

REFERAT Kulturutvalget 2019-2023 d. 03-03-2021

Mødedato Onsdag d. 03. marts 2021 kl. 17:00

Mødested Fjernmøte på Teams, streames til kommune-tv

Indholdsfortegnelse

Møtedokumenter.....	3
Godkjenning av kulturutvalgets protokoll av 10.02.21.....	4
Eierskap til museumsgjenstand fra Søgne.....	6
Omdisponering av budsjettmidler til reguleringsplan.....	8
Befolkningsanalyse og mulighetsstudier - Utredning verbalvedtak 17-20, 1.del.....	10
Flere i arbeid - plan for oppfølging av oppgaveutvalgets anbefalinger.....	15

Punkt 202100013-10: Møtedokumenter

Bilag

Saksliste Kulturutvalget 03.03.2021

Punkt 19/21: Godkjenning av kulturutvalgets protokoll av 10.02.21

Bilag

Protokoll Kulturutvalget 10.02.2021



Dato 24. februar 2021
Saksnr.: 2021000013-8
Saksbehandler Maren Svenning
Godkjent av Torbjørn Urfjell

Saksgang
Kulturutvalget

Møtedato
03.03.2021

Godkjenning av kulturutvalgets protokoll av 10.02.21

Forslag til vedtak

[Kulturutvalget godkjenner kulturutvalgets protokoll av 10.02.21.](#)

Vedlegg:
Protokoll Kulturutvalget 10.02.2021

Punkt 20/21: Eierskap til museumsgjenstand fra Søgne

Bilag

2020 - 09 - Protokollutskrift sak 32-20.pdf

Uttalelse om dør i Søgne bygdemuseum.docx

Kristiansand kommune - Uttalelse til spørsmål om eierskap til kulturhistorisk gjenstand - Søgne gamle kirke.msg



SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 2020109043
Saksbehandler Stein Tore Sørthe

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Kulturutvalget	03.03.2021	20/21

EIERSKAP TIL MUSEUMSGJENSTAND FRA SØGNE

KULTURUTVALGET HAR BEHANDLET SAKEN I MØTE 03.03.2021 SAK 20/21

Kulturutvalgets vedtak:

Kulturutvalget avslår Kristiansand kirkelige fellesråds anmodning om å overta eierskapet til den gamle sakristidøra for å plassere den i Søgne gamle kirke.
(Enst.)

03.03.2021

Punkt 21/21: Omdisponering av budsjettmidler til reguleringsplan



SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 2021011719
Saksbehandler Stein Tore Sorthe

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Kulturutvalget	03.03.2021	21/21

OMDISPONERING AV BUDSJETTMIDLER TIL REGULERINGSPLAN

KULTURUTVALGET HAR BEHANDLET SAKEN I MØTE 03.03.2021 SAK 21/21

Kulturutvalgets vedtak:

Kulturutvalget godkjenner at 517 000 kr avsatt i 2021 til reguleringsplan for kultursenter i Rona omdisponeres til å få utarbeidet reguleringsplan for motorsportanlegg i Skibåsen.
(10/1)

Forslag:

Direktør kultur og innbyggerdialog fremmet følgende innstilling:

«Kulturutvalget godkjenner at 517 000 kr avsatt i 2021 til reguleringsplan for kultursenter i Rona omdisponeres til å få utarbeidet reguleringsplan for motorsportanlegg i Skibåsen.»

MDG fremmet følgende alternative forslag til vedtak:

«517 000 kr avsatt i 2021 til reguleringsplan for kultursenter i Rona overføres til samme formål i 2022. Administrasjonen bes vurdere muligheten for transformasjon av eksisterende parkeringsplasser i Rona til kultursenter.»

Voteringer:

Ved alternativ votering stemte 10 for innstilling fra direktør kultur og innbyggerdialog mens 1 stemte for MDG sitt alternative forslag (MDG)

03.03.2021

Punkt 22/21: Befolkningsanalyse og mulighetsstudier - Utredning verbalvedtak 17-20, 1.del.

Bilag

Vedtak AIU, 18022021, Sak 5/21, Befolkningsanalyse og mulighetsstudier - Utredning verbalvedtak 17-20, 1.del.

Vedtak Form, 17032021, Sak 53/21, Befolkningsanalyse og mulighetsstudier - Utredning verbalvedtak 17-20, 1.del.

Vedtak BYSTED, 04032021, Sak 41/21, Befolkningsanalyse og mulighetsstudier - Utredning verbalvedtak 17-20, 1.del.

2020100951-1 Vedlegg 1 923824_1_1 (1)



Dato 12. februar 2021
Saksnr.: 2020100951-5
Saksbehandler Stine Busborg Sagen
Godkjent av Camilla Bruno Dunsæd

Saksgang

Arbeids- og inkluderingsutvalget
Kulturutvalget
By- og stedsutviklingsutvalget
Formannskapet

Møtedato

18.02.2021
03.03.2021
04.03.2021
17.03.2021

Befolkningsanalyse og mulighetsstudier - Utredning verbalvedtak 17-20, 1.del.

Forslag til vedtak

1. Formannskapet tar befolkningsanalysen til orientering.
2. Formannskapet støtter vurderingen om å ikke utarbeide lokale mulighetsstudier (bydelmelding) på nåværende tidspunkt.

Sammendrag

Bystyret ber i verbalvedtak 17-20 administrasjonen om en befolkningsanalyse, en vurdering av behov for bydelmeldinger og muligheter for økt innbyggerdeltakelse, samt utarbeidelse av retningslinjer for bydelsfond. Saken er første gang utredet i januar 2021. Etter Kulturutvalgets vedtak på utsettelsesforslag 20.1.21 har kommunedirektøren bestemt i 2. runde å utrede verbalvedtak 17-20 i to separate saker. Denne saken tar for seg 1. del av verbalvedtak 17-20 som omhandler befolkningsanalyse og en vurdering av behov for bydelmeldinger.

I saken sammenstilles leveårsstatistikk og oversikt over tjenester og nærmiljøtilbud i en lokalområdesanalyse (Vedlegg 1). Analysen gir oversikt over status i lokalområdene på parametere bestilt i verbalvedtaket 17-20. Lokalområdeanalysen bør tas i betraktning i prioritering av bydelsfondsmidler og kommunedirektøren anbefaler at innbyggerinitiativ i lokalområder med leveårsutfordringer prioriteres i bydelsfondet i tråd med kommuneplanens samfunnsdel. Lokalområdeanalysen må sees som et supplement til eksisterende kunnskap om lokalområdene, som for eksempel leveårsrapportene som utarbeides løpende i forkant av Formannskapetets dialogmøter i lokalområdene i perioden 2020-2022.

I saken vurderes også behovet for flere bydelmeldinger (mulighetsstudier). Plan og bygg utarbeider i 2021 en mulighetsstudie for lokalområdet, Tinnheia. Dette har visst seg å være ressurskrevende. Kommunedirektøren vurderer derfor at det ikke utarbeides flere mulighetsstudier i lokalområdene på nåværende tidspunkt, men avventer resultater og læringspunkt som oppstår på Tinnheia i 2021. Erfaringen fra Tinnheia vil gi nyttige innspill til hvorvidt det er gunstig å utføre flere mulighetsstudier i perioden.

Vedlegg:

1. Lokalsområdeanalysen

Saksutredning

Kommunedirektøren la fram forslag til økonomiplan 2020-2023 i Bystyret 30.10.2019. Bystyret vedtok i den forbindelse 74 verbalforslag ved behandlingen av økonomiplanen 2020-2023. Samhandling og Innovasjon har i samarbeid med direktørområde By- og stedsutvikling utredet første del av verbalvedtak 17-20: *"Bystyret ber om en analyse av kommunens bydeler, med tanke på å se på befolkningssammensetning, kommunale tilbud på tjenester, bydelscenter, miljøtiltak og aktiviteter i nærmiljøene. Dette med tanke på å kartlegge om det er behov for flere bydelsmeldinger for de ulike bydelene i løpet av perioden (1.del), samt se på muligheter for økt innbyggerdeltakelse for de ulike bydelene. Samtidig opprettes det et bydelsfond der velforeninger, bydelsråd, nabolag eller lignende kan søke midler til oppgradering av fellesarealer. Bystyret ber om en sak på hvordan retningslinjer for et slik fond kan være (2.del)."*»

Verbalvedtakets 2. del som omhandler økt innbyggerdeltakelse og retningslinjer for bydelsfond utredes i egen sak av kommunalsjefområde Innbyggerdialog og Parkvesenet.

Dette er andre gang verbalvedtaket utredes. I første utredningen vedtok Kulturstyret 20.1.21 utsettelsesforslaget: *«Kulturutvalget mener den fremlagte saken ikke fullt ut svarer forventningene til bydelsfondet. Blant annet er den ikke oppdatert med vedtatt økonomiplan for 2021-2024 der bydelsfondet ble utvidet med en investeringsdel. Dessuten synes søknadsprosessen unødvendig komplisert og det ønskes også flere årlige søknadsfrister. Saken sendes derfor tilbake til administrasjonen for videre bearbeiding. De ulike partiene gis en frist på 2 uker til å komme med innspill på innholdet.»*

I etterkant har kommunedirektøren 3.feb 2021 bestemt å svare ut verbalvedtaket 17-20 i to separate saker. Nærværende sak svarer ut 1.del av verbalvedtak 17-20.

Begrepsavklaring og innhold i saken

I det videre erstattes begrepet «bydel» med «lokalområde» og «bydelsmelding» med «mulighetsstudie». Dette er i tråd med vedtatt overordnet arealstrategi og Fagnotat Senter- og stedsutvikling (7.5.2020). Lokalområdeanalysen viser til levekårsforskjeller i ulike lokalområder i Kristiansand og kan inngå som en del av prioriteringsgrunnlaget i fordeling av Bydelsfondet 2020-2023 og andre tilskuddsordninger. Det er i saken gjort en vurdering av behovet for flere mulighetsstudier i lokalområdene. Dette med tanke på å beskrive særlige utfordringer eller særlig engasjement blant innbyggerne.

Lokalområdeanalysen

Lokalområdeanalysen er basert på eksisterende registerdata og framstilt på et deskriptivt nivå. Analysen vil være et supplement til eksisterende info om lokalområdene, som finnes i detaljerte levekårsanalyser sendt ut i forkant av Formannskapetets dialogmøter¹.

I analysen er kommunen delt inn i 27 «lokalområder» basert på de 27 sentrene som er vedtatt i arealstrategien. Sentrene i arealstrategien er definert ut ifra daglige, ukentlige og månedlige funksjoner. I praksis, kan innbyggernes opplevelse av hva som er et senter i lokalområdene være noe annet enn det som er definert ut ifra funksjoner i arealplanleggingen. I tillegg kan det være områder som ikke har et senter i dag, som ut ifra befolkningsgrunnlaget kunne hatt det.

Analysen skal først og fremst gi politikere og administrasjonen en oversikt over status i lokalområdene på parametere bestilt i verbalvedtaket 17-20. Parameterne framstilles på kart for best mulig illustrativ oversikt. Parameterne som framstilles er basert på tilgjengelig data for alle lokalområdene i Kristiansand i dag med betydning for levekår,

¹ <https://www.kristiansand.kommune.no/navigasjon/politikk-og-organisasjon/om-kristiansand/dialogmoter-med-befolkningen/>

tjenestetilbudet og nærmiljøet i områdene. Kartlegging av miljøtiltak i den forstand at befolkningen engasjerer seg i miljøet, krever en mer omfattende undersøkelse enn det denne saken tillater. "Miljøtiltak" er derfor ikke inkludert i lokalområdeanalysen.

Følgende parametere er inkludert i analysen:

a) Befolkningssammensetning

o Levekårsstatistikken bestående av utdanning, ikke oppnådd studiekompetanse, inntekt, bo-stabilitet, tilknytning til arbeidslivet.

o Valgdeltakelse

o Alderssammensetning

b) Kommunale tjenester mm.

Barnehage/Skole, helsestasjon, fritidsklubb, idrettshaller og

aktivitetssaler, omsorgssenter, seniorsentre, frisklivssentral og andre:

Dagligvarebutikk og legesenter. Frisklivscentralen tilbyr frisklivstilbud flere plasser i kommunen.

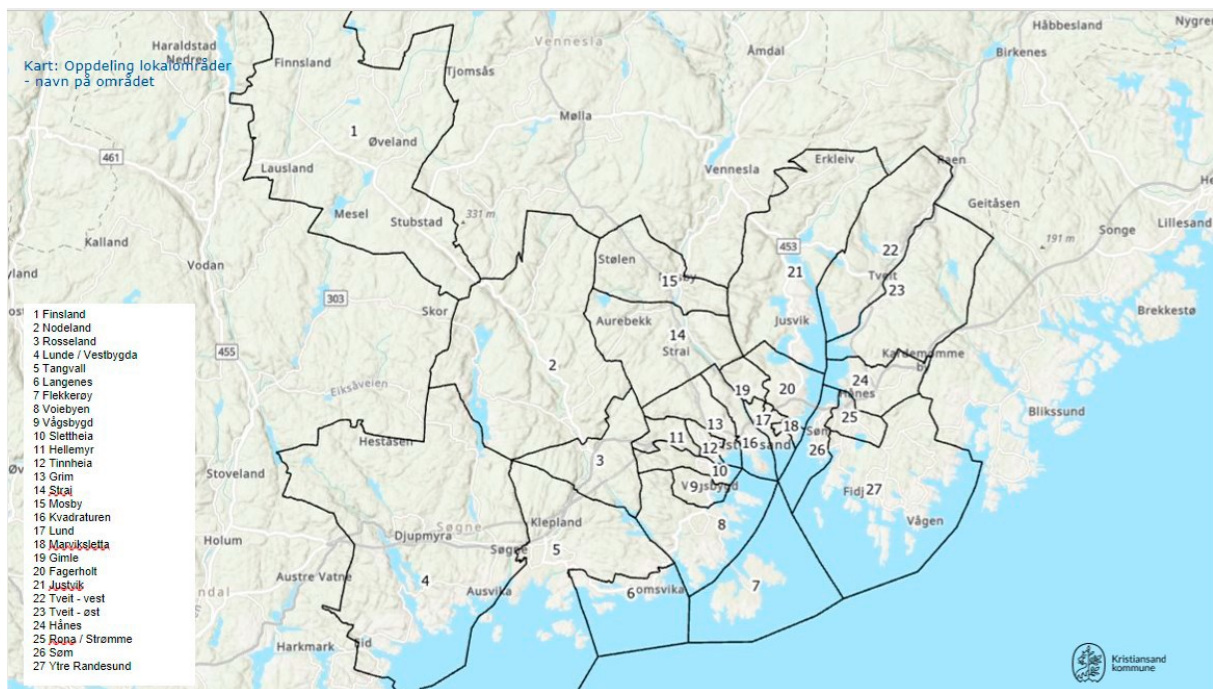
c) Nærmiljøaktiviteter

Sosiale møteplasser, f.eks. fritidsklubb, idrettsklubb og aktivitetssaler, grendehus og fritidssenter. Grendehus/bydelshus og fritidssenter. Merkede turstier.

Nærmiljøtiltak i analysen er avgrenset til kommunale tjenester, lokaler og bygg.

Denne definisjonen av nærmiljøtiltak er lik definisjonen i verbalvedtak 47-20 om kartlegging av kommunale fritidstilbud mm. i bydelene (saknr. 2020103097). Det er i tillegg i dag ca.1400 lekeplasser og balløkker i kommunen. Det er lite hensiktsmessig å vise disse på kart og de avbildes ikke i analysen. Turstier er markert på temakart [her](#).

Kart 1 Kommunen inndelt i lokalområder



Analysen gir et bilde på kommunale tjenester og nærmiljøtiltak i de 27 lokalområdene, men det adresser ikke kvaliteten på tilbudene eller engasjementet for miljø og nærmiljøet blant innbyggerne. Dette vil kreve en mer omfattende spørreundersøkelse. Engasjementet i lokalområdene vises i denne analysen igjennom "valgdeltakelse". Frivillige organisasjoner er ikke inkludert i analysen, fordi det er vanskelig å få en reell oversikt over alle frivillige organisasjoner og initiativer. Kommuneplanen samfunnsdel viser til mål om å forbedre områder med store levekårsutfordringer og redusere levekårsforskjeller i kommunen².

² <https://www.kristiansand.kommune.no/globalassets/innhold/politikk-og-organisasjon/planer-rapporter-ogmeldinger/planer/sterkere-sammen--kristiansand-mot-2030-kommuneplanens-samfunnsdel-2020-2030->

Levekårsstatistikken i lokalområdeanalysen kan tas i betraktning i prioritering av midler.

Lokalområdeanalysen er vedlagt (Vedlegg 1)

Behov for flere mulighetsstudier (bydelmeldinger).

Plan og bygg har igangsatt mulighetsstudie på Tinnheia hvor målet er å jobbe sammen med innbyggerne for å få opp lokalområdets behov. Mulighetsstudien (erstatte begrepet bydelmelding) vil bygge på analyse og vil i arbeidet involvere innbyggerne i området. Innbyggerne vil med sin kunnskap bidra til at mulighetsstudiet kan bli et godt redskap for videre tiltak/planlegging. For å kunne jobbe helhetlig inn i et lokalområde vil overordnet plan (her områderegulering) være et redskap for å koordinere kommunens innsats i området. Mulighetsstudien åpner også for at både innbyggere, konsulenter og politikere vil møtes for å samarbeide om et felles mål for lokalområdet. Arbeidet vil omfatte ulike analyser, medvirkning og workshops. Velforeningene på Tinnheia omtaler initiativet sitt som «et bydelsløft av folket for folket» hvor formålet har vært:

- *Å skape et engasjement for bydelen, for å la de som bor her være med å positivt påvirke utviklingen av Tinnheia og for å bevisstgjøre kommune og politikere om kvalitetene og potensialet som ligger i bydelen.*
- *Å lage et slags skattekart over bydelen der vi viser først og fremst de som bor her hvor mye kvalitet som finnes i bydelen og hvor mye potensiale som finnes her.*
- *Å sitte i førersetet dersom utbyggerne som ønsker fortettingsprosjekter kommer til Tinnheia, slik at de kan fortelle kommune og utbyggere hvordan vi vil ha det i bydelen vår.*

Gjennomføringen av mulighetsstudien på Tinnheia vil kunne danne grunnlag for mulighetsstudier i andre lokalområder og tilpasses deres behov. Som illustrert over krever det ressurser og kapasitet å gjennomføre mulighetsstudier. Plan og bygg har ikke kapasitet til flere slike opplegg samtidig. Plan- og byggingssjef vurderer derfor at det ikke bør gjennomføres flere mulighetsstudier i lokalområdene på nåværende tidspunkt.

Konklusjon

Som svar på Bystyret verbalvedtak 17-20, 1. del, har administrasjonen utarbeidet en lokalområdeanalyse om levekår, tjenestetilbud og nærmiljøtiltak i lokalområdene, vedlegg 1. Analysen kan brukes i prioritering av midler til lokalområdene og kommunedirektøren anbefaler at innbyggerinitiativ i lokalområder med levekårsutfordringer prioriteres i bydelsfondet (verbalvedtaket 2.del). Dette er i tråd med mål om reduserte levekårsforskjeller i kommuneplanens samfunnsdel.

På bakgrunn av plan og bygningssjefens vurdering anbefaler kommunedirektøren at det ikke på nåværende tidspunkt igangsettes flere mulighetsstudier, men gir tid og mulighet til å lære fra igangsatt mulighetsstudie på Tinnheia i 2021.

Punkt 23/21: Flere i arbeid - plan for oppfølging av oppgaveutvalgets anbefalinger

Bilag

Vedtak ORGUTV, 04032021, Sak 8/21, Flere i arbeid – oppfølging av bystyremelding

Vedtak NÆR, 09032021, Sak 18/21, Flere i arbeid – oppfølging av bystyremelding

Vedtak RFF, 09032021, Sak 27/21, Flere i arbeid – oppfølging av bystyremelding

Vedtak AIU, 18022021, Sak 7/21, Flere i arbeid – oppfølging av bystyremelding

Vedtak , 04032021, Sak 9/21, Flere i arbeid – oppfølging av bystyremelding

Studentrådet sitt fråsegn til sak om fleire i arbeid

Vedtak RFF, 02032021, Sak 14/21, Flere i arbeid – oppfølging av bystyremelding

Vedtak , 03032021, Sak 18/21, Flere i arbeid – oppfølging av bystyremelding

Vedtak Form, 17032021, Sak 55/21, Flere i arbeid – oppfølging av bystyremelding

Vedtak byst, 24032021, Sak 67/21, Flere i arbeid – oppfølging av bystyremelding

Vedtak OPPV, 09032021, Sak 10/21, Flere i arbeid – oppfølging av bystyremelding

Vedtak HELSEUTV, 16022021, Sak 8/21, Flere i arbeid – oppfølging av bystyremelding

Vedlegg til bystyresak - oppfølging flertallsmerkander

Studentrådet sitt fråsegn til sak om fleire i arbeid



Dato 5. februar 2021
Saksnr.: 2020018627-45
Saksbehandler Anne Aunevik
Godkjent av Brede Skaalerud
Eva B. Åsland
Torbjørn Urfjell
Kjell A. Kristiansen
Kristin Eidet Robstad
Terje Fjellvang
Camilla B. Dunsæd

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

Flere i arbeid – oppfølging av bystyremelding

Forslag til vedtak

1. Bystyret slutter seg til kommunedirektørens forslag til ambisjoner og ønskede effekter
2. Bystyret tar kommunedirektørens oppfølging av bystyremelding om «Flere i arbeid» til orientering.

Sammendrag

I saken redegjøres det for hvordan kommunedirektøren følger opp bystyremeldingen ved å igangsette et 5-årig program med mange ulike prosjekt og leveranser. Formålet med programmet er å igangsette endringsprosesser og systemendringer som bidrar til at flere kommer i arbeid gjennom en bred, helhetlig og langsiktig satsing.

Programmet er inndelt i 6 hovedtema som kan kalles innovasjonsområder. En slik tilnærming kan bidra til å sikre framdrift og hensiktsmessig organisering av arbeidet slik at kompleksiteten i innholdet kan håndteres på en praktisk måte.

Det er utarbeidet samlet oversikt over hvordan de 40 flertallsmerknadene skal følges opp i programmet, og oversikten vedlegges saken.

Vedlegg:
Vedlegg til bystyresak - oppfølging flertallsmerknader

Saksutredning

1. Bakgrunn for saken

Oppgaveutvalget for «Flere i arbeid» leverte sine anbefalinger i april 2020. Anbefalingene ble deretter presentert for flere politiske utvalg i mai og juni 2020. Formannskapet vedtok 20.mai 2020 at det skulle gjennomføres en generaldebatt i bystyret basert på oppgaveutvalgets rapport. Kommunedirektøren utarbeidet dermed en bystyremelding med vurdering av rapporten fra oppgaveutvalget. Bystyremeldingen ble grunnlag for generaldebatten som ble avholdt i bystyret 28. oktober 2020. Generaldebatten resulterte i 40 flertallsmerknader.

Kommunedirektøren har på bakgrunn av denne prosessen og de politiske signalene som ligger i flertallsmerknadene gjennomført en intern forankringsprosess og fått faglige innspill til hva som bør være innhold og organisering av videre arbeid. Parallelt har det vært dialog med sentrale samarbeidsaktører både for å få innspill til innholdet, og for å avklare om de ønsker å være samarbeidspartner i Kristiansands videre satsing.

I saken redegjøres det for hvordan kommunedirektøren nå legger opp arbeidet som et langsiktig, overordnet og bredt program med mange ulike prosjekt og leveranser. Det er utarbeidet samlet oversikt over hvordan de 40 flertallsmerknadene skal følges opp i programmet, og oversikten vedlegges saken. Kommunedirektøren vil på den måten sikre at de politiske signalene fanges opp av administrasjonen, og legge grunnen for å utvikle Kristiansand som samskapende kommune.

2. Behov og utfordringer

De demografiske endringene fører til at en stadig større andel av befolkningen blir eldre og lever lenger. For at det norske samfunnet skal være bærekraftig er det derfor viktig å ha en stor arbeidsstyrke, og at flest mulig i arbeidsfør alder er i inntektsgivende arbeid eller utdanning. I Kristiansand er andelen utenfor arbeid og utdanning svært høy, høyere enn på landsbasis og sammenlignbare storbyer. Det er et stort behov for å tenke overordnet og langsiktig om hvordan både Kristiansand, Agder og nasjonen Norge skal lykkes med å få flere i arbeid.

Systemutfordringer og kortsiktige prioriteringer

Bystyremeldingen beskriver utfordringer på systemnivå. Tiltak og virkemidler utgjør et uoversiktlig landskap med mange tiltaksaktører, og mangel på helhetlig vurdering og oppfølging. Det meldes om fragmentering av ansvar og budsjetter, og lite effektiv ressursbruk. Mye tyder på at vi ville hatt flere i arbeid, hvis man kunne ta utgangspunkt i hva som lønner seg og motiverer enkeltpersoner, bedrifter eller systemer i et mer langsiktig perspektiv. Det ser ut til å være stort forbedringspotensial i bedre utnyttelse av ressurser som finnes i de ulike systemene.

Utfordringer med manglende koordinering og for sterkt fokus på at det er sykdom med tilhørende diagnose som gir rett til viktige trygdeytelser kan være med på å forsterke utenforskapet. Arbeidssøkende opplever at egen helse, manglende fagkompetanse og manglende mestringsfølelse er et hinder for å få arbeid. Det å stå utenfor arbeidslivet er i seg selv en helsemessig belastning, slik at det blir en ond sirkel som forsterker utenforskap og forringer mulighetene til å komme i arbeid. Diskriminering, mangelfull formell kompetanse, opplevelse av skam og språkutfordringer er også delforklaringer. Det er høy risiko for at personer med lav selvtillit lett gir opp når de møter utfordringer, og resultatet kan bli enda dårligere selvbilde. Mange trenger tett oppfølging og en opplevelse av mestring og ivaretagelse, i tillegg til «ei hånd å holde i hele veien fram til jobb». Venting mellom tiltak, ikke-relevante kurs og passive ytelser kan forsterke utenforskapet. Systemene som egentlig skal være til hjelp ser ut til å ha manglende individuell tilpasning og fokus på «hva virker for meg».

Dagens system ser ut til å fremme en sykdomsorientert tilnærming, ved at man må ha en diagnose og kunne bevise nedsatt helsetilstand for å få rett til stønad. Det ligger få incentiver i rollen som stønadsmottaker, og for noen kan det lønne seg å ikke jobbe.

Utenforskap og langvarige velferdsytelser kan gå i arv mellom generasjoner, og uføretrygd som livsgrunnlag kan bli en familietradisjon som er vanskelig å bryte med. Dette kan velferdssystemet oppdage tidlig i barn og unges liv, og det er et potensiale for å sette inn tiltak lenge før inntreden i arbeidslivet. Mye tyder på at barn og unge i risiko for å havne i utenforskap kan identifiseres tidlig i livet, men at tiltak settes inn sent¹.

Mye av det som er avdekket som lokale utfordringer, samsvarer med funnene gjort av det nasjonale sysselsettingsutvalget². Sysselsettingsutvalget sier at bruken av arbeidsmarkedstiltak bør økes, og at NAV i større grad bør tilby de ordningene som har vist god effekt selv om de kan koste mer. Tettere oppfølging med færre brukere per saksbehandler kan også gi gode resultater. Det bør også legges vekt på å formidle kunnskap internt i NAV, slik at NAV bruker de tiltakene som virker best for ulike grupper.

KS sier følgende om hvorfor «ungt utenforskap» er en av Norges mest sentrale samfunnsutfordringer³:

Ungt utenforskap er et stort og sammensatt problem, menneskelig og samfunnsøkonomisk. Mange unge mennesker i utenforskap betyr redusert tilgang på arbeidskraft, økte velferdsutgifter og lavere skatteinngang på lengre sikt. Det ligger store økonomiske gevinster i å klare å inkludere flere, men først og fremst handler det om vårt felles ansvar om å gi flest mulig et godt liv.

Forutsetningene for god helse, tilhørighet og mestring skapes gjennom hele oppveksten, fra før barnehagen til etter videregående skole. Mange aktører har en rolle i denne samfunnsutfordringen, og de må alle med i arbeidet for å løse den.

Det er viktige forskjeller mellom kvinner og menn med tanke på utenforskap. Det er flere unge kvinner enn menn som mottar helserelaterte ytelser og flere menn som har en ustabil tilknytning til arbeidsmarkedet og som er ekstra utsatt for arbeidsledighet ved konjunktursvingninger. Det er også store forskjeller mellom kjønn med tanke på utdanningsvalg og gjennomføring av videregående utdanning.

Sysselsettingsutvalget drøfter også helserelaterte grunner til at så mange ikke jobber. De understreker at mange typer helseproblemer er forenlig med arbeid, og at arbeid faktisk ofte kan være gunstig for helsen (NOU 2019:25, s 12). Mange kan gjøre en god jobb til tross for sykdom eller funksjonshemming. Mottak av helserelaterte stønader, særlig for unge, kan føre til et overdrevent fokus på de helsemessige utfordringene, og svekke muligheter for å komme i arbeid. Utvalget framhever at det er et stort potensial for økt sysselsetting ved å legge til rette for at flere av de som mottar helserelaterte ytelser, kan være helt eller delvis i arbeid.

Det finnes i dag en rekke tiltak og ordninger som har god effekt. Men det kan synes vanskelig å få til en gjennomgående prioritering av de virkningsfulle tiltakene, og koordinering på tvers. Dette innebærer at det kan være et potensiale for å bruke eksisterende ressurser mer effektivt.

Overganger mellom ordninger er fortsatt vanskelig, og de ordningene som finnes oppleves utilgjengelige for mange. Det har vokst fram en felles forståelse av at dagens system og ordninger for å få flere i arbeid ikke fungerer bra nok. Mange ordninger har

¹ Gjennom Agder- prosjektet *Godt begynt* etableres det systematisk kartlegging av barn og unges utvikling, helse og livskvalitet som gjør det lettere å identifisere barn og unge med behov for oppfølging tidlig.

² Rapport fra sysselsettingsutvalget: NOU 2019:7, s 13.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-7/id2637967/>

³ Om KS partnerskap for radikal innovasjon:
<https://www.ks.no/fagomrader/innovasjon/framtidas-kommune/partnerskap-for-radikal-innovasjon/om-partnerskap-for-radikal-innovasjon/>

mer karakter av aktivisering enn kvalifisering. Det er behov for å utvikle systemer som i større grad leder til jobb.

Bystyremeldingen peker på at det er behov for å jobbe helhetlig og langsiktig med hva som kan forhindre at så mange faller ut av utdanning og arbeidsliv. I dag beskrives tilbudene og løsninger som fragmenterte og kortsiktige.

Dette er samfunnsfloker som kommunen ikke kan løse alene, og det vil kreve systematisk arbeid i flere år fremover. Arbeidet vil involvere og forplikte mange ulike samfunnsaktører, og kommunen må jobbe på en måte som inviterer og mobiliserer de som vil og kan bidra med ressurser til samarbeid for å nå målet.

For å lykkes med dette må det jobbes med både systeminnovasjon, et bredt spekter av prosjekter og en rekke forbedringstiltak i eksisterende tjenester. Dette vil kreve samordnet innsats internt og på flere områder både lokalt, regionalt og nasjonalt, samt høy grad av brukermedvirkning og involvering av lokalt næringsliv

Løsninger i samhandling med lokalt næringsliv

Arbeidsrettet oppfølging forutsetter at bedrifter tar inn personer som trenger å være på en arbeidsplass for å finne ut hva de mestrer og for å kvalifisere seg. I januar 2018 lanserte regjeringen «Inkluderingsdugnaden»⁴ som et felles samfunnsoppdrag for å få flere i jobb. Inkluderingsdugnaden har tre innsatsområder: redusert risiko ved å ansette, arbeid og psykisk helse og bedre muligheter til opplæring. På en av samlingene uttalte statsminister Erna Solberg⁵:

Målet med inkluderingsdugnaden er å gi flere som står utenfor arbeidslivet en mulighet til å komme inn og delta på en ordinær arbeidsplass. Og på den måten være med å skape verdier i næringslivet og samfunnet. Politikere og Nav kan ikke ansette. Det er det bare arbeidsgivere som gjør.

Dette sitatet uttrykker kjernen i løsningen: den ligger hos bedriftene som skal ansette folk. Heldigvis er det mange bedrifter som tar samfunnsansvar og gjøre en stor innsats for å ta inn personer som trenger oppfølging og arbeidstrening. For at dette skal bli en god opplevelse for den det gjelder, må det både være inkluderende arbeidsmiljø og meningsfylte oppgaver på et passende høyt mestringsnivå. Næringslivet selv kan og må gjøre mye av jobben med å kvalifisere. For at dette skal utvikles videre må det bli lønnsomt for bedriftene, og det bør antagelig jobbes med modeller for utradisjonell rekruttering og med praktisering av mangfoldsledelse.

Oppgaveutvalget anbefalte at mest mulig kvalifisering og opplæring bør skje på de aktuelle arbeidsplassene. Det gir reell arbeidserfaring, innsikt i egne ressurser og kan styrke motivasjon. Samtidig er det viktig at det utvikles kompetanse som regionen faktisk etterspør. Dette forutsetter god kjennskap til lokale bedrifter og deres behov for arbeidskraft framover.

Kvalifisering på arbeidsplasser er også viktig for å forebygge frafall i utdanninger. Lied-utvalget⁶ drøfter flere tiltak for elever som kan ha behov for flere stoppunkt underveis mot en fullført videregående utdanning. Utvalget mener at læring i arbeidslivet er avgjørende for å lykkes, da lærer eleven på annen måte enn på skolen, og får kompetanse som er etterspurt. Utvalget understreker at den kompetansen elevene oppnår, må være verdsatt og etterspurt i arbeidslivet.

⁴ Mer om inkluderingsdugnaden her:

<https://www.regjeringen.no/no/sub/inkluderingsdugnad/id2596993/>

⁵ Innlegg på innspillsmøte 25.mars 2019: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/innspillsmote-om-inkluderingsdugnaden/id2637718/>

⁶ Lied -utvalget: [NOU 2019:25 Med rett til å mestre.](#)

Næringslivet har behov for kompetanse, men opplever mange arbeidssøkere med lav fagkompetanse og manglende evne til å mestre krav i arbeidslivet. Noen av de arbeidssøkende kan også ha sammensatte helseproblemer som virksomhetene ikke har kompetanse til å håndtere. Virksomheter har ikke alltid tilstrekkelige ressurser til å bruke tid på mer krevende arbeidssøkere.

Oppgaveutvalget avdekket at flere lokale bedrifter slutter å ta inn lærlinger, samtidig som det er mange unge som venter på lærlingeplass. Det kom også fram at bedrifter i Agder har stor grad av intern rekruttering, og bruker nettverk til å rekruttere framfor å lyse ut stillinger. Disse utfordringene kan snus til muligheter for å framskaffe flere lærlingeplasser og mer åpenhet i rekruttering.

Oppgaveutvalget innhentet gode eksempler på at det er mange lokale bedrifter som tar stort samfunnsansvar og bidrar til opplæring og kvalifisering av personer som trenger en arbeidsplass for å bli jobbklar. Disse bedriftene utgjør et potensiale for videreutvikling av opplærings- og kvalifiseringstilbud, og til å mobilisere enda flere bedrifter.

Det kan derfor være behov for å utvikle en lokal og innovativ arbeidsmarkedspolitikk, som blant annet innebærer kvalifisering i nye kontekster enn det som er vanlig praksis.

Den pågående pandemien med nedstenging og restriksjoner for kontakt vil antagelig medføre langvarig høyere arbeidsledighet. Endret atferd i befolkningen kan gi varige endringer i næringsstrukturen. Det gjenstår å se hvilke konsekvenser det blir på lang sikt. Dette kan gjøre det enda mer utfordrende å komme i arbeid for de som allerede står utenfor arbeidslivet. Samtidig aktualiserer det behovet for samlet satsing, og gjør samhandling internt og eksternt enda mer påkrevd nå enn før pandemien.

3. Ambisjoner og ønsket effekt

Ambisjoner for en felles satsing

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. 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.

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

Som nasjonal foregangskommune må Kristiansand kunne utvikle modeller som andre kommuner og regioner kan ta i bruk og utvikle videre. Det vil da være nødvendig med løpende evaluering med høy kvalitet av arbeidet.

Satsingen vil være en sentral del av kommunens arbeid for å sikre sosial og økonomisk bærekraft for framtidens generasjoner.

Ønskede effekter

Det overordnede målet for hele den samlede satsingen bør være å øke sysselsettingsandelen og antall sysselsatte i Kristiansand. Pr 2019 var sysselsettingsprosenten i Kristiansand 64,4%. I de 10 største kommunene (ASSS-kommunene) var den 68,2%. I

antall betyr dette 3 175 færre sysselsatte personer i Kristiansand enn i de 10 største byene⁷.

Kristiansand skiller seg negativt ut fra ASSS-kommuner særlig når det gjelder relativt stor andel på arbeidsavklaringspenger, sosialhjelp samt stor og voksende andel unge uføre (helseproblematikk). Det blir sentralt å finne mer ut om hva disse forskjellene skyldes, og hva kan gjøre for å endre på dette. Kommunedirektøren vil derfor prioritere følgende målgrupper for videre satsing:

- Ungdom som står i fare for å falle ut av utdanning og skole
- Personer med nedsatt arbeidsevne, særlig unge under 30 år
- Unge uføre

Arbeidet bør derfor starte med å samle kunnskap som kan forklare hindringene, og hva vi fortsatt mangler kunnskap om. Kunnskapsgrunnlaget vil være med å definere hvilke endringsområder det er realistisk og ønskelig å jobbe med lokalt i Kristiansand. Deretter kan del lages utarbeides måltall knyttet til sysselsatte i arbeidsstyrken i de aldersgruppene hvor det settes inn tiltak. Disse måltallene kan synliggjøre effekter av innsatsen, og kan i seg selv ha en mobiliserende effekt for de som skal være med i endringsprosessene. Det bør derfor arbeides kontinuerlig for å framstille gode oversikter over utviklingen i de definerte målgruppene, gjennom statistikk og grafiske fremstillinger

En slik målrettet innsats vil bidra til å nå flere retningsmål i kommuneplanen, og særlig disse:

- I Kristiansand er alle inkludert i utdanning og arbeidsliv
- Kristiansand har et variert og bærekraftig arbeidsliv
- Kristiansand er en ledende kompetanseby hvor innbyggerne utvikler og bruker sin kompetanse
- Kristiansand er en vekstkraftig, nasjonalt ledende og internasjonalt orientert regionhovedstad.

4. Innretning og tematisk inndeling

Det er behov for å tematisere satsingen på en måte som sikrer framdrift og hensiktsmessige organisering av arbeidet. Det anbefales at arbeidet organiseres i 6 tema.

Tre tema omhandler kvalifisering av potensiell arbeidskraft:

- Yrkesrettede utdanningsvalg
- Gjennomføre videregående utdanninger
- Fra stønad til arbeid

Tre andre tema gjelder etterspørsel av arbeidskraft:

- Kommunen som arbeidsgiver
- Inkludering og kvalifisering i bedrifter
- Nye og flere arbeidsplasser

Hvert tema utgjør et innovasjonsområde, og vil bli organisert som et prosjekt med underliggende delprosjekt og leveranser. Det vil være mange avhengigheter mellom prosjektene, både når det gjelder samarbeidspartnere, kunnskapsgrunnlag og metodikk. For hvert tema er det en hovedansvarlig instans som oppnevner en tema-ansvarlig person. For 4 av temaene vil det være en kommunalt oppnevnt person, mens for de 2 andre temaene er kommunen avhengig av at eksterne samarbeidspartnere ønsker å legge ressurser og prosjekter inn i programmet, og styre det sammen. Det kan bli aktuelt å tematisere arbeidet på en annen måte etter hvert. Men i oppstarten framstår det hensiktsmessig å organisere på denne måten.

⁷ Dette er et tall som fremkommer når en ser summen av sykmeldte, arbeidssøkere, uførepensjonister og AAP som er den nasjonale definisjon av utenforskap. Tallene er hentet fra SSB: <https://www.ssb.no/statbank/list/regsyst>

Her følger oversikt over foreløpige problemstillinger og status for de 6 temaområdene:

Tema 1: Yrkesrettede utdanningsvalg

Aktuelle problemstillinger:

- Hva kan få flere ungdommer til å velge utdanninger som leder dem til arbeid?
- Hvordan jobbe med utdanningsvalg og entreprenørskap på en måte som forebygger utenforskap?

Status:

- Oppvekst har oppnevnt tema-ansvarlig person.
- Kommunen har mange relevante prosjekterfaringer som kan gi synergier for programmet, for eksempel «FLIK», inkluderende læringsmiljø-satsingen, og «nye mønster-trygg oppvekst»

Tema 2: Gjennomføre videregående utdanninger

Aktuelle problemstillinger:

- Hva er de mest virkningsfulle tiltakene for å få flere til å gjennomføre yrkesfaglige utdanninger?
- Hvilke endringer på systemnivå må til for å lykkes bedre med å få ungdom til å fullføre videregående utdanninger?
- Hvordan kan Kristiansand bidra til å få en framtidrettet tilbudsstruktur for videregående utdanninger i regionen?

Status:

- Kommunedirektøren er i dialog med Agder fylkeskommune om de kan tema-ansvar og bidra med kompetanse på dette tema.
- Helse og mestring har gjennomført en kartlegging av ungdom som følges opp av både NAV og oppfølgingstjenesten. Kan inngå som del av kunnskapsgrunnlag.
- Oppvekst har utarbeidet en strategiplan for oppvekst for å få en helhetlig og systematisk tilnærming i arbeidet med å skape kvalitet i barnehage- og skole-tilbudet og for å bedre den tverrfaglige samhandlingen mellom de ulike tjenestene som utgjør laget rundt barna.
- Fylkeskommunen har mange relevante prosjekterfaringer som kan gi synergier for programmet, for eksempel Venneslabroa⁸ og Jobbskolen i Kristiansand.
- Agder fylkeskommune og NAV Agder har en samarbeidsavtale om systematisk samarbeid for utvikling av bærekraftige og kunnskapsbaserte tjenester til befolkningen på Agder. Avtalen regulerer samarbeidet på utdanningsområdet, og ses i sammenheng med den langsiktige levekårs-satsingen og regionalutviklingen i fylket. Det skal lages en handlingsplan som skal konkretisere samarbeidet på utdanningsområdet om blant annet fullføring videregående opplæring som er svært relevant å bringe inn i samarbeidet med Kristiansand

Tema 3: Fra stønad til arbeid

Aktuelle problemstillinger:

- Hvordan kan kommunen bidra til at de mest effektive og virkningsfulle tiltakene prioriteres?
- Hvordan få til systemendringer som fremmer arbeidsmotivasjon og mestring?
- Hvilke incentiver kan gjøre det enklere for personer som opplever utenforskap å komme i jobb?

Status

- Helse -og mestring har oppnevne tema-ansvarlig person.

⁸ Info om «Venneslabroa»: <https://www.vennesla.kommune.no/venneslabroa-kan-forandre-det-norske-skolesystemet.6168512-424579.html> <https://vennesla.vgs.no/for-elever/hjelp-og-radgivning/venneslabroa/>

- Helse- og mestring er i gang med å lage en oversikt over relevante kommunale tiltak, prosjektaktivitet, tilbud og tjenester som involverer helse og mestring (inkl. NAV). Det kan gi et grunnlag for å vurdere hvilke tiltak som skal satses på videre og hvilke som skal avvikles eller nedskaleres.
- Statsforvalteren har tildelt skjønnsmidler til forstudie for å avklare om det er regelverk og juridiske forhold som hindrer at kommunen kan få et større lokalt handlingsrom for å jobbe med å få flere i arbeid, og samtidig synliggjøre hvilke handlingsrom som finnes innenfor eksisterende rammer
- Kristiansand har initiert et storbyforskningsprosjekt for å finne ut om kommunens eierskapsrolle i arbeidsmarkedsbedrifter i større grad kan brukes til å redusere utenforskap.
- Kommunen og NAV ha mange relevante prosjekterfaringer som kan gi synergier for programmet, for eksempel IPS⁹ og jobbspesialister, «LTA-plasser», heldagstilbud ved integreringsmottaket, Jegersberg gård, diverse arbeidsrettede tiltak ved NAV- skolematprosjekt og vedlikehold av boligmasse, sommerjobb-prosjekt.

Tema 4: Kommunen som arbeidsgiver

Aktuelle problemstillinger:

- Hva skal til for at kommunen kan rekruttere flere utenfor arbeidslivet inn i kommunale jobber?
- Hvilke systemutfordringer gjør det utfordrende for kommunen å være en inkluderende arbeidsplass for personer utenfor arbeidslivet?
- Hvordan skal kommunen møte målkonflikter som gjelder satsing redusert sykefravær og heltidskultur, samtidig som man skal rekruttere personer med nedsatt arbeidsevne?

Status:

- Organisasjon har oppnevnt tema-ansvarlig person
- Bystyret har vedtatt en arbeidsgiverstrategi hvor et av målene er at Kristiansand kommune er i front når det gjelder opplæring og arbeidstrening for personer som er utenfor arbeidslivet. og følgende veier til mål:
 - Alle områdene har fokus på opplæring og rekruttering av personer utenfor arbeidslivet og hvilke arbeidsoppgaver de kan bidra til å løse.
 - Kommunen har en policy for rekruttering som sikrer inkludering og mangfold i ansettelsesprosesser.
 - Kommunen er kreativ og fleksibel i å kombinere behovet for å få løst oppgaver med å tilby opplæring og praksis for personer utenfor arbeidslivet.
- Kommunen er med som pilot i KS-prosjektet «Inn i jobb» som skal vurdere om noen av kommunens framtidige kompetansebehov kan løses ved at flere unge utenfor arbeidslivet får opplæring og jobb i kommunen
- Organisasjonsutvalget og bystyret har gjort flere vedtak som gir konkrete føringer for kommunens rolle som arbeidsgiver.

Tema 5: Inkludering og kvalifisering i lokale bedrifter

Aktuelle problemstillinger:

- Hva skal til for å mobilisere flere bedrifter til å inkludere og rekruttere personer som trenger arbeidserfaring og praksis for komme inn i arbeidslivet?
- Hvilke systemutfordringer og hindringer gjør det vanskelig for bedrifter å ta et større ansvar når det gjelder opplæring til personer utenfor arbeidslivet?

⁹ IPS i Kristiansand: (IPS=prosjekt for individuell jobbstøtte for ungdom med psykiske problemer): Et prosjekt som tester ut individuell tilnærming som ikke er tidsavgrenset, og ungdommene får en «los» som bistår med å koordinere ulike tilbud og instanser. IPS vurderes av statlige myndigheter som en svært effektiv tilnærming

Status:

- Næringsforeningen i Kristiansands-regionen (NiKR) har etablert en egen ressursgruppe¹⁰ som skal jobbe for å øke bevisstheten om utenforskapet i arbeidslivet, og med hvordan bedrifter kan bidra til positiv endring. De kan mobilisere til deltakelse i uttesting av nye modeller som går på arbeids- og mestringsorientert oppfølging og opplæring i bedrifter
- NiKR ønsker å innrette sitt arbeid slik at det henger godt sammen med kommunens initiativ, og er villige til å ha en ledende rolle i den gruppen som skal jobbe med kvalifisering og inkludering i bedrifter. I tillegg ønsker de å utfordre kommunen på øvrige deler av programmet, samt bidra med innsikt.
- NiKR/ressursgruppen ønsker å engasjere en prosjektleder som kan jobbe fokusert over tid, og ønsker en samfinansiering mellom kommunen og andre finansieringskilder.
- NiKR/ressursgruppen holder på med en prosjektbeskrivelse som grunnlag for å skaffe finansiering.

Tema 6: Nye og flere arbeidsplasser

Aktuelle problemstillinger:

- Hvordan kan det lages prognoser for regionens framtidige kompetansebehov som kan være retningsgivende for utdannings-struktur og opplæringstiltak for personer utenfor arbeidslivet¹¹?
- Hvordan kan regionens udekkede og framtidige behov for arbeidskraft i større grad rettes inn mot utdanningstilbud, kvalifisering- og opplæringstiltak?
- Hvordan kan kommunens rolle som tilrettelegger for entreprenørskap og pådriver for nye og flere arbeidsplasser bidra til å redusere utenforskap?

Status:

- Samhandling og innovasjon har oppnevnt tema-ansvarlig person fra Business Region Kristiansand.
- Tema vil inngå i handlingsplan for strategisk næringsplan for Kristiansandsregionen.
- Deltar i nettverk og samarbeid med aktører som kan gi synergier for programmet, som for eksempel økosystemet for innovasjon og tilrettelegging for nye virksomheter.

5. Programstyring som ramme for samlet og målrettet oppfølging

Program som styringsform

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 program¹² kan ressurser og aktiviteter sees i sammenheng, og gi større samlede gevinster.

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 er også slik at tiltak knyttet til ett tema kan ha innvirkning på

¹⁰ Fra oppstartsmøtet: <https://www.kristiansand-chamber.no/aktuelt/skal-jobbe-for-a-fa-flere-i-arbeid/>

¹¹ Prognoser som tar høyde for samfunnsendringer som gir endringer i næringsstruktur og arbeidsmarked, digitalisering, forventede etableringer av nye virksomheter. Gjerne for hele regionen.

¹² Et program er en midlertidig, fleksibel organisasjonsstruktur, som er opprettet for å koordinere, styre og overvåke gjennomføringen av et samlet sett gjensidig avhengige prosjekter og aktiviteter. <https://www.digdir.no/digitalisering-og-samordning/programstyring/1418>

aktiviteter og effekter i prosjekter knyttet til annet tema i programmet. Når flere tiltak pågår samtidig vil det være krevende å identifisere sammenhenger mellom tiltak og virkning.

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.

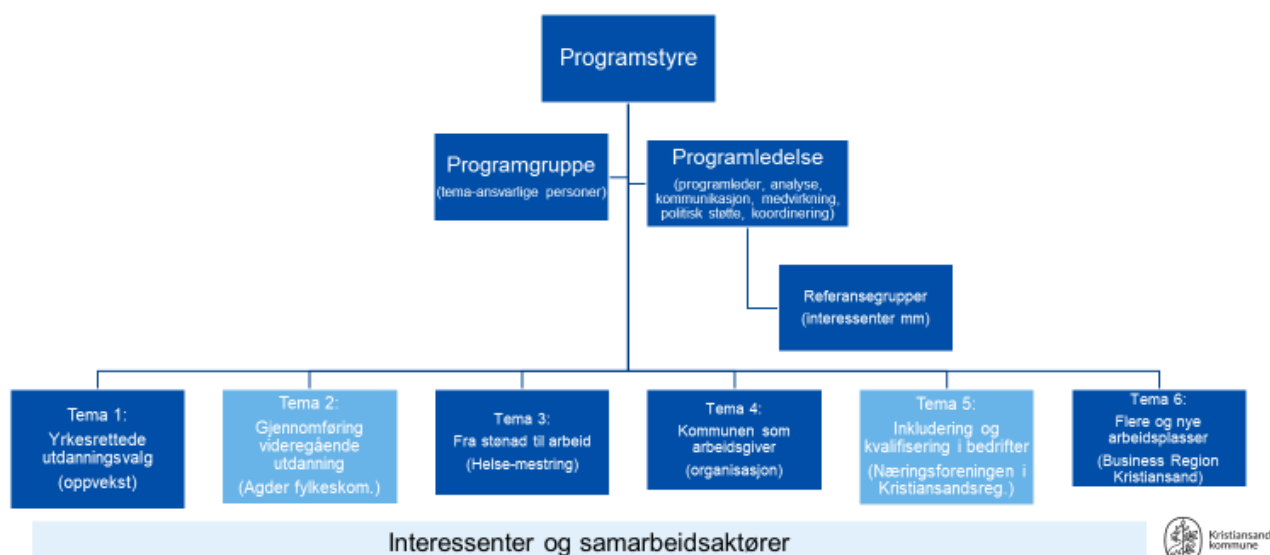
Ved å organisere satsingen i et felles program, vil det være enklere å koordinere medvirkning og involvering, samt utvikle og bygge på felles kunnskapsgrunnlag. Formålet med dette programmet vil være å igangsette endringsprosesser og systemendringer som bidrar til at flere kommer i arbeid. Arbeidet kan få en viktig dynamikk som åpner for systeminnovasjon og større endringer. Oppdraget med å få flere i arbeid er ikke noe kommunen kan løse alene. En programorganisering som inviterer til samstyring og felles eierskap kan utvikle mål og løsninger sammen. Det kan involvere og forplikte samfunnsaktører. Programstyring er foreløpig en lite brukt arbeidsform i kommunen, så sentrale aktører bør tilegne seg kompetanse underveis i prosessen.

Roller i programmet

Politisk styringsgruppe: Formannskapet har allerede etablert et arbeidsutvalg som har fått i oppdrag å være en politisk styringsgruppe for arbeidet. Programleder vil delta fast på møter i den politiske styringsgruppa sammen med direktør for samhandling og innovasjon

Foreløpig oversikt over administrative roller i programmet:

Programorganisering – administrative roller



Det blir opprettet et *administrativt programstyre* som 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. Mandat for arbeidet vedtas av det administrative programstyret. «Flere i arbeid» vil kreve at det gjøres grep og handles i sammenheng på en måte man ikke kan sikre gjennom et internt og ensidig kommunalt eierskap og styringsstruktur. Programstyret bør derfor bestå av sentrale eksterne aktører i tillegg til de direktørene som vil ha mest aktivitet i programmet. Programstyret vil

antagelig bestå av følgende representanter (eksterne medlemmer er under endelig avklaring parallelt med politisk behandling av saken):

- 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).

Programeier blir direktør for samhandling 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
- Kommunikasjonsfaglig kompetanse
- Analysekompetanse
- Forskningskompetanse
- Metodekompetanse medvirkning og samskaping
- Metodekompetanse program og prosjektstyring

De 6 temaområdene i programmet vil antagelig bli organisert som 6 *prosjekt* med egen prosjektleder. Innen hvert av de 6 prosjektene vil det være delprosjekt og leveranser som utgjør innholdet i programmet.

Målinger av effekt, evalueringer, følgeforskning og gevinstanalyser

Utvikling av nye tiltak og arbeidsformer må være kunnskapsbasert, bygge på gode analyser og sikre dokumentasjon og evalueringer. Det må jobbes videre med å beskrive utfordringsbildet, og få felles forståelse for hva som svikter i dagens systemer. Partene bør sammen identifisere flaskehals og hindringer, og samle seg om å gjøre noe med disse. Det finnes mye kunnskap om hva som er prøvd, hva som virker og ressursinnsatsen som skal til. Denne kunnskapen er ikke samlet på en måte som gjør den lett tilgjengelig som beslutningsgrunnlag for administrativ og politisk ledelse. Derfor bør det innledningsvis brukes tid og ressurser på en slik kunnskapsoversikt.

Det bør gjøres vurderinger av kost-nytteverdi og gevinstanalyser av hele eller deler av satsingen for å kunne prioritere effektive og virkningsfulle tiltak og innsatsområder. Fokus på felles mål gjennom slike analyser kan bidra til å fremme motivasjon og vilje til å omprioritere ressurser og jobbe sammen på andre måter.

Flere i arbeid i form av et program med flere samtidig pågående prosjekter er å betrakte som et komplekst system, hvor evaluering og undersøkelse av effekter må utformes basert på anerkjent rammeverk for evaluering av komplekse intervensjoner.

Det bør som ledd i evalueringen utarbeides samfunnsøkonomiske analyser som kan legge grunnlag for hvordan ressurser kan omprioriteres på kort sikt på en måte som gir gevinster på lengre sikt.

Det trengs forskning for å avklare om endringer er knyttet til programmet, og sirkle inn årsaks-sammenhenger. Det blir viktig å lage et godt kunnskapsgrunnlag fra starten, samt tidlig søke kontakt med aktuelle forskere og forskningsmiljø på UiA og nasjonalt, samt internasjonale eksperter forskningspartnere samarbeider med. Dette forutsetter

tilgang på relevante data, samt analysekompetanse. Forskere bør involveres i tidlig fase av programmet, slik at det som prøves ut blir forskbart.

Forskningssamarbeid kan bli særlig relevant for å finne ut hvor det er kunnskapshull, og for å følgeforske det som prøves ut. UiA er ønsket som samarbeidspartner, og de bør inviteres til å bidra med aktuelle fagpersoner. I tillegg kan det bli aktuelt å søke kontakt med nasjonale kunnskapsmiljø. Sysselsettings-utvalget¹³ peker på flere områder hvor det er behov for mer kunnskap og forskning, for eksempel:

- Stort behov for kost-nytte-analyser av arbeidsmarkedstiltak
- Behov for mer kunnskap om bruken av etablererstøtte og andre virkemidler som oppmuntrer til entreprenørskap blant arbeidsledige

Samarbeidspartnerne må sammen med forskere avklare hvordan man skal måle effekter av programmet. For eksempel bli enige hvordan definere det å «være i arbeid» hvis arbeidsevnen er redusert. De langvarige resultatene av programmet vil antagelig ikke komme før om flere år. Det tar tid å få til varige systemendringer. Nye modeller må prøves ut og evalueres, mange skal involveres og beslutninger skal forankres i mange ledd. For å opprettholde motivasjon og retning i programmet, bør det derfor utarbeides underveismålinger og resultatrapporteringer som viser om man er på rett vei.

Effekten av programmet vil blant annet kunne måles i om hvor mange personer som er blitt sysselsatt (jobbklare) på grunn av programmet (det vil si ellers ikke ville kommet i arbeid), og hvor mange nye arbeidsplasser som skapes og/eller åpnes for personer som ellers ville vært utenfor arbeidslivet. Det kan likevel bli utfordrende å måle årsakssammenhenger. For eksempel: Selv om Kristiansand lykkes med å påvirke sysselsetting som resultat av satsingen, kan det likevel bli en sysselsettingsnedgang på grunn av utenforliggende faktorer. Og det motsatt kan også skje, ved at det blir en sysselsettingsvekst i kommunen uten at dette kan tilskrives innsatsen gjennom «Flere i arbeid». Et annet eksempel er at viser seg at sysselsettingen øker til for eksempel 67,0% og det ikke reduserer antall med nedsatt arbeidsevne (AAP og uføre under 30 år), så har programmet kanskje ikke nådd målet. Økt sysselsetting kan for eksempel ha kommet at flere går inn i arbeidsstyrken (hjemmeværende og studenter) eller i form av tilflytting.

Samskaping og kommunikasjonsplan

Utenforskap berører og engasjerer mange personer og organisasjoner. Det er stor interesse for arbeidet nasjonalt og regionalt allerede før det har startet opp. Programmet skal også forankres internt. Derfor blir det en viktig del av programmet å sikre en målrettet og hensiktsmessig kommunikasjon både internt og eksternt. Det er et komplekst interessant – og aktørbilde som krever ulike tilnærminger for å sikre informasjonsflyt og involvering (se pkt. 8).

Kommunedirektøren er i ferd med å etablere en egen profil for programmet, og utarbeide en overordnet kommunikasjonsplan for hvordan nå de ulike målgruppene og interessentene, samt mobilisere samarbeidspartner og instanser. For å sikre engasjement og motivasjon gjennom hele programperioden bør det utarbeides resultatoversikter som viser måloppnåelser. Disse bør utformes på en lett forståelig måte, og publiseres jevnlig.

Det vil settes av ressurser til innkjøp av kommunikasjonsfaglig kompetanse.

Det finnes flere metoder for å sikre god medvirkning og samskappingsprosesser. Kommunen har utviklet kompetanse på dette selv, men det kan også bli aktuelt å innhente konsulentbistand underveis. Det finnes flere metoder som kan fremme samskaping og bred involvering. Tjenestedesign er en metode for å utvikle gode, brukervennlige løsninger i prosjekter. Metoden gjør det mulig å forstå menneskers behov gjennom å involvere både tjenestemottakere, tjenesteytere og andre interessenter. Oppgaveutvalget hadde gode erfaringer med å bruke «Design thinking» som arbeidsform.

¹³ Se NOU 2019:7, kap 10

Det gjorde det enklere å få felles innsikt og problemforståelse tross kompleksitet, og visualiserte løsningsalternativ på en måte som mange kunne leve seg inn i. Hvis Kristiansand blir en av pilotene i det nasjonale partnerskapet for radikal innovasjon, er det ønskelig å få tilgang på verktøy for å jobbe med systemendringer.

Kommunen er i ferd med å ta i bruk en tilnærming som kalles relasjonell velferd, og som vil være veldig relevant for dette programmet. Relasjonell velferd handler om en samarbeidsorientert og persontilpasset måte å arbeide på, i motsetning til en rettighetsorientert tjenestetildeling.

6. Programmets varighet og overordnet framdriftsplan

Kommunedirektøren vil understreke at systemendringer tar tid. Det må skapes enighet om utfordringene, man må teste endringsforslag og evaluere om de har ønsket effekt, ansatte skal involveres og det må gjøres endringer i budsjettprioriteringer og rammebetingelser.

Derfor bør satsingen bruke tilstrekkelig med tid i starten på å utarbeide kunnskapsgrunnlag, forankre innhold og konkretisere mål og prosjektene som skal inngå i programmet. Selve gjennomføringen bør vare i ca. 3 år for å få tilstrekkelig med til utprøvinger og evalueringer. De anbefalte løsningene og endringene skal innarbeides i styringssystemer og iverksettes i praktisk politikk. Programmet bør vare over i neste bystyreperiode for å sikre den tverrpolitiske forankringen også etter kommunevalget 2023. Kommunedirektøren anbefaler at høsten 2024 brukes til avslutning av programmet. Da kan anbefalinger forankres i administrativ og politisk ledelse våren 2025. Med en så lang programperiode blir det viktig å definere og markere milepæler underveis som synliggjør om programmet utvikler seg i ønsket retning.

Overordnet framdriftsplan kan illustreres som følger:

Aktiviteter	Vår 21	Høst 21	2022	2023	2024	Vår 25
Fase 1: <ul style="list-style-type: none"> • Identifisere programmet. • Planlegging, forankring, bemanning, forventede gevinster, tidsramme, risiko, mandat 						
Fase 2: <ul style="list-style-type: none"> • Definere programmet. • Konkretisering av innhold i prosjektene • Definere mål og styring • Kunnskapsgrunnlag 						
Fase 3: Gjennomføre endringsprosesser <ul style="list-style-type: none"> • Prosjektgjennomføringer • Utprøvinger og testing • Evaluering og følgeforskning • Milepæler og underveisrapportering 						
Fase 4: <ul style="list-style-type: none"> • Forankre videreføring etter programs slutt • Avklare ansvar for eventuell videreføring av noen prosjekt • Innarbeide anbefalte endringer i drift 						

7. Budsjett

Bystyret har bevilget kr 5 mill. til «Flere i arbeid» de tre kommende årene: 2021, 2022, 2023. I tillegg har bystyret bevilget kr 1 mill. til programledelse.

Det forventes av i første fase av programmet skal det utarbeide kunnskapsgrunnlag og planlegge aktiviteter. I denne fasen vil derfor en stor del bevilgningen brukes til å frikjøp og innhente kompetanse til et slikt oppdrag. I de neste årene kan det bli mer aktuelt å bruke bevilgningen til konkrete utprøvinger, med frikjøp av både intern og ekstern kompetanse. Inntil det er avklart hvordan bemanningen blir, og hvilke aktiviteter som skal inngå, er de vanskelig å lage et konkret budsjett.

Forventede kostnader i programmet:

- Programleder: Lønn
- Prosjektledelse i de 6 tema-områdene: frikjøp og engasjementer
- Utprøvinger av tiltak og endringsforslag
- Kommunikasjonsfaglig støtte: engasjementer og konsulent-kjøp
- Kunnskapsgrunnlag, gevinstanalyser og effektmålinger: Frikjøp, konsulentbistand og egenandel i forskningsprosjekt, tilgang på statistikk
- Bruk av program-metodikk: Opplæring og verktøy
- Prosess-støtte: Metodekompetanse, bruk av aktuelle verktøy for visualisering av utfordringer og løsninger

Det søkes parallelt om ekstern finansiering. Eksempler på finansieringskilder som er aktuelle:

- Fylkesmannens skjønnsmidler: Det er allerede bevilget kr 500 000 til forstudie
- KS Storbysforskningsprogram: 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 tjenestedesign, brukerorientert eksperimentering og nyskaping i forvaltningen¹⁴
- Agder fylkeskommune: Flere i arbeid kan spilles inn som tiltak i handlingsplan for Regionplan Agder. Det er også ønskelig at fylkeskommunene selv finansierer sin rolle i programmet.
- Sørlandets kompetansefond.

Tross disse bevilgningene vil gjennomføring av et slikt program kreve omprioriteringer og sannsynligvis omstilling innenfor flere direktørområder. Mulighetene for dette må vurderes før en kan beslutte omfang og hvilke aktiviteter som skal inngå. Det må vurderes hvor mye ressurser som er forsvarlig å prioritere til «Flere i arbeid» i pågående pandemisituasjon. Erfaringene fra blant annet Hjørring har vist at en ekstra investering en periode må til for at man på relativt kort sikt å kunne hente inn betydelige gevinster i form av større yrkesdeltakelse og bedre tilgang på arbeidskraft.

Samtidig kan det være kostnadsbesparende om kartleggingsaktiviteter og prosesser som skal gjøres i relevant planarbeid og andre prosjekt samordnes med behov i programmet. Det gjelder blant annet følgende planer:

- Folkehelsestrategi
- Temaplan frivillighet
- Temaplan for psykisk helsearbeid
- Handlingsplan på flyktning- og integreringsfeltet
- Strategisk næringsplan for Kristiansandsregionen 2014 - Handlingsplan
- Eierskapsstrategi for nye Kristiansand – revisjon av Eierskapsmelding 2016, (eierskapet i AMB-bedrifter)
- Plan for livsmestring

¹⁴ Om Digitaliseringsdirektoratets ordning med StimuLab: <https://www.digdir.no/innovasjon/dette-er-stimulab/786>

8. Eksempler på interessenter

For å lykkes med å få flere i arbeid blir det avgjørende å involvere personene det gjelder, ulike interessenter og en rekke samfunnsaktører på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå.

Personer med egenerfaring

For oppgaveutvalget var det særlig nyttig å involvere personer med egenerfaring med å være utenfor arbeidslivet i prosessen. Det gav en dypere forståelse av behov for sammenheng mellom aktører, systemer og måten man blir møtt på.

Det er ikke avklart hvordan erfaringsbasert kunnskap skal inn i programmet. Innen hvert tema og prosjekt vil det være aktuelt å involvere personer det gjelder, samt bruker og interesseorganisasjoner som representerer dem. Men det kan også være viktig på overordnet programnivå, eks i form av en referansegruppe eller brukerpanel som programledelsen kan konsultere. Programledelsen bør i tilfelle utarbeides gode utvelingskriterier, og det må være gode metoder for å rekruttere personer som både har relevant erfaring og ønsker en slik rolle. Det kan være aktuelt å annonsere samtidig som man aktivt oppsøker personer.

Medvirkningsrådene

Bystyresaken sendes til 3 av rådene for uttalelse, og deres uttalelse vil følge saken til bystyre. Det har vært temamøter i 2 av rådene i forbindelse med utarbeidelse av saken. Det skal være temamøte i rådet for funksjonshemmede 3. mars, i samme møte som de skal behandle saken. Følgende innspill kom fram under temamøtene:

Arbeidsutvalget for *ungdommens bystyre* kom med innspill om at skoletrøtt ungdom bør i større grad få praktiske alternativ, og at det er behov for bedre rådgivning om valg av utdanning, særlig for å trygge ungdom på å velge yrkesfaglige utdanninger. De mente det var stort behov for å lære hvordan man søker jobber, samt vite hvilke jobber som er tilgjengelige for ungdom. Ungdommens bystyre ønsker å få jevnlig oppdateringer om programmet, og kan gi råd om hvordan rekruttere ungdom fra ulike miljøer til å delta i konkrete prosjekter som skal settes i gang.

Studentrådet var opptatt av at programmet er viktig for å beholde kompetanse i regionen, og at tiltak generelt som gjør at unge blir positivt. Ellers var de særlig opptatt av følgende grupper: minoritetsspråklige sykepleierstudenter ser ut til å ha høyt frafall under studiet, studenter med funksjonsnedsettelse som sliter i overgangen fra utdanning til arbeidslivet. De ønsker at arbeidsplasser skal ta i bruk et større spekter av utdanninger, og bekymrer seg for at det er mange ressurssterke studenter som ikke kommer inn i arbeidslivet. Veiledning i videregående skole bør være bedre for å bidra til at flere velger riktig høyere utdanning. Studentrådet ønsker å være involvert i videre prosess, og da særlig gjennom STA (Studentorganisasjonen i Agder).

Frivillige og ideelle organisasjoner

Frivillig sektor representerer en mulighet for arbeidstrening, aktivitet og mestring gjennom deltakelse i frivillig arbeid. Det er en sentral arena for nettverksbygging og sosial trening. Flere frivillige organisasjoner tilbyr tilpassede arbeidsarenaer med stor variasjon av arbeidsoppgaver, som åpne plasser eller som tiltaksleverandør for NAV. De vil derfor representere sentral kompetanse og være ressurs i videre arbeid. Det er foreløpig ikke avklart hvordan de skal kobles på, om det blir i noen av prosjektene eller i en mer overordnet rolle i referansegruppe opp mot programledelsen.

Næringsliv og partene i arbeidslivet

Det lokale næringslivet sitter på selve løsningen for å lykkes. Lokale bedrifter og sammenslutninger kan inviteres med som både ideskapere, erfaringsdelere og utfordrere i videre arbeid. Næringsforeningen i Kristiansands-regionen (NiKR) har organisert seg inn mot «flere i arbeid» ved å etablere ressursgruppe og ta ansvar for tema 6. NiKR er en del av «Næringsalliansen i Agder», noe som kan bidra til regional erfaringsdeling.

NHO og LO er foreløpig ikke spurt om å ha formelle roller i videre arbeid. De kan enten involveres i enkelt prosjekt eller i en mer overordnet rolle i referansegruppe opp mot programledelsen.

Arbeidsmarkedsbedrifter og tiltaksarrangører

Arbeidsmarkedsbedrifter (AMB) har som primærmålsetting å drive attføring gjennom arbeidstrening og kvalifisering av personer med nedsatt arbeidsevne. Det finnes i tillegg en rekke andre tiltaksaktører som tilbyr lignende tjenester. Disse tiltaksaktørene ivaretar verdifull kompetanse for programmet og kan bli involvert i enkeltprosjekt og i referansegrupper opp mot programledelsen.

KS

KS er en viktig samarbeidspartner og aktør som kan gi drahjelp, bidra med kunnskapsgrunnlag og erfaringsdeling med andre kommuner. Det er særlig følgende nasjonale KS-satsinger som er relevant for programmet: Partnerskapet for radikal innovasjon og «Inn i jobb».

KS Agder har gjennom prosjekter som «Drømmejobben» og «Menn i helse» viktige erfaringer med å rekruttere kompetanse til kommunale jobber.

Agder fylkeskommune

Fylkeskommunen har en rekke ansvarsområder som berører satsingsområdene. De er særlig sentrale som ansvarlig for videregående utdanning, men er også viktige som regional samarbeidspartner og eier av flere virkemidler. I tillegg har fylkeskommunen kompetanse og kapasitet som kan bistå i utarbeidelse kunnskapsgrunnlag og evalueringer. Det er ønskelig at satsingen i Kristiansand inngår som et tiltak i handlingsplan for Regionplan Agder. Fylkeskommunen har gitt positive signaler til å ta ansvar for tema 2 (gjennomføring videregående utdanning) og å være representert i programstyret.

UiA

UiA er ønsket som samarbeidspartner i flere roller. En av rollene er som forskningsaktør, og UiA er ønsket som partner i forskningsprosjekt. Tematikken i programmet favner bredt og kan være interessant for flere typer fagmiljø. Det faglige samarbeidet kan også gjelde tema bachelor -og master-oppgaver. En annen rolle er som utdanningsaktør. UiA sin utdanningstilbud er et sentralt virkemiddel for å få flere i arbeid. UiA er godt kjent med regionens kompetansebehov, og har kompetanse på karriereveiledning. Senter for yrkesfag kan også bli en viktig aktør. I tillegg har også UiA utfordringer med studenter som faller fra, og som står i fare for å ikke komme inn i arbeidslivet. I tillegg er UiA selv arbeidsgiver, og er blant annet representert i ressursnettverket for bedrifter i regi av NiKR. UiA vil derfor kunne ha flere roller inn i programmet, og det kan være aktuelt å invitere UiA med i det administrative programstyret.

Diverse andre aktører

Kommunen har et omfattende samarbeid med Sørlandet sykehus Helseforetak (SSHF) om helserelaterte utviklingsprosjekt og forskning innen helse. De representerer en kompetanse som kan være nyttig i samarbeid for å få flere i arbeid, og har i tillegg kunnskap om helseutfordringer som hindrer personer fra å være yrkesaktive.

Statsforvalteren representerer statlige myndigheter, og bør involveres ved vurdering av statlige forsøksordninger.

Opplæringskontorene er et samarbeid mellom bedrifter og virksomheter om inntak og opplæring av lærlinger. De vet mye om kompetansebehov og hva som skal til for komme gjennom lærlingeløp, og å motivere lærlingebedrifter til å ta inn personer som trenger ekstra oppfølging.

Ansatte og ledere i egen organisasjon

Ansatte og ledere som i det daglige jobber med å få personer jobbklare er en svært viktig informant-gruppe. De sitter med verdifull kunnskap om hva som hindrer at personer kommer i jobb, og mange har gode ideer til hva som kan bli bedre. I tillegg er de nøkkelpersoner for å få til ønsket endring. Det blir derfor avgjørende at fagpersoner og ledere involveres fortløpende i hele prosessen. Det gjelder særlig for tjenesteutvikling inne skole/oppvekst og mange av tjenestene i helse og mestring. Men i rollen som arbeidsgiver gjelder det alle.

Medbestemmelse og involvering tillitsvalgte

Programmet vil medføre endringer for de ansatte, og derfor viktig å sikre gode arenaer for tillitsvalgtes medbestemmelse. Dette vil i særlig grad gjelder tema 4 «kommunen som arbeidsgiver». På dette tema vil de tillitsvalgte bli invitert til å delta i utforming og gjennomføring av prosjekter.

Det kan også bli aktuelt å involvere tillitsvalgte på andre tema som vil berøre ansattes arbeidsoppgaver og hvor det kan komme omstilling og endret organisering. Det gjelder særlig tema 3 «fra bistand til arbeid».

Kommunedirektøren vil invitere til drøftingsmøte om tillitsvalgtes rolle i programmet når forslag til organisering er mer konkretisert. Kommunedirektøren vil holde de tillitsvalgte løpende informert om prosessen ved å ha det som fast tema på samarbeidsmøter, og som jevnlig tema i organisasjonsutvalget som partssammensatt utvalg hvor det er 6 tillitsvalgte medlemmer.

Politiske utvalg

For å sikre bred politisk forankring i hele programperioden vil kommunedirektøren anbefale at de mest relevante hovedutvalgene får jevnlig statusrapporter og tilrettelegger for temamøter. Det gjelder særlig helseutvalget, oppvekstutvalget og organisasjonsutvalget. Arbeids- og inkluderingsutvalget har et særlig ansvar for helheten, og vil få jevnlig rapporter på hele innholdet i programmet. Den politiske styringsgruppen kan legge sine møter i forhold til milepæler i programmet, samt sikre at aktuelle initiativ løftes inn på strategiske regionale og strategiske arenaer.

Kommunedirektøren vil etterstrebe at mål og resultater av programmet innarbeides i økonomiplan gjennom valg av periodemål og tilhørende indikatorer, slik at det kan rapporteres gjennom tertial- og årsrapportering.

9. Oppfølging av flertallsmerknader i generaldebatten

Kommunedirektøren har gjennomgått alle de 40 flertallsmerknadene fra generaldebatten i bystyret 28. oktober, og har gruppert de på temaområdene (se eget vedlegg). Følgende tabell oppsummerer hvordan merknadene blir fulgt opp i programmet:

Tema	Flertallsmerknader	Hovedansvar
<i>Tema 1: Yrkesrettede utdanningsvalg</i>	20, 29	Oppvekst
<i>Tema 2: Gjennomføring videregående utdanninger</i>	7, 15, 16, 18, 19, 20	Agder fylkeskommune
<i>Tema 3: Fra stønad til arbeid</i>	1, 5, 6, 7, 11, 14, 17, 18, 19, 25, 28, 31, 32, 34, 36, 37, 40	Helse og mestring
<i>Tema 4: Kommunen som arbeidsgiver</i>	2, 3, 9, 12, 13, 23, 26, 30, 32	Organisasjon
<i>Tema 5: Inkludering og kvalifisering i lokale bedrifter</i>	9, 15, 18, 24, 38,	Næringsforeningen i Kristiansand
<i>Tema 6: Nye og flere arbeidsplasser</i>	4, 12, 13, 20, 21, 22,	Business Region Kristiansand
<i>På tvers av tema</i>	8, 10, 27, 33, 35, 39	Programledelsen

10. Vurdering og konklusjon

Programstyring framstår som den mest hensiktsmessige organiseringen av vidare arbeid. Formålet med programmet er å igangsette endringsprosesser og systemendringer som bidrar til at flere kommer i arbeid gjennom en bred, helhetlig og langsiktig satsing.

Tematiseringen av arbeidet 6 hovedtema kan bidra til å sikre framdrift og hensiktsmessige organisering av arbeidet slik at kompleksiteten i innholdet kan håndteres på en praktisk måte.

Programorganisering og inndeling i 6 tema imøtekommer anbefaling fra bystyremeldingen og gjør det mulig å følge opp de politiske signalene fra generaldebatten.

Kommunedirektøren ber bystyret slutte seg til ambisjonene for arbeidet, og ta forslag til oppfølging til orientering.