

# **REFERAT Arbeids- og inkluderingsutvalget 2019-2023 d. 14-06-2021**

**Møtedato** Mandag d. 14. juni 2021 kl. 15:00

**Møtested** Fjernmøte

## **Indholdsfortegnelse**

Møtedokumenter.....	3
Godkjenning av arbeids- og inkluderingsutvalgets protokoll av 18.02.21.....	4
Godkjenning av arbeids- og inkluderingsutvalgets protokoll av 20.05.21.....	6
Sysselsettingsutvalgets rapporter - høringsinnspill fra Kristiansand.....	8
Svar på sak vedr. bosetting av funksjonshemmede flyktninger.....	28

## **Sak 2020109003-27: Møtedokumenter**

### **Vedlegg**

Komplett innkalling\_ Arbeids- og inkluderingsutvalget (14.06.21)

Sakliste Arbeids- og inkluderingsutvalget 14.06.2021

# **Sak 14/21: Godkjenning av arbeids- og inkluderingsutvalgets protokoll av 18.02.21**

## **Vedlegg**

Protokoll Arbeids- og inkluderingsutvalget 18.02.21\_



Dato 7. juni 2021  
Saksnr.: 2020109003-23  
Saksbehandler Eva Sand  
Godkjent av Eva Berglund Åsland

**Saksgang**  
Arbeids- og inkluderingsutvalget

**Møtedato**  
14.06.2021

## **Godkjenning av arbeids- og inkluderingsutvalgets protokoll av 18.02.21**

[Arbeids- og inkluderingsutvalget godkjenner protokoll fra møtet 18.02.21](#)

Vedlegg:  
Protokoll fra møtet 18.02.21

# **Sak 15/21: Godkjenning av arbeids- og inkluderingsutvalgets protokoll av 20.05.21**

## **Vedlegg**

Protokoll Arbeids- og inkluderingsutvalget 20.05.2021



Dato 7. juni 2021  
Saksnr.: 2020109003-24  
Saksbehandler Eva Sand  
Godkjent av Eva Berglund Åsland

**Saksgang**  
Arbeids- og inkluderingsutvalget

**Møtedato**  
14.06.2021

## **Godkjenning av arbeids- og inkluderingsutvalgets protokoll av 20.05.21**

[Arbeids- og inkluderingsutvalget godkjenner protokoll fra møtet 20.05.21](#)

Vedlegg:  
Protokoll fra møtet 20.05.21

# **Sak 16/21: Sysselsettingsutvalgets rapporter - høringsinnspill fra Kristiansand**

## **Vedlegg**

Vedtak ORGUTV, 10062021, Sak 25/21, Sysselsettingsutvalgets rapporter - høringsinnspill fra Kristiansand

Vedtak Form, 16062021, Sak 106/21, Sysselsettingsutvalgets rapporter - høringsinnspill fra Kristiansand

Vedtak HELSEUTV, 08062021, Sak 26/21, Sysselsettingsutvalgets rapporter - høringsinnspill fra Kristiansand

Høringssvar fra Kristiansand



Dato 14. mai 2021  
Saksnr.: 2021014751-2  
Saksbehandler Anne Aunevik  
Godkjent av Brede Skaalerud  
Kjell Alfred Kristiansen  
Eva Ann Birgitt Berglund Åsland  
Camilla Bruno Dunsæd

### **Saksgang**

Helseutvalget  
Organisasjonsutvalget  
Formannskapet  
Arbeids- og inkluderingsutvalget

### **Møtedato**

08.06.2021  
10.06.2021  
16.06.2021  
14.06.2021

## **Syssesttingsutvalgets rapporter - høringsinnspill fra Kristiansand**

Forslag til vedtak

[Formannskapet gir tilslutning til kommunedirektørens forslag til hørings svar fra Kristiansand kommune](#)

### **Sammendrag**

Arbeids- og sosialdepartementet (ASD) har sendt syssesttingsutvalgets to rapporter på høring. Høringsfristen er 17.juni.

Forslaget til hørings svar fra Kristiansand gjelder de konkrete endringsforslagene som utvalget har foreslått i sin siste rapport NOU 2021:2. Mange av forslagene berører kommunen mest som arbeidsgiver (kap 5, 7, 8, 9 og 12), mens andre vil involvere kommunen som tjenesteprodusent (kap 11). Noen kapitler vil kommunens hørings svar være både som arbeidsgiver og som tjenesteprodusent (kap 6 og 10).

Kommunedirektøren anbefaler at Kristiansand gir hørings svar på de fleste kapitler, med unntak av kap 8 og 12.

Syssesttingsutvalgets rapporter er viktig kunnskapsgrunnlag for kommunens satsing på «flere i arbeid». Programmet for «Flere i arbeid» vil være ett eksempel på hvordan man lokalt kan bidra til å løse de komplekse utfordringene med å øke syssesttingen.

### Vedlegg:

Link til rapportene:

- [NOU 2019: 7 Arbeid og inntektssikring. Tiltak for økt syssestting](#)
- [NOU 2021: 2 Kompetanse, aktivitet og inntektssikring. Tiltak for økt syssestting](#)

Hørings svar fra Kristiansand

## Saksutredning

### 1. Bakgrunn for saken

Arbeids- og sosialdepartementet (ASD) sender med dette Sysselsettingsutvalgets to rapporter på høring. Det gjelder:

- [NOU 2019: 7 Arbeid og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting](#)
- [NOU 2021: 2 Kompetanse, aktivitet og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting](#)

Arbeids- og sosialdepartementet (ASD) ønsker at berørte og interesserte aktører vurderer utvalgets drøftinger og forslag og sender derfor begge rapportene på høring. Departementet vil parallelt med høringen også starte arbeidet med å forberede oppfølging av enkelte av utvalgets forslag, herunder vurdere behovet for å sette i gang ytterligere utredninger.

Arbeids- og sosialdepartementet (ASD) ber om at det framgår klart av høringssvaret hvilken NOU, hvilket kapittel og hvilket forslag i NOU-en høringssuttalelsene gjelder. Høringssvarene skrives rett inn på departementets nettside. Høringssvar regnes som offentlig informasjon, og alle høringssvar som kommer inn vil bli publisert. Frist for høringssvar er torsdag 17. juni 2021.

#### Om sysselsettingsutvalget

Sysselsettingsutvalget fikk i mandat å foreslå tiltak som kan bidra til at flere kommer i arbeid, at flere får utnyttet sin arbeidsevne og at færre får unødig langvarige stønadsforløp eller faller utenfor arbeidslivet på en varig stønad.

Sysselsettingsutvalgets arbeid har skjedd i to faser. I fase én gikk en ekspertgruppe gjennom kunnskapsgrunnlaget og analyserte utviklingen i Norge sammenlignet med andre land. Gruppen foreslo tiltak for å øke sysselsettingen og redusere unødig langvarige stønadsforløp. Ekspertgruppen la fram sin utredning 28. mars 2019, «NOU 2019: 7 Arbeid og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting».

Flere av ekspertgruppens forslag går rett inn i vanskelige avveininger i trygde- og arbeidsmarkedspolitikken. Utgangspunktet er at til tross for et relativt høyt sysselsettingsnivå i Norge, er det altfor mange som står utenfor arbeidsmarkedet. Å få flere i jobb vil være godt for dem det gjelder, og det vil bidra til økt verdiskaping, bedre offentlige finanser og et mer robust velferdssystem.

Manglende deltakelse i arbeidslivet er i stor grad knyttet til helseproblemer eller svak kompetanse. Men helseproblemer behøver ikke være til hinder for arbeid, og svak kompetanse kan forbedres. Dersom forholdene legges til rette, kan mange flere komme inn i arbeidslivet.

For å lykkes i å øke sysselsettingen, er det ikke nok med enkeltstående tiltak. Det er mange ulike barrierer som kan forhindre deltakelse i arbeidslivet, og det fordrer en bredt anlagt strategi. Ekspertutvalgets forslag tar sikte på dette, med en rekke komplementære tiltak, i tråd med en inndeling OECD har brukt ved flere anledninger:

- Tiltak som bidrar til kvalifisering, tilrettelegging og oppfølging, slik at flere *kan* jobbe.
- Tiltak som styrker de økonomiske insentivene for arbeid, slik at flere *vil* jobbe.
- Tiltak som gjør det mer lønnsomt å ansette arbeidstakere med helseproblemer eller svak kompetanse, slik at flere *får* jobbe.

Isolert sett kan både tiltak som styrker de økonomiske insentivene og tiltak som gjør det mer lønnsomt å ansette personer fra utsatte grupper, innebære vanskelige avveininger. Men som en samlet strategi er det ekspertutvalgets vurdering at dette vil bidra til økt sysselsetting i de gruppene som omfattes – til fordel for dem selv og for samfunnet ellers.

I fase to har partene i arbeidslivet og fagekspertene fortsatt drøftingen med utgangspunkt i forslagene fra ekspertgruppen og andre forslag som er fremmet i fase to. I denne fasen deltok de samme fagekspertene som deltok i fase én, og i tillegg ledere fra de åtte hovedorganisasjonene på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i arbeidslivet. Med utgangspunkt i forslagene fra ekspertgruppen, la Sysselsettingsutvalget 11. februar 2021 fram «*NOU 2021: 2 Kompetanse, aktivitet og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting*».

Forslag kan være forskjellig utformet i de to utredningene selv om de tematisk er delvis overlappende.

#### Om kommunedirektørens saksframstilling og forslag til hørings svar

Kommunedirektøren har valgt å prioritere hørings svar til utvalgets forslag fra fase 2 og NOU 2021:2. Forslaget til hørings svar gjelder de konkrete endringsforslagene utvalget har foreslått. Mange av forslagene berører kommunen mest som arbeidsgiver (kap 5, 7, 8, 9 og 12), mens andre vil involvere kommunen som tjenesteprodusent (kap 11). Noen kapitler vil kommunens hørings svar være både som arbeidsgiver og som tjenesteprodusent (kap 6 og 10).

Saksframstillingens bygger på kapitlene i NOU 2021:2. På hvert kapittel gjengis kort innholdet i NOU-en, og eventuelle endringsforslag fra utvalget. Deretter følger kommunedirektørens vurdering av grunnlag for å gi et hørings svar, samt forslag til hørings svar fra Kristiansand der det anbefales. Forslagene til hørings svar er samlet i eget vedlegg.

## **2. NOU 2021:2 – innledende kapitler**

### **Kap 3 om den norske modellen**

I dette kapitlet beskriver og drøfter utvalget det de kaller «den norske modellen». Den norske modellen er ofte definert som samspillet mellom det organiserte arbeidslivet, brede offentlige velferdsordninger og den økonomiske politikken. God sammenheng og samvirke mellom ulike politikkområder er avgjørende for å ha en samfunnsutvikling med høy sysselsetting og små forskjeller. Organiseringen av velferdsordningene støtter også opp under høy sysselsetting, god omstillingsevne og jevn inntektsfordeling. Men sammenheng og samvirke skapes ikke av seg selv. Den norske modellen med trepartssamarbeid mellom partene i arbeidslivet og myndighetene, og med etablerte institusjoner som kan håndtere konflikter innenfor samarbeidet, har historisk sett vært en suksess. Kunnskap om de historiske sammenhengene og nysgjerrighet om hvordan utviklingen nasjonalt og internasjonalt påvirker samfunnsmekanismene, er viktig for å kunne videreføre de gode resultatene.

Utvalget viser til at Norden er kjennetegnet av høy tillit, og at det er nødvendig å ha høy sysselsetting for å bevare tillit og samhold i samfunnet.

En rekke internasjonale utviklingstrekk, såkalte globale megatrender, påvirker framtidens arbeidsliv: Globalisering, teknologisk utvikling, aldring, kompetansebehov og nye former for arbeidsforhold. Disse utviklingstrekkene kan også utfordre den norske modellen og dens evne til å oppnå høy sysselsetting over tid.

Utvalgets anbefaling er å ha høy oppmerksomhet om balansen i modellen, fortsette å bygge felles virkelighetsforståelse, erkjenne interessekonflikter mellom aktørene, og søke kompromisser.

### **Kap 4 om utfordringene**

Dette kapitlet beskriver utviklingen i sysselsettingen og utfordringer og barrierer knyttet til å holde høy sysselsetting. Utvalget gir en beskrivelse av arbeidskraftreserven, hvilke barrierer den møter og arbeidskraftpotensialet i ulike grupper.

Sysselsettingsandelen varierer med konjunktorene. Sysselsettingsutviklingen har vært noe svakere i Norge enn i landene rundt oss siden 2006. Det henger dels sammen med den oljedrevne nedgangskonjunktoren som rammet Norge i 2014. Samtidig har også de siste to oppgangskonjunktorene vært moderate, og sysselsettingsandelen har ikke økt så mye som tidligere oppgangskonjunkturer. I 2019 var nesten 80 prosent av befolkningen mellom 20 og 64 år sysselsatt. Det er om lag som gjennomsnittlig sysselsetting har vært siden årtusenskiftet.

Den svakere sysselsettingsutviklingen i perioden 2006–2019 gjelder både kvinner og menn og alle tre aldersgruppene 20–24 år, 25–54 år og 55–64 år. Nedgangen i sysselsettingen blant unge i Norge skyldes i stor grad at flere tar mer utdanning, og at færre kombinerer utdanning og arbeid. NEET-raten har holdt seg stabil i Norge, og er lav sammenlignet med de fleste andre land. Tall fra OECD og arbeidskraftsundersøkelsen i Norge kan tyde på et betydelig potensial for å øke sysselsettingen blant funksjonshemmede, og flere innvandrergupper har lav sysselsetting.

Flere analyser tyder på at det å ha fullført videregående opplæring blir viktigere for deltakelse på arbeidsmarkedet. Det er også tegn til at de som ikke er i jobb gjennomgående er lenger unna arbeidslivet enn de var tidligere, blant annet ved at færre har vært i jobb.

Blant unge har vridningen fra arbeidsledighet til nedsatt arbeidsevne fortsatt. Mange av de som er utenfor, opplever flere ulike barrierer for å komme i jobb, både helseproblemer, kompetanseproblemer og for en del også svake økonomiske insentiver. Økonomiske insentiver kan både knytte seg til høy inntekt i husholdningen eller at potensiell arbeidsinntekt er lav målt mot trygdeytelser, for eksempel om man kun har mulighet til deltidsjobb i et lavlønnsyrke. At mange møter flere typer barrierer betyr også at det er viktig å få til et bedre samarbeid mellom ulike offentlige tjenester, for eksempel mellom NAV, helsesektoren og utdanningssektoren.

Etter EU-utvidelsen har mye av den økte etterspørselen etter arbeidskraft resultert i økt arbeidsinnvandring, noe som har bidratt til sterkere konkurranse om noen type jobber. Det gjelder særlig i bransjer som bygg og anlegg og industri. Høy arbeidsinnvandring fra Sverige har også bidratt til lavere sysselsetting blant norsk ungdom i en del serviceyrker.

Fram til koronakrisen har en stadig høyere andel av de som ikke er i jobb heller aldri vært det, og blant unge har andelen som mottar langvarige helserelevante ytelser økt. Mange av de som ikke er i jobb har sammensatte problemer, særlig knyttet til kompetanse og helse, og de når ikke opp i konkurransen om jobbene. Økningen i arbeidsledigheten under koronakrisen bidrar til at de som var uten jobb før krisen, nå møter sterkere konkurranse om de ledige jobbene.

### **3. NOU 2021:2 - forslag til hørings svar fra Kristiansand**

#### **Generelt hørings svar på rapporten som helhet**

##### *Behov for endring*

Rapporten som helhet setter søkelys på en av de største samfunnsutfordringene i Norge, med stor kompleksitet og mange aktører. Kristiansand kommune støtter utvalgets ambisjoner om et temposkift i arbeidsmarkedspolitikken. Den høye andelen utenfor arbeidslivet er ikke bærekraftig for samfunnet og spesielt ikke for dem det gjelder, og som i mange tilfeller har ressurser som ikke er tatt i bruk.

##### *Etterspørselsorienterte tilbud*

Utvalget peker på betydningen av å se på de strukturelle hindringene for at bedrifter lettere kan ta inn personer utenfor arbeidslivet, framfor å framheve plikter og krav til dem som er utenfor. Kristiansand kommune støtter denne tilnærmingen. Det framstår som hensiktsmessig å gjøre endringer i form av nye insentiver som kan trekke

arbeidsmarkedspolitikken i en retning hvor det blant annet skal bli mer lønnsomt for bedriften å tilsette dem utenfor og at passivitet i mindre grad belønnes med stønad. Mye tyder på at det mer effektivt enn å sette i gang en rekke nye kostbare tiltak.

### *Lokal samhandling*

Kristiansand kommune støtter utvalgets vurdering av hvor viktig det er å bygge videre på samspill og samarbeid om å finne felles løsninger og forsterke tilliten i samfunnet. Dette gjelder også lokalt. Et godt samspill mellom partene, samarbeidsaktører og politikkområder i en kommune kan bidra til innovasjon og bærekraftige løsninger i et lokalsamfunn og en region, med betydning og ringvirkninger for andre kommuner og regioner.

### *Kristiansands program «Flere i arbeid»*

Kristiansand kommune har nylig igangsatt et fem-årig program for å få flere i arbeid. Gjennom programperioden vil Kristiansand prøve ut det lokale handlingsrommet for å bidra til økt sysselsetting.

Programmet retter seg både mot hva som kan få flere personer inn i arbeidsstyrken, og hva som kan gi flere arbeidsplasser særlig for personer som sliter med å komme i arbeid. Kristiansand har med Agder fylkeskommune, NAV Agder, Næringsforeningen for Kristiansands-regionen og Universitetet i Agder i programstyret. Programmet er organisert i 6 tematiske områder:

- Yrkesrettede utdanningsvalg
- Gjennomføre videregående utdanninger
- Fra stønad til arbeid
- Kommunen som arbeidsgiver
- Inkludering og kvalifisering i bedrifter
- Nye og flere arbeidsplasser

De tematiske satsinger i programmet «Flere i arbeid» samsvarer i stor grad med de utfordringene utvalget har pekt på. Sysselsettingsutvalgets rapporter er viktig kunnskapsgrunnlag for kommunens satsing på «Flere i arbeid». Og programmet for Flere i arbeid vil være eksempel hvordan man lokalt kan bidra til å løse de komplekse utfordringene med å øke sysselsettingen.

### *Mangler fokus på kommunale virkemidler*

Kristiansand kommune ser at utvalget i stor grad har konsentrert seg om de statlige ytelsene og virkemidlene for å få flere i arbeid, og i liten grad har belyst de kommunale. Det gjelder blant annet sosialhjelp, og tiltakene knyttet til sosialhjelpsmottakere. Det gjelder også arbeidsforberedende tiltak i kommunal regi, samt kommunale helsetjenester, kommunenes voksenopplæring og fastlegenes rolle.

### *Målgrupper*

For å redusere utenforskap i arbeidslivet blir det viktig å se særlig på de gruppene som mottar enten sosialhjelp eller arbeidsavklaringspenger (AAP). Dette er grupper som står i stor fare for å bli langtidsmottakere av trygdeytelser, men som fortsatt kan ha stor grad av arbeidsmotivasjon og arbeidsevne. Erfaring tilsier at arbeidspotensialet blant uføre er relativt lavt.

Flere av kapitlene i NOU 2021:2 gjelder personer som allerede er i et arbeidsforhold, og hva som skal til for at de kan jobbe mer. Det gjelder både kapittel 3 om deltid, kap 5 om arbeidsmiljø, kap 9 om sykefravær og kap 12 om seniorer. Utvalget foreslår her en rekke viktige tiltak og endringer for å redusere antall sykmeldte og for å få flere uføretrygdete i arbeid. Kristiansand kommune mener det er særlig viktig at samfunnet prioriterer de som faktisk ikke er i arbeid, og som stiller svakt for å komme i arbeid. For dem det gjelder, og for samfunnet som helhet, vil det gi store gevinster å komme i jobb. Selv om det er sentralt å redusere antall sykmeldte blant annet for å hindre tilstrømning til arbeids- og avklaringspenger (AAP), vil det være av stor samfunnsmessig betydning at personer som

i dag mottar AAP og også sosialhjelp i større grad blir motivert for aktivitet og arbeid fremfor passiv stønad slik som er tilfellet for mange i dag. Her savnes noe mer tiltak.

### *Behov for radikale grep*

Utvalget har lagt opp til en bred anlagt politikk for å ta et oppgjør med deler av dagens system som ikke fungerer etter hensikten. Det framstår som at utvalgets anbefalinger har tatt utgangspunkt i, og forsterket, mange av de ordninger som en finner i dag og at det i noe mindre grad er snakk om de store omlegginger.

Kristiansand kommune savner forslag til mer radikale grep og endringsforslag som kan hindre at særlig unge mennesker faller utenfor utdanning og arbeidsliv. Det kan vise seg at det vil være nødvendig med enda større innslag av helt nye modeller og endringer i de systemene som har ansvar for de ulike virkemidlene. Det gjelder særlig hvordan man kan jobbe for å sikre en etterspørselsorientert kvalifisering, og hvordan unngå den økende medikaliseringen samt hvordan sikre unge mennesker reell arbeidserfaring, gjennomføring av yrkesfag på videregående skole, samt språkopplæring for bosatte flyktninger. I tillegg savnes en bredere vurdering av hvorvidt økt bruk av deltid fremmer eller hemmer at flere kommer i arbeid.

## **Kap 5 Deltid**

### Oppsummering av utvalgets forslag

Utvalget viser til at muligheter for deltidsarbeid kan øke fleksibiliteten i arbeidsmarkedet og deltakelsen i arbeidslivet. På den annen side vil samfunnet trenge mer arbeidskraft for å kunne opprettholde et høyt velferdsnivå. Å få flere til å jobbe heltid er et viktig bidrag til dette og til økt likestilling.

Utvalget drøfter ulike årsaker til deltid, undersysselsetting og begrepene frivillig og ufrivillig deltid. De viser til at forekomsten av deltid er mer utbredt i enkelte næringer og yrker, og er i større grad enn heltid knyttet til helg og turnusarbeid. Deltid er også et likestillingsspørsmål, og fremdeles er deltidsandelen blant kvinner klart høyere enn blant menn. Deltid er mer utbredt blant ungdom, innvandrere og personer med kortere utdanning, og i større grad enn heltid kombinert med midlertidig ansettelse.

Utvalget peker på ulike rammebetingelser i samfunnet som påvirker både arbeidsgiveres og arbeidstakers tilpasning av arbeidstid. Dette kan eksempelvis være forhold i arbeidsmarkedet eller tilgang på studiefinansiering, barnehageplasser og skolefritidstilbud, samt bestemmelser om arbeidstidsordninger, inkludert turnusordninger.

Utvalget viser til at man både må jobbe for å øke andelen heltidsstillinger, og samtidig må ha tilgjengelige deltidsstillinger for personer med redusert helse, eldre, ungdom under utdanning og andre som av ulike årsaker har behov for deltid.

Utvalget har drøftet kontantstøtte i lys av sitt mandat for å øke sysselsettingen. Forskning viser at kontantstøtten har en entydig negativ effekt på mødres arbeidstilbud, i tillegg til uheldige effekter på integrering av innvandrermodre og deres barns språkutvikling. Redusert tilgang på kontantstøtte vil kunne bidra til økt sysselsetting for kvinner, og trolig også økt arbeidstid for en del kvinner som nå jobber deltid. I lys av dette mener utvalget at det med dagens tilbud er liten grunn til å gi en ytelse til foreldre som velger å ikke benytte seg av det offentlige barnehagetilbudet. For barn født i perioden fra desember til juli, kan fjerning av kontantstøtten likevel gi urimelige utslag siden disse barna ikke har rett til barnehageplass fra fylte ett år. De mener derfor at kontantstøtte bør bare kunne gis for barn der foreldre har søkt, men fått avslag på barnehageplass

### Kommunedirektørens vurdering av kommunens høringssvar

Kristiansand kommune kan avgi et høringssvar som inneholder erfaringer fra arbeid med heltidskulturprosjektet.

Kommunedirektøren anbefaler at Kristiansand ikke avgir hørings svar når det gjelder forslag til endringer i kontantstøtten, da det er en debatt som vil tas i en annen politisk prosess hvor man drøfter familiepolitikk og likestillingspolitikk

#### Kommunedirektørens forslag til hørings svar - kap 5

##### *Heltidskulturprosjekt i Kristiansand*

Kristiansand kommune støtter de vurderinger som belyses i kap 5 om deltid. Kristiansand jobber aktivt for å redusere deltid gjennom et eget heltidskulturprosjekt, hvor målsettingen er å bli en foregangskommune. Kommunens erfaringer er at å utvikle en heltidskultur handler om mye mer enn arbeidstidsordninger. Det handler om holdninger, forankring, normer, kultur og «hvordan vi gjør det her hos oss.» Det handler om organisasjonsendring med politisk vilje, tydelig ledelse, engasjerte tillitsvalgte og ansatte som arbeider mot samme mål og i samme retning. For å lykkes er vi avhengige av at alle parter (politikere, ansatte og arbeidsgiver) fyller de ulike rollene sine, snakker samme språk og har samme forståelse.

##### *Lørdags- og søndagstillegg*

En økning av satsene for lørdags- og søndagstillegg kan stimulere arbeidstakere til å øke antall helgetimer, og dermed redusere deltidsarbeid for flere yrkesgrupper. Dette kan ikke bare løses lokalt. Kommunene er avhengig av sentrale tiltak som skaper like forhold på tvers av kommunegrensene. I tariffavtalen i 2019 kom en ordning som innebar økte satser for de som jobber økt andel helgetimer. Kristiansand ønsker at partene i arbeidslivet sentralt skal sørge for at ordningen forbedres og gjøres enklere å administrere.

##### *Dilemma deltid-heltid og arbeidsinkludering*

Kristiansand kommune vil understreke at deltidarbeid kan være en nødvendig tilrettelegging for personer som er utenfor arbeidslivet, og ikke kan mestre en full jobb. For å øke sysselsettingen og få flere inn i arbeidsstyrken vil det derfor være viktig at kommuner både jobber med heltidskultur, og samtidig tilrettelegger for deltidstillinger. Dette kan noen ganger bli et dilemma. Kristiansand kommune savner derfor en bredere vurdering av om økt bruk av deltid vil fremme eller hemme at flere kommer i arbeid.

## **Kap 6 Kompetanse og kvalifisering**

### Oppsummering av utvalgets forslag

Utvalget beskriver hvordan kompetanse i norsk arbeidsliv har økt over tid. Flere analyser viser et større skille på arbeidsmarkedet mellom de som har fullført videregående opplæring og de som ikke har det. Personer uten videregående opplæring blir i større grad stående utenfor, og har i mange tilfeller aldri vært i jobb. Samtidig er det fortsatt høyt frafall i videregående opplæring, særlig i yrkesfag. Det høye frafallet må ses i sammenheng med at mange elever går ut av grunnskolen uten det faglige grunnlaget som trengs i videregående opplæring. Det er også fortsatt mange som ikke får lære plass. Med økende krav til kompetanse er det viktig at flere kommer gjennom videregående opplæring.

Sysselsettingsutvalget har flere forslag for å få flere gjennom videregående opplæring, særlig i yrkesfagene. Tilgangen på lære plasser må økes og matchingprosessen mellom elever og bedrifter som kan tilby lære plasser bør bedres. Utvalget støtter forslaget fra Lied-utvalget om å gi ungdom en rett til å fullføre videregående opplæring.

Utvalget er opptatt av at det skal føres en mer aktiv arbeidsmarkedspolitik, hvor flere enn i dag får tett oppfølging og tilbud om arbeidsmarkedstiltak. Bruken av arbeidsmarkedstiltak er lavere enn i våre naboland, og bruken av utdannings- og opplæringstiltak har falt over tid. Innenfor en styrket bevilgning til arbeidsmarkedstiltak bør det prioriteres å trappe opp bruken av opplæringstiltak og lønnskudd. Empiriske studier tyder på at disse arbeidsmarkedstiltakene er blant de mest effektive for å øke

sysselsettingen. Samtidig må arbeidsmarkedspolitikken være kunnskapsbasert, og NAV må produsere og tilrettelegge data som muliggjør analyser og evalueringer av virkemiddelbruken. Det er også viktig at NAV får kunnskap om hvordan tiltakene fungerer ut til sine veiledere. Generelt har det vist seg at at tiltak har større effekt jo mer tiltaket ligner et ordinært arbeidsforhold.

For å stimulere arbeidstakere og arbeidsgivere til å investere i opplæring, bør finansieringsordninger forbedres. Tilbudet av etter- og videreutdanning må være relevant og fleksibelt. Arbeidslivets parter må være med å utvikle tilbudet av etter- og videreutdanning, sammen med tilbyderne. Treparts bransjeprogram for kompetanseutvikling er derfor en av flere modeller som bør videreutvikles.

Utvalget peker på at sysselsetting blant innvandrere er generelt lavere enn blant øvrig befolkning. I mange jobber vil innvandrere ha en ulempe på grunn av manglende eller svakere ferdigheter i norsk, mindre kjennskap til norsk arbeidsliv, eller manglende nettverk. Noen arbeidsgivere vil også kunne foretrekke norske arbeidssøkere fordi det oppfattes som mindre ukjent og usikkert. I mange tilfeller vil svakere kompetanse og kvalifikasjoner også være en viktig årsak. Mange innvandrere har problemer med å komme inn i arbeidslivet fordi de mangler kompetanse som er etterspurt i det norske arbeidsmarkedet. Utvalget har forventninger til at det kommer flere endringer i introduksjonsprogrammet i ny integreringslov. Dette kan gi endringer i ønsket retning, og bidra til at flere innvandrere får nødvendig kompetanse.

Utvalget sier det er nødvendig å se nærmere på hvordan dimensjoneringen av utdanningstilbudet på videregående skoler fungerer i dag. Og de viser til at tilgangen på læreplasser må øke, slik at flere kan fullføre videregående opplæring. Man bør også se på matchingprosessen slik at elever som skal ha lærlingplass og bedrifter som trenger lærlinger i større grad finner hverandre.

Utvalget foreslår at utdanningskapasiteten bør økes for yrker hvor det er vedvarende mangel på arbeidskraft. For mer kortsiktig mangel som oppstår i noen regioner, bør man vurdere om kapasiteten til opplæring og etter- og videreutdanning bør styrkes. Omskolering gjennom utdanning eller ulike opplæringstiltak for arbeidsledige kan bidra til å minske denne typen mismatch i arbeidsmarkedet.

Utvalget har en rekke forslag som gjelder utdanningspolitikk, og peker blant annet på at for mange kommer ut av grunnskolen uten det faglige grunnlaget man behøver for å fullføre videregående opplæring. Tidlig innsats og bedre læring i grunnskolen er derfor viktig. Styrking av praktiske ferdigheter bør være en del av dette.

Når det gjelder voksne, foreslår blant annet utvalget at det er behov for fleksibelt opplæringstilbud og at det bør vurderes bedre system for vurdering av realkompetanse. Det brukes store midler på utdanning og opplæring av voksne, både i utdanningssystemet, i regi av NAV og i arbeidslivet. Eksisterende kunnskap om gjennomføring og effekter er imidlertid mangelfull. Utvalget etterlyser derfor mer kunnskap og forskning som beskriver effekter og kost-nytte vurderinger.

#### Kommunedirektørens vurdering av kommunens høringssvar

Kristiansand kommune kan gi høringssvar basert på bystyremeldingen om Flere i arbeid, og hva den sier om læreplasser og utdanningstilbud i videregående skole, samt hvordan man kan motivere for at ungdom tar mer yrkesrettede utdanningsvalg.

Kommunedirektøren anbefaler at kommunen etterlyser vurderinger av arbeidsmarkedsbidriftens rolle når det gjelder å få flere i arbeid, samt informerer om storbyforskningsprosjektet som er under oppstart.

#### Kommunedirektørens forslag til høringssvar - kap 6 Utdanningsvalg

Kristiansand kommune mener det bør være økt fokus på hva som kan få flere unge til å velge yrkesfaglige studieretninger, og hvordan unge kan få arbeidserfaring og kunnskap om arbeidslivet mens de er under utdanning. Det er behov for å motivere ungdom til å ta utdanningsvalg som leder til arbeid.

#### *Undervisning i bedrifter*

Kristiansand kommune er særlig bekymret for lav gjennomføringsgrad på yrkesfag. I dg er den på ca 60%. Mye tilsier at elevene trenger en annen skolesituasjon for å mestre skolegangen. Kristiansand mener det bør utredes nærmere om en kunne ha flyttet noe av dagens undervisning i skolen ut i bedriftene. Det at bedriftene stilte sine lokaler til disposisjon vil kunne være en miljøforandring for eleven og bedriftene selv ville kunne være med å påvirke innholdet i undervisningen samt ha mulighet til vurdere eleven i lys av behov for fremtidig kompetanse.

#### *Lærlingesituasjonen*

Når det gjelder lærlingordningen foreslår utvalget en rekke aktuelle tiltak. Kristiansand kommune vil påpeke at elevenes motivasjon og mulighet for gjennomføring i stor grad påvirke av at de får sitt førstevalg innfridd. Mangel på læreplasser gjør det vanskelig.

Utvalget kunne i større grad belyst utfordringer nok læreplasser. Blant annet er erfaringen i Kristiansand at det finnes relativt mange aktuelle bedrifter, men at de ikke lenger tar inn lærlinger. Bedriftene begrunner det med dårlige erfaringer, og synes det er for mange elever som trenger ekstra oppfølging, samt at elevene preges av manglende erfaring med å være i jobb, og grunnleggende forståelse for ordinære regler i arbeidsliv. Kristiansand kommune mener er behov for å finne ut mer om hva som skal til for at flere bedrifter tar imot og gir godt opplæringstilbud til lærlinger.

#### *Tilbudsstruktur i videregående utdanning*

Kristiansand kommune foreslår at det settes mer søkelys på hva som er drivere for fylkeskommunenes tilbudsstruktur for videregående utdanning. Det ser ut til å være manglende samsvar mellom framtidige utdanningsbehov og det som tilbys. Videregående utdanningstilbud bør dimensjoneres med behov i arbeidslivet, og ungdom bør veiledes inn i utdanninger som leder til arbeid. Samtidig framstår det tidkrevende å legge om etablerte utdanningstilbud. Kan det legges til rette for at endringer i særlig de yrkesfaglige utdanningstilbud kan skje mer fortløpende, slik at de bedre kan møte kompetansebehov i regionen?

#### *Opplæringstiltak i bedrifter*

Når det gjelder NAV sine opplæringstiltak og da i første rekke arbeidsmarkedsopplæring (AMO), kan det forsterke både motivasjon, kvalitet og relevans om innhold og gjennomføring i enda større grad defineres og etterspørres fra bedriftene selv, gjerne i samarbeid med moduler fra videregående skoler. Kristiansand vil anbefale at både statlige og lokale myndigheter i større grad jobber sammen med NHO, næringsforeninger, bransjeforeninger og lokale bedrifter for å utvikle arbeidsrelevante opplæringstiltak, samt ordninger som stimulerer til dette.

#### *Arbeidsmarkedsbedrifter*

Arbeidsmarkedsbedriftenes rolle er ikke belyst i dette kapitlet. Kristiansand kommune har tatt initiativ til et storbyforskningsprosjekt som skal utrede hvordan kommuner kan få flere i arbeid med aktiv eierstyring av arbeidsmarkedsbedrifter. Prosjektet er finansiert av KS program for storbyrettet forskning, og er et samarbeid mellom KS og følgende kommuner: Kristiansand, Oslo, Bergen, Stavanger, Drammen, Trondheim og Bærum. Storbyene representerer et mangfold i hvordan kommunene har valgt å strukturere AMB-bedriftene. Det finnes ulike former for eierskap (heleide og deleide) og ulike eierskapsstruktur (antall bedrifter og organiseringen av disse). Kommunale bidrag varierer både utfra de ulike typer tiltak og lokal praksis. Det er variasjon i økonomisk modell og hvordan overskudd benyttes. I tillegg er det variasjon i hvilke målgrupper man satser på, og i formidlingsgrad.

Denne variasjonen gir grunnlag for å kunne analysere om noen modeller kan synes å være mer effektive enn andre når det gjelder å oppnå målsettingene for de ulike ordningene. I tillegg kan det se ut som bedriftene har ulike grad av innovasjonsevne og fleksibilitet i å utvikle bedriftene inn mot ulike grupper og produkter. På bakgrunn av det overnevnte har kommunene utarbeidet følgende hovedproblemstilling: Hvordan kan kommuner tilrettelegge for at arbeidsmarkedsbedriftene kan bidra til å få flere i arbeid? Følgende tre perspektiver skal bli undersøkt:

1. Begrensinger, fleksibilitet og muligheter lokalt for den enkelte arbeidsmarkedsbedrift.
2. Eierstruktur og eierskap som strategisk virkemiddel for å få flere i arbeid.
3. Nasjonale rammebetingelser og regionalt handlingsrom.

Kristiansand kommune vil orientere Arbeids- og sosialdepartementet om resultater fra dette storbyforskningsprosjektet.

## **Kap 7 Lettere innpass i arbeidslivet**

### Oppsummering av utvalgets forslag

Utvalget har vurdert tiltak som kan få arbeidsgivere mer villige til å ansette grupper som stiller svakt i arbeidsmarkedet. De foreslår blant annet betydelig økning i bruken av lønnstilskudd, forsterket bruk av hjelpemidler, og økt bruk av mentortiltak. I tillegg foreslår utvalget å forsterke bruken av etablererstøtte som et virkemiddel for arbeidsledige eller rettet mot gründervirksomhet mer generelt.

Utvalget drøfter stillingsvern og prøvetid. Hovedregelen i det norske arbeidslivet er at ansettelser skal være faste. Det fremmer trygge og stabile arbeidsforhold og bidrar til langsiktig kompetansebygging på arbeidsplassen. Samtidig vil det være endringer i virksomhetenes behov for arbeidskraft, blant annet på grunn av endringer i etterspørselen etter virksomhetens produksjon, og behov for å dekke opp for ulike typer fravær blant de ansatte. Et sterkt stillingsvern kan gjøre arbeidsgivere mer forsiktige med å ansette jobbsøkere som de er usikre på hvordan fungerer i arbeidet, for eksempel på grunn av lite erfaring, helseproblemer eller kompetanse som er vanskelig å vurdere. Flere studier viser at midlertidige ansettelser eller arbeid gjennom vikarbyrå kan hjelpe grupper med svake jobbmuligheter inn på arbeidsmarkedet, men slike ansettelsesformer har samtidig andre ulemper i form av midlertidighet og usikkerhet.

Utvalget mener det er behov for å se nærmere på handlingsrommet arbeidsgivere har i prøvetiden, og klargjøre og eksemplifisere hva regelverket skal innebære. Det bør også gis bedre veiledning om hvilke muligheter og forventninger som stilles til arbeidsgivere innenfor gjeldende regelverk, både fra myndigheter og partene i arbeidslivets side.

For å styrke utsatte gruppers mulighet til å oppnå fast ansettelse og samtidig redusere arbeidsgivers risiko ved faste ansettelser, foreslår utvalget å utrede mulighetene til å forlenge prøvetiden der det for eksempel foreligger store inkluderingsutfordringer, store helseproblemer eller manglende kompetanse og det er i arbeidstakers interesse at prøvetiden forlenges. Utvalget foreslår også å utrede muligheten for en mer automatisk forlengelse av prøvetiden ved sykdomsfravær. Dette for at arbeidstaker og arbeidsgiver skal ha mer tid til tilrettelegging og til utprøving av arbeidstakers tilpasning til arbeidet i prøvetiden. Forslagene må utredes nærmere og ligge innenfor rammen av det som følger av EU/EØS-retten.

### Kommunedirektørens vurdering av kommunens hørings svar

Kommunedirektøren anbefaler at kommunen gir støtte til utvalgets forslag basert på innhold i bystyremeldingen om Flere i arbeid.

Når det gjelder utvidelse av prøvetiden ved ansettelser, har Kristiansand erfaringer som tilsier at det er grunnlag for å gi støtte til forslag om å utrede den muligheten. KS-prosjektet «Inn i jobb» spilles inn som aktuell utviklingsarena for kommunen som arbeidsgiver.

Kommunedirektøren anbefaler også at det gis innspill om etablerer-støtte.

#### Kommunedirektørens forslag til hørings svar – kap 7

##### *Økt bruk av eksisterende tiltak*

Kristiansand kommune støtter forslagene om økt og målrettet bruk av lønnstilskudd, forsterket bruk av hjelpemidler, og økt bruk av mentortiltak, Kristiansand kommune ser at disse ordningene kunne vært tatt mer i bruk enn det som er praksis i dag, og tror det blant annet kan skyldes at ordningene er lite kjent.

##### *Fleksibilitet*

Selv om det krever mye tilrettelegging av dagens system, mener Kristiansand kommune først og fremst at større fleksibilitet hos både offentlig og private bedrifter og hos potensiell arbeidstaker, vil kunne redusere det som i dag er et relativt stor forskjell på de som er utenfor og de som har arbeid.

##### *Utvidet prøvetid*

Kristiansand kommune støtter forslag om å utrede mulighet for å utvide prøvetiden ved ansettelser i spesielle situasjoner. Pr i dag varierer bevisst bruk av prøvetid i kommunen. Som utredningen påpeker så oppleves den reelle forskjellen mellom stillingsvernet i prøvetiden og ellers som nokså begrenset. Det kommer sjeldent henvendelser fra kommunens enheter om at et arbeidsforhold bør bringes til opphør som følge av manglende tilpasning i prøvetiden. Og om en slik henvendelse har kommet, så er det gjerne fordi noen har en noe feilaktig oppfatning av at stillingsvernet er vesentlig begrenset i prøvetiden. Det har vært henvendelse om mulighet for utvidelse av prøvetid på grunn av manglende levering i prøvetiden. Men ut fra gjeldende bestemmelser så har dette ikke latt seg gjennomføre, selv om det kunne ha vært til arbeidstakers fordel.

Forlenget prøvetid i spesielle situasjoner vil gi en fleksibilitet som antagelig kan gjøre det enklere for kommuner å ansette personer som har utfordringer med helse, kompetanse eller inkludering. Det bør kombineres med at kommuner bevisstgjør egne ledere og ansatte om prøvetid, og hva den faktisk skal brukes til.

##### *Kvalifiseringskravet i offentlig sektor – og KS prosjektet «Inn i jobb»*

I offentlig sektor gjelder «kvalifikasjonsprinsippet», som innebærer at ledige stillinger skal lyses ut, ansettelsesprosessen skal være åpen, og det er den best kvalifiserte som tilbys stilling. Dette prinsippet kan være til hinder for rekruttering av personer utenfor arbeidslivet i kommunale stillinger.

Kristiansand håper at det nystartede KS-prosjektet «Inn i jobb» kan bidra til å finne ut hvordan det kan løses. Prosjektet skal for å bidra til å få flere personer som står utenfor arbeidslivet inn i jobb i kommunal sektor. Hovedmålgruppen vil være unge som står utenfor. Prosjektet igangsettes våren 2021, og skal avsluttes høsten 2023. Agder er en av 3 regioner som deltar, Innlandet og Nordland er de to andre. Prosjektet springer ut fra kommunesektorens ønske om å bidra til økt inkludering i arbeidslivet, men med utgangspunkt i kommunesektorens behov for kvalifisert personell til å løse reelle oppgaver i kommunene. Målet er å øke antallet unge voksne fra utenforskapet til varig stilling i kommunal sektor, innenfor de krav kommunesektoren setter til kompetanse.

KS peker på dilemma knyttet til at kompetanse og kvalifikasjoner er avgjørende for at kommunesektoren skal ivareta sine oppgaver, og det ligger også lovpålagt kompetansekrav til grunn for en stor del av kommunesektorens virksomhet.

Kvalifikasjonsprinsippet og prinsippet om offentlig utlysning av stillinger ligger som en ramme og krav i ansettelsesprosesser. Ansatte kan ha rettigheter til ledige stillinger. Dette er rammebetingelser som gjør at det ikke er en enkel vei til ansettelse i kommunal sektor. I tillegg har kommunene arbeidsgiverpolitiske dilemmaer knyttet til høyt sykefravær og høy andel deltidsansatte, samt stadig økte krav til effektivitet. Dette vil påvirke kommunesektorens muligheter til å satse på personer som har behov for tilrettelegging for en kortere eller lengere periode. Innenfor disse rammene ønsker

prosjektet «Inn i jobb» å lete etter muligheter og løsninger som får unge ut av utenforskapet og inn i jobb i kommunen.

#### *Forpliktelser og avtaler framfor dugnad*

Regjeringen har iverksatt den nasjonale inkluderingsdugnaden. Kristiansand kommune mener inkludering i arbeidslivet bør handle mer om forpliktende avtaler enn om en dugnad. For å lykkes med økt kvalifisering og inkludering i bedrifter er det behov for mer kunnskap om hva er barrierene sett fra arbeidsgivers ståsted, samt hva som kan stimulere til at enda flere bedrifter i enda større grad kan ta et samfunnsansvar.

#### *Forsterket bruk av etablererstøtte*

Forsterket bruk av etablererstøtte er et godt forslag for å øke sysselsettingen, men i tillegg til selve støtten må det legges godt til rette for at kandidater som mottar denne støtten i størst mulig grad skal lykkes med bedriftsetableringen og skape sin egen arbeidsplass. Det å starte opp en virksomhet er en krevende jobb, og egner seg bare for enkelte. Hvis etablererstøtte i større grad skal inkludere personer utenfor arbeidslivet, bør den være mer tilpasset målgruppen.

## **Kap 8 Arbeidsmiljø og forebygging**

### Oppsummering av utvalgets forslag

Utvalget sier at arbeidsmiljøet er ett av flere forhold som påvirker sysselsettingen. Det er godt dokumentert at arbeidsmiljøet er viktig for sykefravær og uførhet, arbeidsinkludering og tidspunkt for alderspensjonering. Samtidig er et godt arbeidsmiljø et viktig mål i seg selv, ikke bare som et instrument for å påvirke sysselsetting, inkludering og produksjon. Kapitlet drøfter betydningen av arbeidsmiljø for sysselsetting og inkludering i arbeidslivet, og potensialet for å forebygge sykefravær og frafall fra arbeidslivet gjennom et godt arbeidsmiljø.

Godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid i virksomhetene avhenger av at arbeidet prioriteres av øverste ledelse. Suksessfaktorer i forebyggende arbeidsmiljøarbeid er blant annet driftsnære og kompetente verneombud og tillitsvalgte, kontinuitet i rollene, hyppige formelle og uformelle møter mellom ledelsen, tillitsvalgte og verneombud, samt synlige tillitsvalgte og verneombud som har tilstrekkelig tid til å utøve sine verv. Et velfungerende partssamarbeid på arbeidsplassen er en motor for det forebyggende arbeidet fordi det kan sørge for at tiltak implementeres og at ansatte ansvarliggjøres.

Utvalget mener at lov- og avtaleverket i norsk arbeidsliv er godt skodd for at partene på arbeidsplassen kan og skal samarbeide om forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Utvalget kommer ikke med konkrete endringsforslag i dette kapitlet.

### Kommunedirektørens vurdering av kommunens hørings svar

Kommunedirektøren mener det ikke er nødvendig å gi hørings svar til dette kapitlet.

Den nylig vedtatte arbeidsgiverstrategien harmonerer med det som utvalget foreslår.

Gjennomgående for hele strategien, er at alle kommunens arbeidsplasser skal være preget av en organisasjonskultur der vi er på lag, har det på stell og er på hugget. For å lykkes med dette, må det jobbes systematisk på alle nivåer. Blant annet pekes det på et aktivt nærværarbeid, strukturert arbeid for medbestemmelse, lederopplæring/-utvikling, heltidssatsing og inkludering. Tre satsingsområder skal ha ekstra oppmerksomhet i planperioden (Kristiansand mot 2030):

- Organisasjonskultur og ledelse
- Helsefremmende arbeidsplasser
- Riktig kompetanse

Dette kan oppsummeres som viktige faktorer knyttet til det å ha et godt arbeidsmiljø. Samtidig har ikke kommunen systematisert eget erfaringsgrunnlag på en måte som kan gi grunnlag for et hørings svar.

## **Kap 9 Sykefravær, oppfølging og sykepenges**

### Oppsummering av utvalgets forslag

Norge har høyt sykefravær sammenlignet med andre land. Det er ikke grunn til å tro at det skyldes at befolkningen har dårligere helse, at arbeidslivet er tøffere enn i andre land eller at nordmenns holdninger til å arbeide er svakere enn i andre land. Individuer med særskilte helseutfordringer kan i større grad være inkludert i arbeidsstyrken i Norge enn i andre land, men det foreligger ikke forskning som kan fastslå om dette er tilfelle.

Utforming og praktisering av sykepengeordningen, og oppfølging av de syke, har betydning. Målemetoder og sammensetningen av arbeidsstyrken med hensyn til kjønn og alder har ikke stor betydning for forskjeller i sykefravær. Sykefravær bør ses i sammenheng med bruk av andre trygdeordninger og andel i arbeid. Sammenlignet med andre land har Norge høyt sykefravær og stor andel uføre, men færre arbeidsledige, færre på sosialstøtte og færre familieforsørgede. Regelverket for stillingsvern kan også påvirke sammensetningen av arbeidsstyrken og dermed sykefraværet.

Utvalget har diskutert en modell som tar sikte på å redusere sykefraværet, og særlig langtidsfraværet, og dermed også redusere risikoen for frafall fra arbeidsmarkedet. Modellen innebærer synliggjøring og forsterking av sykmeldtes medvirkningsplikt, forslag for å styrke samspillet mellom sykmeldte, arbeidsgiver, sykmelder og NAV i sykefraværsoppfølgingen, samt en delvis forskyvning av arbeidsgivers finansieringsansvar til langtidsfravær, samtidig som arbeidsgiver betaler mindre for korttidsfravær. Utvalgets flertall foreslår at denne modellen vurderes videre, for ytterligere konkretisering og konsekvensvurdering.

### Kommunedirektørens vurdering av kommunens hørings svar

Kommunedirektøren anbefaler at kommunen avgir hørings svar vedrørende forslaget om forsterke medvirkningsplikt for den sykemeldte, og forslag om å delvis forskyvning av arbeidsgivers finansieringsansvar til langtidsfravær, samtidig som arbeidsgiver betaler mindre for korttidsfravær. Hørings svaret er basert på erfaringer fra egen kommune.

### Kommunedirektørens forslag til hørings svar – kap 9

#### *Trepartssamarbeid*

Kristiansand kommune vil først og fremst påpeke viktigheten av å ivareta det gode trepartssamarbeidet i arbeidet med inkluderende arbeidsliv.

#### *Medvirkningsplikt*

Når det gjelder utvalgets forslag om synliggjøring og forsterking av sykemeldtes medvirkningsplikt, mener Kristiansand kommune at dette forslaget er godt faglig fundert i eksisterende forskning knyttet til kunnskapen om at tidlig og tett oppfølging er viktig for å forebygge og forhindre unødig lange sykefravær. Kristiansand støtter utvalgets forslag om synliggjøring og forsterking av sykemeldtes medvirkningsplikt. Erfaring fra tidligere innstramminger i sykefraværsoppfølgings-regimet har vist at det har en effekt å stille krav til medvirkning fra den sykemeldte, og det kan derfor være hensiktsmessig å utrede muligheten for en konkretisering av medvirkningsplikten nærmere. Konkretisering bør blant annet inkludere forventninger til tilstedeværelse ved delvis sykemeldinger. Kristiansand kommunes erfaring er at den sykemeldte er hjemme i tilsvarende prosent som man er sykemeldt, selv om det for noen kan være hensiktsmessig med 100% tilstedeværelse, men med redusert krav til leveranser.

#### *Ansvar langtidsfravær*

Når det gjelder utvalgets forslag om delvis forskyvning av arbeidsgivers ansvar for langtidsfraværet, er dette i et inkluderingsperspektiv noe mer problematisk siden det potensielt kan føre til at arbeidsgivere vil vegre seg for å ansette personer med kjent nedsatt funksjonsevne i frykt for økonomiske konsekvenser ved fremtidig sykefravær. På den annen side vil en delvis forskyvning av arbeidsgivers ansvar for langtidsfraværet kunne gi arbeidsgivere et sterkere insentiv for å jobbe mer systematisk med oppfølging av langtidssykemeldte, med sikte på å forhindre unødvendig lange sykefravær.

Som det fremkommer i NOU 2021:2 er det en komplementaritet mellom styrking av medvirkningsplikten og en delvis forskyvning av arbeidsgivers finansieringsansvar til langtidsfravær. Forskyvningen av finansieringsansvar vil forsterke arbeidsgivers insentiv til å redusere langtidsfraværet, samtidig som en styrking av medvirkningsplikten gir arbeidsgiver bedre virkemidler til å redusere langtidsfraværet.

Forutsatt at det vurderes nærmere hvordan omleggingen kan innrettes for å motvirke mulige uheldige effekter for inkludering av utsatte grupper, støtter Kristiansand kommune derfor utvalgets forslag om å utrede modell for delvis forskyvning av arbeidsgivers ansvar for langtidsfraværet. Det må da sees i sammenheng med medvirkningsplikten for å redusere langtidssykefraværet.

## **Kap 10 En arbeidsorientert uføretrygd**

### Oppsummering av utvalgets forslag

Utvalget sier at andelen av befolkningen i alderen 18–66 år som mottar uføretrygd er betydelig høyere enn på begynnelsen av 1990-tallet. Andelen har steget noe de siste ti årene, og særlig har det vært en bekymringsfull økning blant de yngre aldersgruppene. Andelen uføre er høyest blant de eldre aldersgruppene, men her har det vært en betydelig nedgang. Sammenlignet med andre land er det en høy andel av den voksne befolkningen i Norge som mottar uføreytelser.

Forskning og erfaring viser at arbeid kan være helsebringende ved vanlige årsaker til uføretrygding. Arbeid kan innebære positive virkninger gjennom aktivisering, sosial kontakt og bedre selvbilde. Dersom flere uføretrygdede kommer i arbeid, vil det være til stor gevinst både for dem selv og samfunnet.

En hovedutfordring med dagens uføreordning er at den legger for liten vekt på etterspørselssiden i arbeidsmarkedet. Arbeidsmarkedspolitikken har tradisjonelt lagt mest vekt på tilbudssiden, gjennom kvalifisering, arbeidstrening og i noen grad på økonomiske insentiver, med sikte på at personer med nedsatt arbeidsevne skal kunne få jobb i det ordinære arbeidsmarkedet. Derimot er det lite omfang av effektive tiltak som gjør at arbeidsgivere faktisk vil ansette arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne.

Utvalget vil prioritere tiltak som gjør det enklere og mer lønnsomt for arbeidsgivere å ansette personer med redusert arbeidsevne, herunder legge bedre til rette for at gradert uføretrygd blir mer brukt.

Utvalgets flertall foreslår et avgrenset forsøk med arbeidsorientert uføretrygd, som vil bidra til at personer med gradert uføretrygd blir mer attraktive i arbeidsmarkedet. Forsøket bør omfatte nye søkere av uføretrygd som er født etter et bestemt år, for eksempel som er 30 år eller yngre på innføringstidspunktet. Et sentralt element er innføring av trygdejustert lønn, som vil redusere lønnskostnadene for arbeidsgiver ved ansettelse av en person med arbeidsorientert uføretrygd. Samtidig bør det også gjøres andre tiltak for å bedre jobbmulighetene, som tilrettelegging og oppfølging, bistand til å finne jobb i privat sektor, eller mulighet for ansettelse med trygdejustert lønn i offentlig sektor.

Forsøket må være klart avgrenset i tid og etterfølges av en evaluering organisert som et forskningsprosjekt. Partene i arbeidslivet skal involveres i utformingen av både forsøket og evalueringskriteriene, og delta i en referansegruppe som følger prosjektet fra start til ferdigstilling. Det må være et krav at avlønningen tar utgangspunkt i tariffestede lønnssetninger. Det bør vurderes om det skal være en avgrensning til tariffbundne virksomheter.

Omfanget av utnyttet arbeidsevne blant personer med uføretrygd er usikkert. Et forsøk med arbeidsorientert uføretrygd, med økte jobbmuligheter for denne gruppen, vil kunne gi viktig kunnskap om dette.

#### Kommunedirektørens vurdering av kommunens hørings svar

Kommunedirektøren anbefaler at kommune avgir hørings svar som får fram kommunens synspunkter på forslag om avgrenset forsøk med arbeidsorientert uføretrygd, kombinert med trygdejustert lønn. Dette vil kunne inngå som et sentral utprøvingstiltak i programmet «flere i arbeid», og kommunen har tidligere sagt seg villige til å være forsøkskommune om det framstår hensiktsmessig. Kommunen bør derfor vurdere om man tror dette er en ordning som kan få flere inn i arbeidslivet samt hvilke konsekvenser det kan få for kommunen som arbeidsgiver.

#### Kommunedirektørens forslag til hørings svar – kap 10

##### *Forsøk med arbeidsorientert uføretrygd*

Kristiansand kommune støtter forslaget om forsøk med arbeidsorientert uføretrygd. Ordningen ser ikke ut til å gi ekstra kostnader for kommuner hverken som arbeidsgiver, eller som samfunnsaktør. Ordningen vil kunne gi mange innbyggere muligheter til å fortsette i arbeidslivet, eller ha mulighet til å kunne få seg fast jobb.

Selv om det er en stor andel personer på uføretrygd som har lite arbeidspotensial grunnet alvorlige helseutfordringer, er det fortsatt en relativt stor andel som uttaler at dette er et liv de ikke ønsker.

I tillegg vil samfunnet ha behov for den arbeidskraftsreserven som personer på uføretrygd representerer. Det vil bli mangel på arbeidskraft framover på grunn av aldrende befolkning, og det vil være begrenset mulighet for å importere arbeidskraft. Dermed tyder ikke noe på at en ordning med arbeidsorientert uføretrygd kan medføre at personer som er delvis uføre fortrenger andre arbeidssøkere. Det vil bli behov for alle, spesielt i et lengre tidsperspektiv.

Kommunene har mange uløste oppgaver det ikke i dag ikke er ressurser til på de kommunale budsjettene. Samtidig som det er mange personer på passive ytelser som kan ha stor glede og nytte av å utføre mange av disse oppgavene. Det framkommer ikke klart om arbeidsorientert uføretrygd kan være en ordning for å få flere på statlige, passive ytelser til å utføre noen av de uløste oppgavene i kommunal sektor.

Arbeidsorientert uføretrygd framstår som en ordning som i liten grad virker stigmatiserende, og den vil være fleksibel for arbeidstakeren. Modellen bør utvikles slik at arbeidstakeren kan jobbe i sitt tempo og med en fleksibilitet som skaper trygghet. Kristiansand kommune tror utprøving av en slik modell vil åpne opp for tilknytning til arbeidslivet utover det som er tilfellet i dag. Dagens system har vært i lite endring de siste årene, og det har samtidig vært økning i andel personer som får uføretrygd. Mye tyder på at det er behov for å prøve ut nye ordninger.

Med tanke på en svært bekymringsfull økning av antall unge under 30 år med uføretrygd de siste årene vil Kristiansand kommune foreslå å prioritere de unge i et slikt forsøk.

##### *«Helt-med» som eksempel*

Kristiansand vil vise til at «Helt med»-prosjektet har erfaringer som kan være relevante i videre planlegging av et eventuelt forsøk med arbeidsorientert uføretrygd. Bakgrunnen for «Helt med» er at unge utviklingshemmede ofte får uføretrygd i forbindelse med at de fyller 18 år. Samtidig kan mange ha ordinære jobber i opptil 100%, selv om inntjeningssevnen ikke er like som hos høy funksjonsfriske. «Helt med» viser til gode resultater ved overgang fra videregående skole til ordinært arbeid for elever med behov for tilrettelagt undervisning. Dette er erfaringer som kan være relevante for personer med andre funksjonshemninger eller hindringer fra å komme i full jobb.

## **Kap 11 Oppfølging, tiltak og ytelser for unge under 30 år**

### Oppsummering av utvalgets forslag

Dette kapitlet drøfter mulige tiltak for å styrke sysselsettingen blant unge og redusere andelen som mottar ytelser. Unge personer som ikke kommer inn og får fotfeste i arbeidsmarkedet, risikerer å bli stående varig utenfor. Mange år uten inntektsgivende arbeid innebærer et stort tap, både for den enkelte og samfunnet. Utfordringene for unge i arbeidsmarkedet må ses i sammenheng med endringer i jobbmulighetene for gruppen. Særlig ser det ut til å ha blitt et mer krevende arbeidsmarked for de som ikke fullfører videregående opplæring.

Andelen utenfor jobb, utdanning eller opplæring (NEET) er lav i internasjonal sammenheng. Samtidig er gruppen mer marginalisert i Norge enn i andre OECD-land, noe som blant annet henger sammen med at gruppen er relativt liten.

Sammenlignet med andre land er det en relativt stor andel unge i Norge som mottar helserelaterte ytelser. Andelen unge i Norge som mottar enten arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd, har økt. Det kan i noen grad være et uttrykk for at det skjer en medikalisering, det vil si at hendelser eller tilstander som i utgangspunktet ikke har en helsebegrunnelse omgjøres til medisinske problemer. Det er bekymringsfullt, fordi det øker sannsynligheten for å bli stående varig utenfor arbeidsmarkedet.

Kravet om en medisinsk diagnose for å få inntektssikring i mange tilfeller kan føre til fokus på helsemessige begrensninger framfor muligheter med tanke på arbeid. En stor del av de som i dag mottar midlertidige ytelser som sykepenges og arbeidsavklaringspenger, har lidelser som med fordel kan behandles kombinert med arbeid. Arbeid kan i mange tilfeller være helsefremmende.

For å styrke sysselsettingen blant unge, og redusere tilstrømmingen til helserelaterte ytelser, er det viktig med økt satsing på kompetanse og kvalifisering, herunder å redusere frafallet i videregående opplæring. Utvalget har omfattende forslag om styrking av kvalifisering, utdanning og opplæring, samt økte ressurser til oppfølging og arbeidsrettede tiltak.

Det foreligger mange satsinger, prosjekter og innsatser overfor unge, både i utdanningssystemet, i regi av NAV og i arbeidslivet. Men eksisterende kunnskap om gjennomføring og effekter mangelfull. Utvalget mener at det er behov for mer kunnskap om effekter av arbeidsmarkedstiltak og voksenopplæringstiltak, blant annet hvilke tiltak som virker for hvem, og hvilke rammebetingelser som må være på plass for at de skal virke. Det bør legges bedre til rette for mer systematiske utprøvinger med mål om å få testet nye ideer og tiltak som gir grunnlag for kunnskapsbasert politikkutvikling. Innretning og tilbud av innsats overfor unge er også ulikt organisert på de ulike NAV-kontorene. Det kan være behov for å få en bedre oversikt og gjennomgang om hva som virker for hvem.

Utvalget mener at det må settes av tilstrekkelige ressurser i NAV til tiltak og oppfølging for unge ledige, slik at disse ikke blir gående lenge passive. Langvarig passivitet vil kunne føre til nedsatt arbeidsevne og eventuelt økende helseutfordringer. Det er en utfordring som er blitt forsterket av koronapandemien fra mars 2020. Unge personer uten arbeid må få hjelp tilpasset deres individuelle behov, uavhengig av hvilken offentlig inntektssikring de eventuelt mottar. Det må ikke være nødvendig å motta en helserelatert ytelse, eller bli klassifisert hos NAV med nedsatt arbeidsevne av andre grunner, for å få hjelp.

For å motvirke medikalisering er det ønskelig at flere unge som i dag mottar arbeidsavklaringspenger i stedet kan motta en ytelse som ikke krever en medisinsk diagnose. Kvalifiseringsstønaden er en slik ytelse. Den forutsetter deltakelse i kvalifiseringsprogrammet, og det programmet bør benyttes mer for unge med nedsatt

arbeidsevne. Uavhengig av ytelse er det viktig at unge med nedsatt arbeidsevne får hensiktsmessig oppfølging med sikte på å komme i arbeid.

Utvalgets flertall foreslår at det for personer under 30 år som ikke kommer fra maksimal sykepengeperiode, og som ikke har opparbeidet et beregningsgrunnlag for arbeidsavklaringspenger på minst 1,5 G, skal det være en innsatsperiode på ett år før arbeidsavklaringspenger kan innvilges. Innsatsperioden regnes fra det er fastslått at arbeidsevnen er nedsatt av helsemessige årsaker. Det må finnes mulighet for annen inntektssikring gjennom aktivitet, og gjøres unntak i tilfeller der en medisinsk vurdering tilsier at personen ikke kan være i aktivitet. Den konkrete utformingen av et slikt unntak må vurderes nærmere.

Utvalget mener at ansvarsfordelingen mellom stat og kommune må være ordnet på en måte som ikke begrenser bruken av kvalifiseringsprogrammet. Det vil trolig måtte innebære endringer i ansvarsfordelingen. Forsøk med mulige ordninger kan være egnet. Det vil være mulig å gi kommunene et medfinansieringsansvar for arbeidsavklaringspenger. Det vil også være mulig at staten tar et økt ansvar, for eksempel ved en refusjonsordning, ved å gjeninnføre øremerking av midler til kvalifiseringsprogrammet, eller ved at kvalifiseringsstøtten gjøres til en statlig ytelse.

Med refusjonsordning eller øremerking vil kvalifiseringsprogrammet fortsatt være et kommunalt ansvar, noe det er argumenter for. Kvalifiseringsprogrammet er et virkemiddel i den praktiske oppfølgingen av de forpliktelsene kommunene har etter lov om sosiale tjenester i NAV. Kommunalt eierskap kan gi bedre forutsetninger for å dra vekslers på andre relevante tjenester innenfor eksempelvis helse og opplæring, samtidig som forankringen i NAV-kontoret gir et godt utgangspunkt for å benytte statlige arbeidsmarkedstiltak innenfor rammene av programmet.

I tillegg mener utvalget at for å begrense omfanget av varig uføretrygd blant unge, bør det ved første vedtak om uføretrygd gjøres en eksplisitt vurdering av om det er muligheter for at arbeidsevnen kan bli bedre med tiden. I tilfeller der det vurderes som realistisk, bør det inngå i uførevedtaket at uføretrygden, herunder graderingen, skal bli vurdert på nytt etter et visst antall år.

#### Kommunedirektørens vurdering av kommunens hørings svar

Kommunedirektøren anbefaler at kommune avgir hørings svar som får fram kommunens synspunkter på forslag om å endre ordning med arbeidsavklaringspenger for unge, slik at de i stedet kan motta en ytelse som ikke krever en medisinsk diagnose.

Kvalifiseringsstønad er en slik ytelse. Dette vil kunne inngå som et sentral utprøvingstiltak i programmet «flere i arbeid», og kommunen har tidligere sagt seg villige til å være forsøkskommune om det framstår hensiktsmessig. Kommunen bør derfor vurdere om man tror dette er en ordning som kan få flere inn i arbeidslivet, samt hvilke konsekvenser det kan få for kommunen.

#### Kommunedirektørens forslag til hørings svar – kap 11

##### *Ressursprofiler framfor diagnoser*

Kristiansand kommune støtter utvalgets brede tilnærming for å sikre sysselsettingen blant de unge og redusere andelen med stønad. Det framstår som kritisk viktig å bryte dagens mønster med medisinsk diagnose for å få inntektssikring. Spørsmålet er i hvilken grad en ungdom er tjent med en diagnose i det hele tatt. Eller om det for eksempel i stedet burde utvikles verktøy for å gjennomføre ressursprofiler?

##### *Utrede økt bruk av KVP og innsatsperiode på 1 år*

Utvalget foreslår å utrede økt bruk av Kvalifiseringsprogrammet (KVP) både i form av ytelse i ventetid på arbeids- og avklaringspenger (AAP) og for unge med nedsatt arbeidsevne. Kommunen støtter dette forslag hvis forholdene (inkludert budsjettoverføring) legges til rette og at det utformes et tett samarbeid mellom stat og kommune. I utredningen må man vurdere om det er nødvendig med paragrafendringer feks når det krav til rask oppstart. Kristiansand kommune ønsker ikke en statliggjøring

av programmet, men en fortsettelse av programmet i den kommunale form det har vært til nå.

Forslaget med en innsatsperiode på 1 år før AAP innvilges til personer under 30 år støttes fra kommunen da det vil rette oppmerksomheten på kvalifisering og mestring fremfor helsebegrensninger ved å forskyve muligheten til å søke AAP. Inntektssikringen vil da måtte finnes i andre ordninger og det pekes på Kvalifiseringsprogram og tiltakspenger.

Utvalget peker på en sammenheng mellom styrkning på KVP og midler til tiltak fra NAV. Kristiansand kommune forutsetter at det følger med inntektssikring med ordningen. Fordelen med ordningen er at personen vil måtte delta i et kvalifiseringsopplegg som kan føre personen nærmere jobb og uavhengighet. Kristiansand anbefaler at man bygger videre på IPS-modellen som kjennetegnes av personer følges opp på den konkrete arbeidsplassen. Hvis forslaget innebærer støtte til gjennomføring av utdanning, bør det tilrettelegges for tilsvarende tett oppfølging på utdanningsstedet når det gjelder helseutfordringer. Dette vil kunne medføre økt behov for ressurser ved NAV.

Kombinasjonsløsninger med blant annet behandling og aktivitet må forsterkes og kommunen støtter utvalget i forslaget om økt samhandling mellom NAV, helse og utdanning.

#### *Effektevalueringer*

Kristiansand kommune støtter utvalgets forslag om systematisk effektevaluering av de ulike tiltak som i dag er satt i gang/planlegges for å i større grad kunne dokumentere hva som virker. En modell med 1,0 prosent av tiltaksmidlene til slik forskning ville gitt langt bedre treffsikkerhet enn det som er tilfellet i dag.

#### *Uførevedtak under 30 år*

Kristiansand støtter utvalgets forslag om å begrense omfang av varig uføretrygd blant unge ved at man ved første vedtak for dem under 30 vurderer det kan være mulighet for at helsesituasjonen bedres slik at arbeidsevnen blir økt. Et slikt vedtak forutsetter at det senere gjøres en ny vurdering av helsetilstand og arbeidsevnen. En slik ordning med nye vurderinger vil imidlertid kreve økte ressurser i NAV.

## **Kap 12 Tiltak for økt sysselsetting blant seniorer og eldre**

### Oppsummering av utvalgets forslag

I dette kapitlet foreslås det tiltak og endringer i regelverk for å bidra til at flere seniorer og eldre står i jobb. Aldringen av befolkningen innebærer betydelige utfordringer for offentlige finanser framover. Det tilsier at flere bør stå lenger i arbeid. Det ville øke skatteinntektene og trygge velferdstjenestene. For den enkelte har det også stor betydning å være i arbeid.

For å øke sysselsettingen blant eldre må det legges til rette for at færre slutter i den jobben de har, samtidig som det må bli lettere for seniorer som er ledige å få jobb. Det er samtidig viktig med god mobilitet i arbeidsmarkedet blant seniorer, slik at de lett kan bytte jobb.

Aldersgrensen for stillingsvern i arbeidsmiljøloven har betydning for sysselsettingen for eldre arbeidstakere. I 2015 ble aldersgrensen i arbeidsmiljøloven hevet fra 70 år til 72 år. Det førte til at mange private bedrifter innførte en bedriftsintern aldersgrense på 70 år som innebærer et krav om konsekvent praktisering slik at alle arbeidstakere i disse bedriftene må slutte ved fylte 70 år. De fleste eldre arbeidstakere arbeider dermed fortsatt i virksomheter der den reelle aldersgrensen er 70 år.

For å få flere eldre til å stå lenger i arbeid, mener flertallet i utvalget det bør legges bedre til rette for at arbeidstakere kan jobbe etter at de har passert aldersgrensen for stillingsvern. Det vil i så fall være frivillig for begge parter, både arbeidstaker og arbeidsgiver. Da må man bli enige om lønns- og arbeidsforhold som begge parter er tjent med, innenfor rammen av gjeldende avtalebestemmelser. Dersom det blir lettere å jobbe

etter aldersgrensen, vil flertallet i utvalget foreslå at aldersgrensen i arbeidsmiljøloven senkes til 70 år. I så fall vil man kunne fjerne muligheten for bedriftsinterne aldersgrenser, og dermed også kravet om konsekvent praktisering. Hvis aldersgrensen ikke senkes, bør muligheten for bedriftsinterne aldersgrenser bestå. Men kravet om konsekvent praktisering bør uansett fjernes. Det vil også gjøre det lettere for arbeidstakere å jobbe etter 70 år.

Utvalgets flertall mener at en heving av øvre aldersgrense til 72 år i staten kan innebære viktige negative konsekvenser både for statlige virksomheter og ansatte. Også i staten bør det legges bedre til rette for at arbeidstakere kan jobbe etter at de har passert aldersgrensen, i en ordning som er frivillig for begge parter. Utvalget foreslår å fjerne begrensningen i aldersgrenseloven om at det ikke er lov til å ansette personer over 70 år i staten.

#### Kommunedirektørens vurdering av kommunens hørings svar

Kommunedirektøren anbefaler at det ikke gis hørings svar på kap 12.

Når det gjelder utvalgets forslag om å se på aldersgrense for stillingsvern, har Kristiansand kommune ikke gjennomført noen systematisk kartlegging av faktisk alder for når ansatte velger å gå av med pensjon. Det foreligger ikke tilstrekkelig med erfaringsgrunnlag til å gi hørings svar til forslaget.

Kommunedirektøren stiller seg ellers bak vurderingene som er gjort av utvalget, og særlig vurderinger av at arbeidsmiljø og muligheter for kompetanseutvikling er sentrale faktorer for å beholde seniorer lengst mulig i arbeid.

# **Sak 17/21: Svar på sak vedr. bosetting av funksjonshemmede flyktninger**

## **Vedlegg**

Vedtak byst, 22062021, Sak 194/21, Svar på sak vedr. bosetting av funksjonshemmede flyktninger

Vedtak HELSEUTV, 17062021, Sak 32/21, Svar på sak vedr. bosetting av funksjonshemmede flyktninger



## SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 2021023011  
Saksbehandler Tone Kylland

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeids- og inkluderingsutvalget	14.06.2021	17/21
2 Helseutvalget	17.06.2021	32/21
3 Bystyret	22.06.2021	194/21

## SVAR PÅ SAK VEDR. BOSETTING AV FUNKSJONSHEMMEDE FLYKTNINGER

---

### ARBEIDS- OG INKLUDERINGSUTVALGET HAR BEHANDLET SAKEN I MØTE 14.06.2021 SAK 17/21

#### **Arbeids- og inkluderingsutvalgets innstilling**

Saken tas til orientering  
(Enst.)

Leder Abdullahi Mohamed Alason (AP) er ansatt i IMBDI, og ba utvalget vurdere hans habilitet.

Utvalget konkludert med at han ikke er inhabil

Nestleder Jack Andersen (SP) ledet møte i forbindelse med habilitetsvurderingen

15.06.2021