes en gang pr. måned og på samme dag som det er formannskapsmøte med dialogmøte ute i bydelene. Møtevarighet fra kl. 11.00 til 12.30.