

# **DAGSORDEN Arbeidsutvalg Flere i arbeid d. 16-11-2022**

**Mødedato** Onsdag d. 16. november 2022 kl. 13:00

**Mødested** Formannskapssalen

# Indholdsfortegnelse

Møtedokumenter.....	3
---------------------	---

## **Punkt 2022000053-28: Møtedokumenter**



Kristiansand, 11.11.2022

## MØTEINNKALLING TIL ARBEIDSUTVALG FLERE I ARBEID

**Dato:** 16.11.2022 kl. 13.00

**Sted:** Formannskapssalen

Innkalling gjelder bare medlemmer.

Forfall meldes snarest til Mette S Breland - mette.breland@kristiansand.kommune.no

### PROGRAM FOR MØTET:

- Status i programmet v/programleder Ingelill Pedersen
- Informasjon om PHD og deltakelse i forskningsprosjekt «Flere i arbeid – kommuners håndtering av komplekse samfunnsutfordringer som arbeidsinkludering av unge utenfor arbeid og utdanning»? v/ PHD kandidat Kristine Løkås Vigsnes.
- Informasjon pilot «oppfølging av lærlinger og psykisk helse» og «konseptfase samordning av kvalifiserende og arbeidsrettede tjenester» v/prosjektleder Beate Topland
- Statistikk om unge i Kristiansand v/Håvard Jakobsen, analyse rådgiver NAV Agder

SAKSKART			Side
<a href="#">7/22</a>	2022000053-26	Godkjenning av protokoll	2

Møtet blir ikke streamet, men er åpnet for publikum.

Møtestart rett etter at formannskapsmøtet er ferdig ca kl. 13.00.

Jan Oddvar Skisland  
Leder i utvalg  
(sign.)

## Behandling av utvalgssak

### **7/22 Godkjenning av protokoll**

Arkivsak-dok. 2022000053-26

Arkivkode. ---

Saksbehandler Mette S Breland

Saksgang	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsutvalg Flere i arbeid	16.11.2022	7/22

Forslag til vedtak

[Protokoll fra møtet 21. september 2022 godkjennes.](#)

Vedlegg:

Protokoll Arbeidsutvalg Flere i arbeid 21.09.2022

210922 Presentasjon i arbeidsutvalget



Kristiansand  
kommune



Kristiansand  
kommune

## PROTOKOLL ARBEIDSUTVALG FLERE I ARBEID

Kl. 11.00

---

---







Kristiansand  
kommune



# Arbeidsutvalget

21.09.22





# Agenda

1. Status fra temasatsing: Kommunen som arbeidsgiver *v/direktør for organisasjon og prosjekteier Kjell A. Kristiansen*
2. Svar på spørsmål om ungdomsoppfølging/kvalifiseringsprogram *v/NAV*
3. Status fra aktiviteter i programmet *v/programleder Ingelill L. Pedersen*
4. Tema: Forventninger til «Flere i arbeid» og hvordan kan vi i samspill arbeide for å nå målene *v/programeier Bernt Jørgen Stray*



# 1. Kommunen som arbeidsgiver

*Direktør for organisasjon og prosjekter Kjell A. Kristiansen*

# Kommunen som arbeidsgiver



Det er kamp om arbeidskraften og vi må tenke alternative måter å rekruttere på

Kristiansand kommune vil ta et større ansvar som arbeidsgiver

1. Lærlinger og nye lærefag
2. Kan vi tenke innovativt rundt dagens regelverk?
3. Arbeidstreningsplasser eller ansettelser
4. Holdninger, kultur og endringsledelse

# Lærlinger og nye lærefag

- Per 1.9.22 175 lærlinger.
- Kommunen tar inn personer vi ikke tidligere hadde tegnet kontrakt med. Samarbeider med NAV og fylkeskommunen.
- Flere nye fag. Blant annet i samarbeid med By- og sted.
- Ser på å få til alternative læreløp med fylkeskommunen.
- Arbeidskraftbehovet, hvilke lærefag for å matche behovene for arbeidskraft?
- Dreie bruk av ytelser. Sammen med NAV og fylke, se hvordan dreie bruk av ytelser til heller å gi kvalifisering i planlagte løp til de samme personene?



# Kan vi tenke innovativt rundt dagens regelverk?

«Kvalifikasjonsprinsippet».

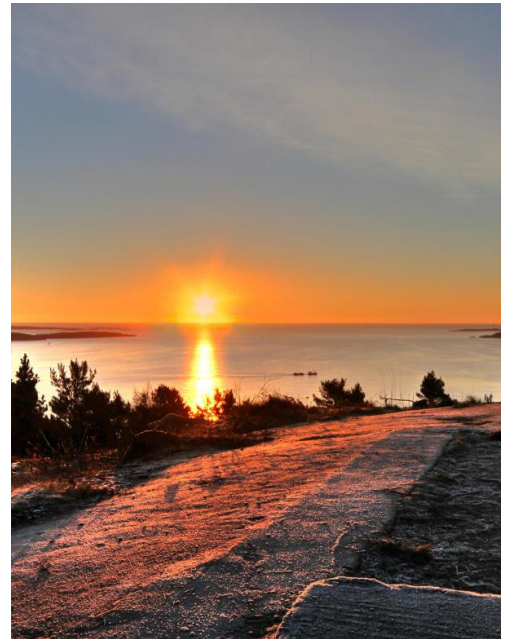
- Er det mulig å ansette med saklig unntak?

Oppmykning av tilsetningsreglementet?

- Kan/vil vi gjøre direkte ansettelser av personer som vi har hatt inne i praksis eller læreløp?
- Vi utfordres på hvordan vi utlyser stillinger både når det gjelder kvalifikasjonsprinsipp, kompetansekravene vi setter og titler som fremkommer i utlysningene.
- Kan vi samarbeid med NAV om rekruttering på ledige midlertidige stillinger?

Status:

- Partssammensatt arbeidsgruppe utreder endring og lager forslag til nytt regelverk innen de ovennevnte utfordringene. Se til Oslo.





Aftenposten    tirsdag 22. desember 2020



Oslo

oslo.kommune.no

sansetap  
funksjonshemmet  
bevegelseshemmet  
revmatisme  
skjult funksjonsnedsettelse  
ADHD  
**kronisk syk**  
psykisk syk  
hørselshemmet

**Har du en funksjonsnedsettelse  
og de rette kvalifikasjoner?**

**Vi trenger personalmedarbeider**

Oslo kommune har en egen rekrutteringsordning  
for mennesker med funksjonsnedsettelse.

Mer informasjon, [www.oslo.kommune.no](http://www.oslo.kommune.no) søk etter jobb i Oslo  
kommune og «Barne- og familieetaten» eller «rekrutteringsordning».



# Arbeidstreningplasser eller ansettelse

- Arbeidstrening, med ambisjon om at det skal bli permanent tilknytning eller et kvalifiseringsløp?
- Sløser vi med kompetanse, kan vi løse flere utfordringer med å forskyve arbeidsoppgaver?
- Og hvilke muligheter har vi som eiere i arbeidsmarkedsbedrifter, uforløst potensiale?
- Kan vi utnytte varige lønnstilskudd, mentortilskudd og inkluderingstilskudd for å gi folk fast ansettelse?
- Hvordan håndtere målkonflikter?:
  - VIA
  - Heltid, sykefravær, produktivitet, inkludering...?
  - Rekruttere/kvalifisere og språkkrav



# Holdninger, kultur og endringsledelse

- Er du klar for å få en kollega med funksjonsnedsettelse eller som er rekruttert fra «utenforskapet»?
- Hvordan bør/kan ledere dele erfaringer i dette arbeidet, med oppfølgingsansvar arbeidstrening og ledelse av lærlinger?
- Hvor ambiøse kan vi være?



## 2. Unge og kvalifiseringsprogram - spørsmål

*Arild Vangstad, Rådgiver NAV og program Flere i Arbeid*

## Hovedmålsetting med programmet

- Flere i arbeid og redusert andel utenfor arbeid
  - gjøre det enklere (enn i dag) å komme i arbeid
- Økt gjennomføring i videregående skole, spesielt yrkesfag
  - gjøre det enklere enn i dag å gjennomføre videregående skole eller tilsvarende opplæring
- Økt tilgang på kompetanse for bedrifter som trenger/mangler arbeidskraft (effekt av ovenstående målsettinger)

## Utgangspunkt

- Økende andel unge med helserelaterte ytelser i kommunen
- Er medisinsk diagnose nødvendig for inntektssikring, vil det fortrenge og deaktivere ressurser hos den enkelte?
- Sysselsettingsutvalget foreslår å utrede bruk av kvalifiseringsstønad eller andre ytelser og KVP-program i ventetid på AAP for ungdom med nedsatt arbeidsevne. Denne innsatsperioden vil handle om kvalifisering/mestring fremfor helsebegrensninger
- I dag er det om lag 1 av 10 ungdom på KVP mot 9 av 10 på AAP etter en arbeidsevnevurdering, mens resultatene til arbeid er 50 prosent bedre ved KVP
- Ungdommene sirkler rundt kvalifisering/aktivitet, helseutfordringer og inntektssikring, hvordan håndterer vi dette, hva med en egen ungdomsgaranti?

# Spørsmål



- Kan vi prøve ut hva som skjer om flere får prøve kvalifiseringsprogram på ungdomslønn?
- Er dette noe vi kan finne rom å prøve ut i programmet Flere i arbeids rammer? Hvis ikke hva trengs av midler for å få noe slikt i gang?
- Hva er erfaringene med Kvalifiseringsprogrammet i Kristiansand nå i 2022, omfang og resultater?

## Erfaringer med Kvalifiseringsprogrammet (KVP)

- Antall deltagere august 2022: 198
- Resultater:
  - arbeid/utdanning: 52 prosent i 2021 og 69 prosent i 1. halvår 2022
  - andre statlige tiltak/oppfølging: Om lag 20 prosent
  - flytting og annet: Om lag 5 prosent
  - innvilget AAP: Om lag 5 prosent
  - innvilget uføretrygd: 2 prosent
- Koster om lag 200.000,- i gjennomsnitt pr. deltager pr. år
- Typisk deltager er langtidsmottaker av sosialhjelp, avsluttet Introduksjonsprogrammet uten å komme videre, slutt på arbeids- og avklaringspenger (AAP), fare for å bli langvarig sosialhjelpsmottaker med andre ord personer med behov for langvarig oppfølging mot arbeid
- Utgjør kommunens rolle i Lov om sosiale tjenester og utsatte grupper har rett til et slikt program (ikke rett på andre ytelser)
- Kristiansand markerer seg svært positivt mot andre kommuner med KVP

## Refleksjoner



- Er det mulig å skaffe seg erfaringer med de piloter som settes opp i Flere i arbeid, hvor inntektssikring, kvalifisering/mestring og helseutfordringer inngår, før en vurderer å bli en eventuell forsøkskommune?

# 3. Status aktiviteter i programmet

*Programleder Ingelill L. Pedersen*

## Vi er i rute



# BIDRAG



Synliggjøre, forsterke og oppskalere eksisterende aktiviteter



Igangsatt nye utprøvinger



Nye måter for samarbeid



Temaet er satt på offentlig dagsorden – stor mobilisering



Ekstern finansiell støtte (stiftelser, statsforvalter, forskningsråd mv)



Økt nettverksbygging

## Digitalt møte

- 10. trinn – elever og foresatte
- Forsøk på å nå foresatte på en ny måte
- Hva slags behov for arbeidskraft finnes i regionen?
- Vise mulighetene som ligger i yrkesfagene
- For mange elever velger studiespesialiserende
- NHO
- NAV
- Møtet kan også sees i etterkant

<https://livestream.com/accounts/26229563/events/10579931>



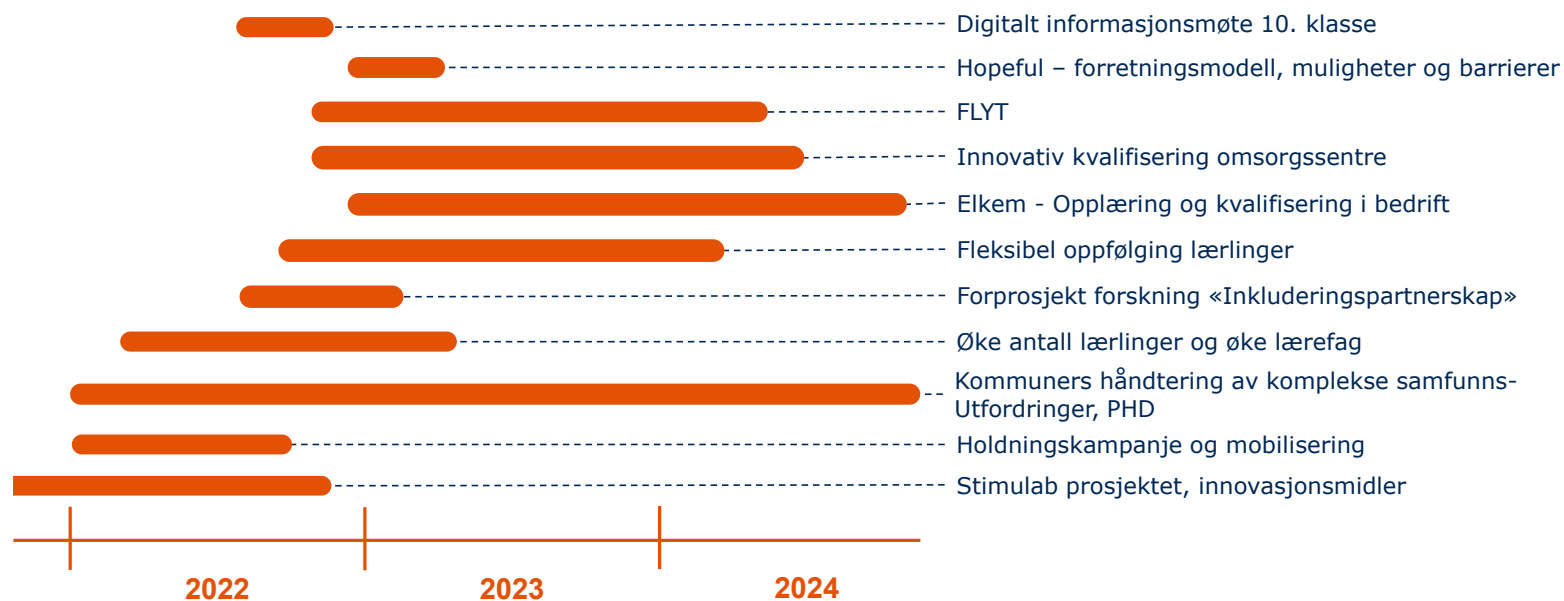
# Styrke karriereveiledningen i grunnskolen

- Flyt
- Kronprinsparets Fond
- Overgangen til videregående
- Oppstart august 2000
- Fiskå, Karuss, Møvig

[https://vimeo.com/591426973?embedded=true&source=vimeo\\_logo&owner=122904428](https://vimeo.com/591426973?embedded=true&source=vimeo_logo&owner=122904428)



# Aktiviteter



# Under planlegging

## Pilot Elkem

- Fleksible kvalifiseringsløp i bedrift
- Kan innebære behov for endring i måter tjenester organiseres, tildeles og utføres



## «Samordning av kvalifiserende og arbeidsrettede ungdomstjenester»

Vil kunne handle om:

- Omorganisering – internt/mellom enheter og organisasjoner
- Omdisponering av budsjetter internt/mellom enheter til det som virker (= stillinger og tiltak)
- (Mer felles) faglige tilnærminger og verktøy
- Koordinering av virkemidler og tiltak
- Lokalisering av tjenester (=ansatte)
- Digital samhandling – nye løsninger

# Næringslivets behov og motivasjon



Kilde: Næringsforeningens næringspolitiske undersøkelse 2022

# Resultater

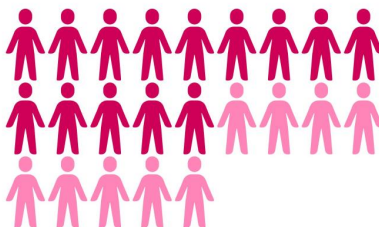
## 41%



### Prosjekt bygg og vedlikehold

NAV (kommune) & Eiendom

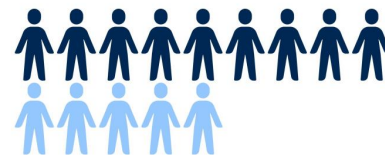
## 61%



### Skolemat-prosjektet

Kommunen, NAV, KSI og Grim skole

## 63%



### Ternevig-prosjektet

Kommunen

# «Ternevigutfordringen»

## – Strålende resultater fra

### Ternevigprosjektet

Arbeidssøkere uten formell fagutdannelse har fått mulighet til å prøve seg innen helse- og omsorgsyrket. Nesten tre fjerdedeler har fått tilbud om jobb etter å ha arbeidet bare fire måneder på Ternevig omsorgssenter.



Fra venstre: Monica Hurley, Anna Lene Risdal, Veton Hamilti og Karin Bjarndal  
 (Fotos: NAV).

- **Kostnad:** arbeidsleder
- **Mulige gevinster:** Reduserte vikarutgifter, reduserte kostnader til stønader mv og tilgang på framtidig arbeidskraft
- **Muligheter:** skalerbar ordning + initierer mulig ny ordning om bruk av ressursene på sykehjem
- **Finansiering:** Hvem tar kostnaden – eller rett og slett dekkes gjennom smartere bruk av ressursene?
- **Rekruttering:** Hvordan sikre gode kvalifiseringsløp og mulighet for rekruttering

# Noen av aktørene i programmet



## 4. Forventninger og mål: Hvordan kan vi i samspill arbeide for å nå målene?

*V/Direktør for samhandling og innovasjon og programeier Bernt Jørgen Stray*

# Oppdraget slik vi har tolket det:

Det skal bli enklere  
å komme i jobb

Det skal bli enklere å  
gjennomføre VGS

Det skal bli enklere  
å "rekruttere utradisjonelt"

Bystyremelding beskrev;  
systemutfordringer, kortsiktige  
prioriteringer og fragmenterte  
tjenester

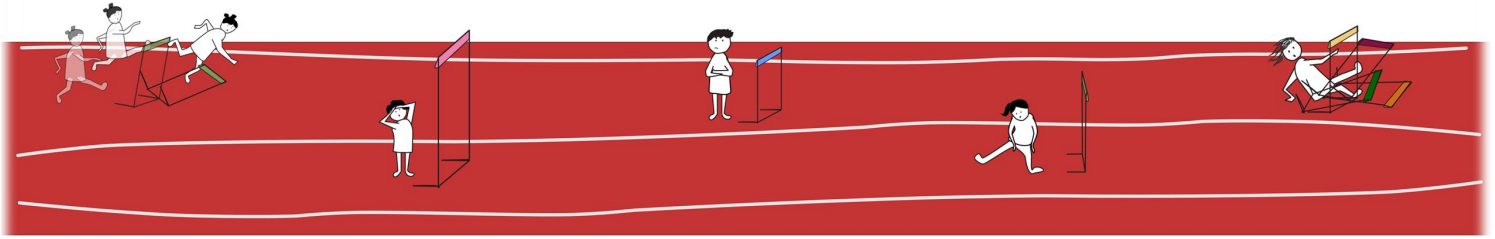
# Det mangler ikke på gode enkelt tiltak i Kristiansand i dag



Kristiansand kommune

● Jegersberg gård			
● Sommerjobbprosjektet, helårsprosjektet		Ikea, Dyreparken, Stormberg	●
● IPS, SE, Mentor, lønnstilskudd, AMO midler		Blå Kors, CVidere	●
● Karriere Agder, opplæringskontorene, avd. fag og yrkesfag opplæring, avd. opplæring og karriereveiledning		Nye mønstre, trygg oppvekst	●
● Jobbhuset		Elevtjenesten, PPT, Oppfølgingstjeneste FK	●
● Jobbskolen		Kirkens bymisjon, Kudos, Pedalen, Portalen	●
● Ternevigprosjektet	Skolehelsetjeneste, ungdomstjeneste, oppfølging lavterskel		●
● Hopeful		Arbeidsforberedende tjenester	●
● Arbeidsmarked-bedrifter og tiltak		God start	●
● Varodd: Ung i jobb, Pilot, oppfølging av domsfelte, Helt med		Bygg- og vedlikeholdsprosjektet	●

# Kvalifiseringsløpet: Et utvalg av systematiske barrierer



Ventetid

Oppfølging,  
relasjoner og  
motivasjon

Manglende  
mestring (språk,  
helse, hverdag)

Uoversiktlig  
system

# Barrierer for bedrifter / virksomheter

"Har ikke mulighet til å drive opplæring av kandidater"

"For stor risiko for virksomheten hvis kandidaten ikke fungerer"

"Får ikke tak i kandidater som matcher våre behov"

## Andre barrierer:

- Holdninger, fordommer og stigmatisering
- Ikke prioritert på ledelsens agenda
- Byråkrati knyttet til rekrutteringsprosesser og oppfølging av kandidater
- For få stillinger lyses åpent ut. Rekruttering i nettverk
- Lite målrettet og tilpasset opplæring av kandidater opp mot bedriftens behov

Kilde: Næringsforeningens næringspolitiske undersøkelse 2022



# Hvordan kan programmet samspille med politisk ledelse for å nå målene?



Kristiansand  
kommune



- Programmets hovedside: <https://www.kristiansand.kommune.no/tema/flere-i-arbeid/>
- Næringsforeningens kampanjeside om Flere i arbeid: [www.flereiarbeid.no](http://www.flereiarbeid.no)

# Andel under 30 år med nedsatt arbeidsevne i kommunen

