



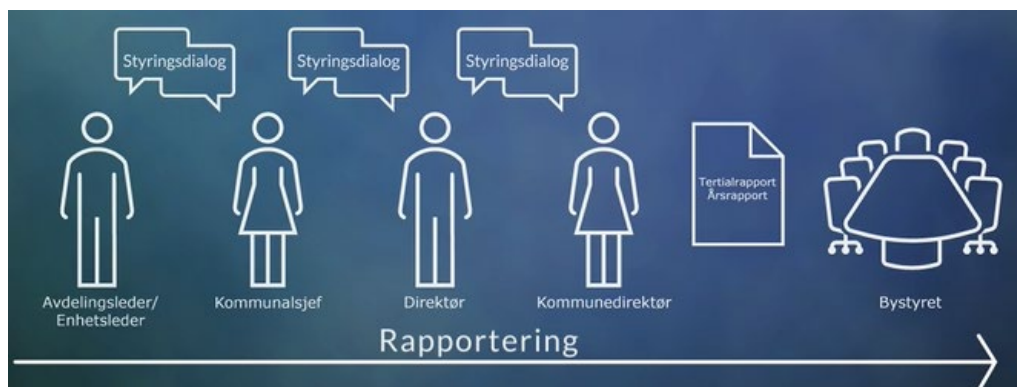
Kristiansand
kommune



Økonomiplan 2024-2027
Kommunedirektørens forslag



Styringskort og virksomhetsplaner
med mål og tiltak



Styringssignaler 2024

Sterkere sammen og forutsetninger for å lykkes

Basert på:

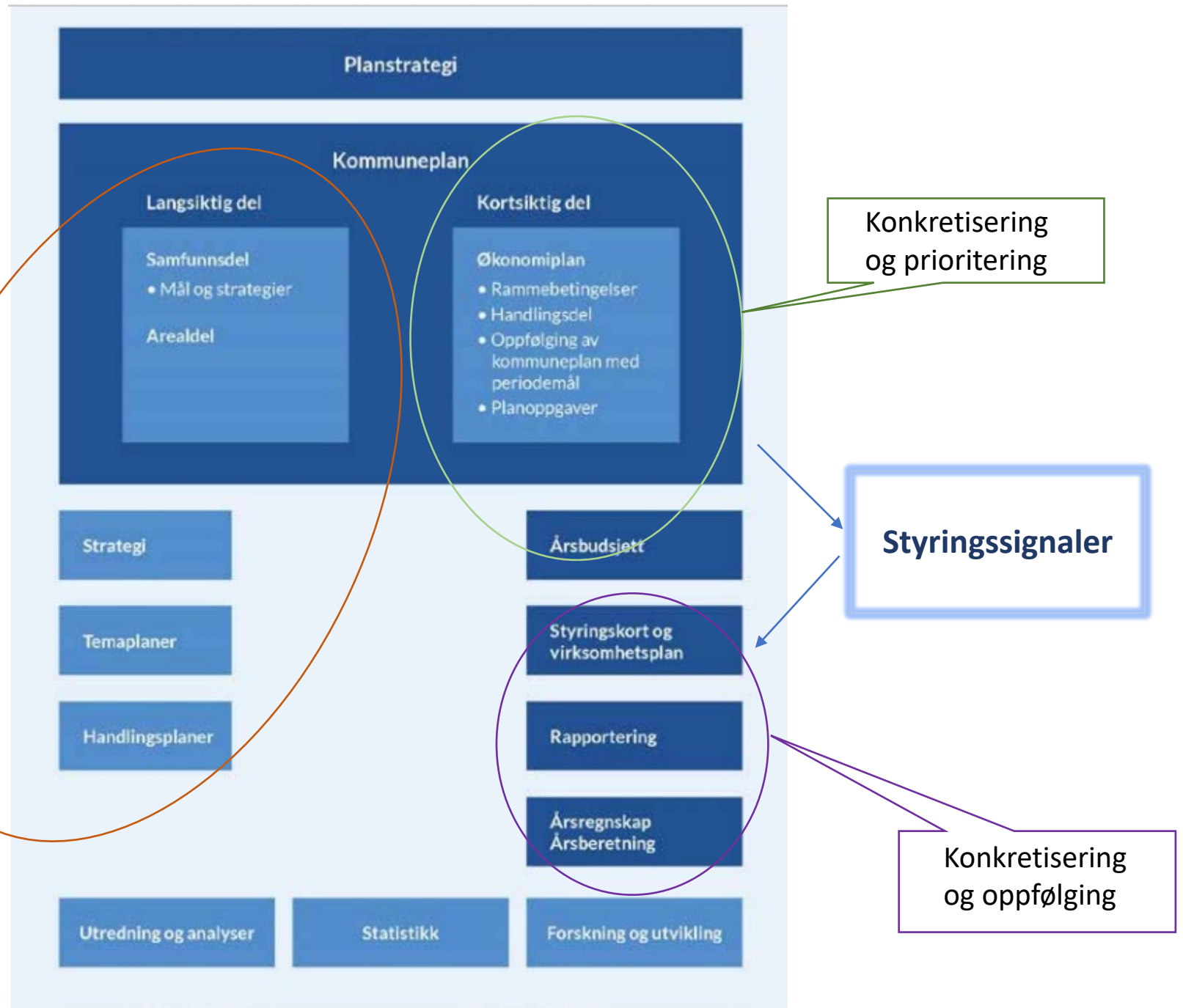
- vedtatt økonomiplan 2024-2026
- status og resultater 2023

Revidert etter behandling i KDL 15. januar

Plan- og styrings-systemet:

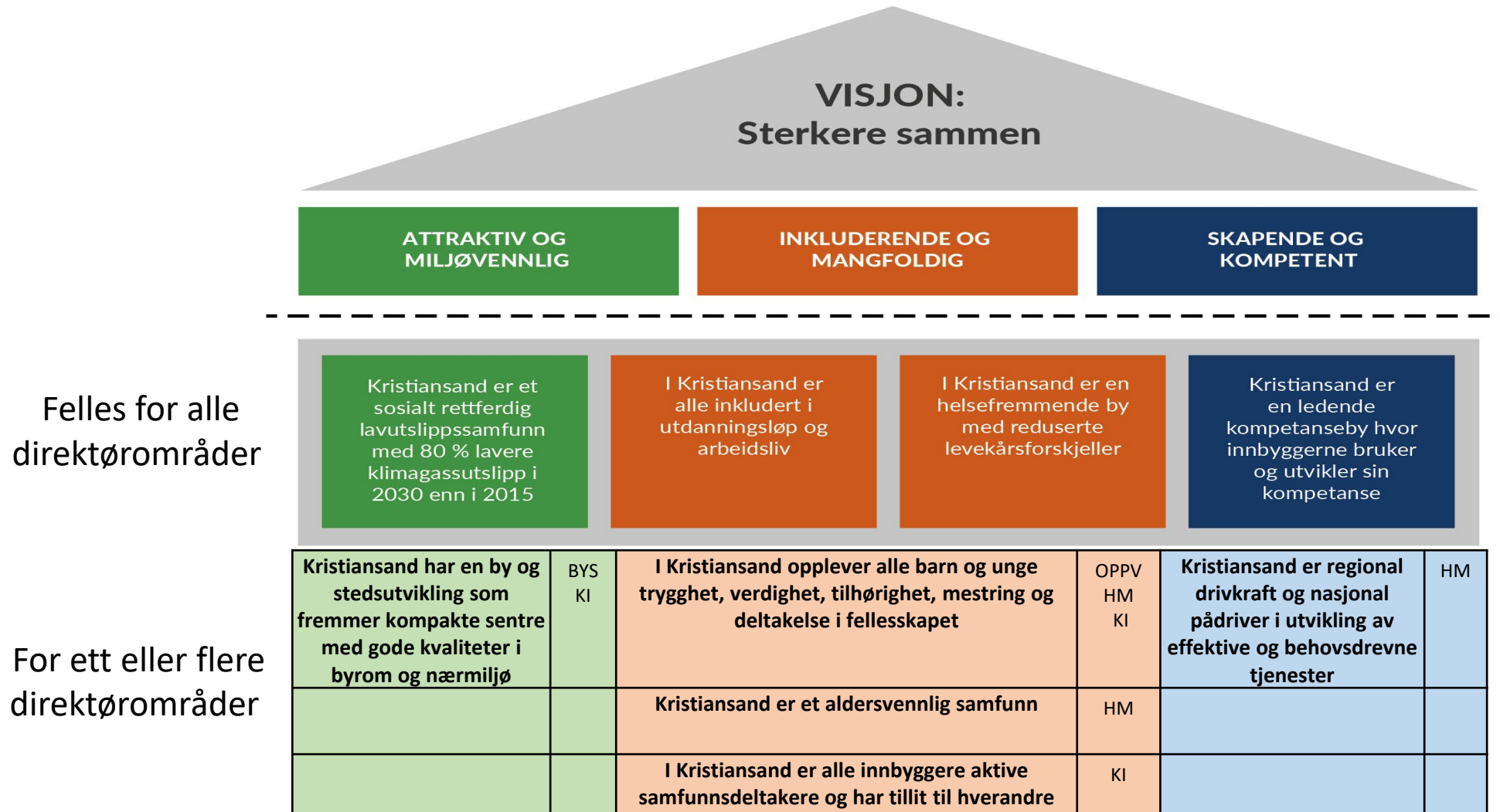
Strategisk planlegging; mål og retning

Styrings signaler gis i hovedsak som prioriterte mål og satsinger for å nå mål



Sterkere sammen – oppfølging av kommuneplanen

Prioriterte retningsmål



Av kommuneplanens 15 retningsmål, er 9 prioritert i neste fireårsperiode.

Sterkere sammen – oppfølging av kommuneplanen

Prioriterte retningsmål

VISJON:
Sterkere sammen

ATTRAKTIV OG MILJØVENNLIG

INKLUDERENDE OG MANGFOLDIG

SKAPENDE OG KOMPETENT

Direktørområdenes periodemål (lenker):

Oppvekst

Helse og mestring

Kultur og innbyggerdialog

By- og stedsutvikling

Stabsområdene

Felles for alle direktørområder

Kristiansand er et sosialt rettferdig lavutslippssamfunn med 80 % lavere klimagassutslipp i 2030 enn i 2015

I Kristiansand er alle inkludert i utdanningsløp og arbeidsliv

I Kristiansand er en helsefremmende by med reduserte levekårsforskjeller

Kristiansand er en ledende kompetanseby hvor innbyggerne bruker og utvikler sin kompetanse

For ett eller flere direktørområder

Kristiansand har en by og stedsutvikling som fremmer kompakte sentre med gode kvaliteter i byrom og nærmiljø	BYS KI	I Kristiansand opplever alle barn og unge trygghet, verdighet, tilhørighet, mestring og deltakelse i fellesskapet	OPPV HM KI	Kristiansand er regional drivkraft og nasjonal pådriver i utvikling av effektive og behovsdrevne tjenester	HM
		Kristiansand er et aldersvennlig samfunn	HM		
		I Kristiansand er alle innbyggere aktive samfunnsdeltakere og har tillit til hverandre	KI		

Direktørområdene har prioritert og bystyre har vedtatt 30 periodemål for den neste fireårsperioden som skal bidra til at retningsmålene nås.

Kommunedirektøren forventer at direktørområdene prioriterer ressurser, utviklingsarbeid og samarbeid med andre for å realisere målene som er satt.

Sterkere sammen - Prioriterte satsinger

Felles for alle direktørområder

ATTRAKTIV OG MILJØVENNLIG

INKLUDERENDE OG MANGFOLDIG

SKAPENDE OG KOMPETENT

Prioriterte retningsmål

Kristiansand er et sosialt rettferdig lavutslippssamfunn med 80 % lavere klimagassutslipp i 2030 enn i 2015

I Kristiansand er alle inkludert i utdanningsløp og arbeidsliv

I Kristiansand er en helsefremmende by med reduserte levekårsforskjeller

Kristiansand er en ledende kompetanseby hvor innbyggerne bruker og utvikler sin kompetanse

Prioriterte satsinger

Oppfølging av kommuneplanens arealdel som støtter opp om det grønne skiftet	BS	Flere i arbeid	HM OPPV SI ORG	Lede an i satsingen fornybarregion	BS SI
Byveksttale og samferdselspakke	BS	Boligosiale satsinger: Tilpasse boligmassen og oppfølgingstjenester, samt målrettet bruk av Husbankens virkemidler	HM BS	Fastholde og rekruttere kompetanse i regionen	
Kristiansand som fornybarregion	BS SI	Områdesatsing i Kvadraturen/Eg	BS OPPV HM KI SI	Studenters trivsel og tilhørighet	SI
Klima- og miljøfokus i barnehage og skole	OPPV	Samhandling om inkluderende oppvekstmiljøer	OPPV, KI, HM, BS	Implementering av digitale løsninger	
Delingstjenester og satsing på tilbud i bydeler og bydelssentre	KI	Lavinntekt og sosial ulikhet	OPPV, KI, HM, BS		
Systematisk klimatilpasnings-arbeid	BS	Innsats rettet mot utsatt ungdom	HM, KI OPPV		
		Sikre tidlig og riktig innsats	HM, KI OPPV		
		Planlegge for et aldersvennlig samfunn	HM BS		

GJENVINNE ØKONOMISK HANDLINGSROM

Forutsetninger for å lykkes – Kap. 5 i økonomiplanen

Forutsetninger for å lykkes

«KRS kommune skal ha/være»:

ØKONOMISK
HANDLEFRIHET

ATTRAKTIV
INKLUDERENDE
ARBEIDSGIVER

KVALITETSBEVISST
MILJØVENNLIG
UTVIKLINGSORIENTERT

DIGITAL
INNOVATIV

SAMHANDLENE
KOMMUNE

BEREDSKAPMESSIG
RUSTET

Vi skal preges
av å være:

På lag, på stell, på hugget

Felles driftsmål fra økonomiplanen:

- **Økonomi:**
 - **Kommunens økonomiske handlefrihet skal sikres gjennom effektiv ressursbruk**
 - Måltall og handlingsregler for økonomistyringen (kommunenivå)
 - Budsjettavvik og prognose (indikator - alle)
- **Attraktiv arbeidsgiver:**
 - **Nærværet øker hvert år, og alle ledere har et høyt fokus på å redusere arbeidsrelatert sykefravær (arbeidsgiverstrategien)**
 - Sykefraværsprosent (indikator - alle)
 - **Kristiansand er en foregangskommune på heltidskultur (arbeidsgiverstrategien)**
 - Andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse (indikator - alle)
- **Miljøvennlig organisasjon:**
 - **Kristiansand kommunes klimagassutslipp knyttet til drift av egen virksomhet er redusert med 65% fra 2021 til 2030 (kommunenivå)**
 - **Kristiansand kommunes klimagassutslipp fra bygg og anlegg er så lave som mulig (BYS)**
 - **Kristiansand kommunes energiforbruk er redusert med 8% kWh per m2 fra 2021 til 2030 (BYS)**
 - **Kristiansand kommunes produserte mengde restavfall og matsvinn er halvert fra 2021 til 2030 (flere)**
 - **Kristiansand kommune bruker innkjøp og anskaffelser strategisk for å redusere miljøbelastningen, samt direkte og indirekte klimautslipp (ØK)**
 - **Kristiansand kommunes reisevirksomhet er redusert og større andel reiser skjer ved klimavennlig transport (flere/alle)**
 - **Kristiansand kommunes klimagassutslipp fra kjøretøy er så lave som mulig (BYS)**
- **Kvalitet:**
 - **Kristiansand kommune har en målrettet og risikobasert internkontroll som sikrer at lover og krav blir fulgt, samt læring og forbedring i tjenestene (internkontrollpolicyen)**
 - Avvik og uønskede hendelser og e-handelslojalitet (indikator – alle)
 - **I Kristiansand er samhandling mellom kommunen og innbyggerne styrket rundt by- og tjenesteutvikling (fra samhandlingsarbeidet)**
 - **Innovasjon og forskning er sentrale elementer i kommunens helhetlige virksomhetsstyring (FoUI-strategi)**

ØKONOMISK
HANDLEFRIHET

ATTRAKTIV
INKLUDERENDE
ARBEIDSGIVER

KVALITETSBEVISST
MILJØVENNLIG
UTVIKLINGSORIENTERT

DIGITAL
INNOVATIV

SAMHANDLENE
KOMMUNE

BEREDSKAPMESSIG
RUSTET

På lag, på stell, på hugget

Forutsetninger for å lykkes

Økonomisk handlefrihet

- Budsjettbalanse i driften innenfor tjenesteområdet Helse og mestring i løpet av 2024. (HM)
- Helse og mestring er ikke i vedtatt økonomiplan pålagt økt innsparingskrav for å løse kommunens økonomiske utfordringer, men krav om omfordeling for å bidra til løse utfordringene med økte demografikostander. (HM)
- Effektuerer vedtatte innsparingskrav for 2024 (30 mill. kr) og forberede for nye, større innsparingskrav (om lag 25-50 mill. kr fra 2025). (ALLE)
- Bystyrets vedtak om innsparinger er knyttet til stabsområdene, Kultur og innbyggerdialog og By- og stedsutvikling. Oppfatter at det forventes at det i hovedsak er administrative funksjoner som skal nedskaleres.
- Nedjustering/endring i tjenestetilbud og strukturendringer med konsekvenser for bemanning må påregnes for å håndtere den økonomiske utfordringen.
- Innsparingskrav «Slå sammen områder og redusere antall kommunalsjefer» inngår som premiss i OU-prosessen «Organisering av stab og støttefunksjoner». I tillegg bør deler av generelt innsparingskrav på opptil 8 mill. inngå i OU-prosessen. Dette kan omhandle alle stabene i organisasjonen - også i tjenesteområdene.
- Også følgende innsparingsmuligheter prioriteres høyt i 2024:
 - Prioritere avtaleoppfølging av rammeavtaler. (ØK i samarbeid med relevant direktørområde)
 - Arealeffektivisering og strengere vurderinger av arealbehov og byggkvaliteter, og få mer ut av investeringsbudsjettet. (BS)
 - ENØK-tiltak prioriteres i perioden (BS)
- Egen gjennomgang av planarbeidet – både antall planer og at de i større grad tar hensyn til at de økonomiske rammene blir vesentlig svekket i årene fremover. (SI)

Forutsetninger for å lykkes

Attraktiv arbeidsgiver

- Sykefraværs/nærværsarbeid er viktige satsinger i 2024, og følges opp i tråd med målene som er satt for hver arbeidsplass. Organisasjon prioriterer støtte til nærværsarbeid, vanskelige personalsaker og ansettelse.
- Prosjekt heltidskultur avvikles i løpet av 2024 med fremleggelse av sluttrapport om oppnådde resultater og flere ferdig utredede tiltak som kan styrke heltidskultur ***når kommuneøkonomien gir mulighet for det.***
- Organisasjon og aktuelle direktørområder prioriterer ressurser til tre viktige konseptfaser i 2024:
 - Digitalisering av ansettelsesprosesser fra A til Å
 - Anskaffelse av digitalt verktøy registrering og styrking av kompetanse
 - Pilotprosjekt arbeidsplasskonsept, rådhuskvartalet
- TØRN-prosjektet prioriteres høyt i 2024 i HM, og stabsområdene prioriterer tilstrekkelig støtte for at prosjektet skal lykkes. Prosjektet sees i sammenheng med Flere i arbeid/kommunen som arbeidsgiver.

Forutsetninger for å lykkes

Miljøvennlig organisasjon

- Klimamål for kommunen som organisasjon ble satt i 2022. **Miljøfyrtårn** som kommunens klima- og miljøledelsessystem skal brukes for å følge opp kommunens klima- og miljømål i tråd med vedtak fra 2023. **Handlingsplanen til klima- og miljøstrategien** ble vedtatt i 2023. Miljøvernenheten har i samarbeid med direktør-/kommunalsjefområdene prioritert tiltak som kan startes opp i 2024. Disse skal innlemmes og følges opp i Miljøfyrtårn-portalen og evt. innarbeides i virksomhetsplaner der det er relevant.
- By og sted: Innføring av Miljøfyrtårn som klima- og miljøledelsessystem. Veiledning til alle direktør-/kommunalsjefområder og alle kommunens enheter i bruken av systemet prioriteres av området.

Forutsetninger for å lykkes

Kvalitetsbevisst og utviklingsorientert

✓ Styring, læring og forbedring:

- **Risikostyring:** Gjennomføre og følge opp lovpålagte risikovurderinger samt risikovurderinger på de viktigste fagområdene i eget direktørområdet. Innarbeide risikostyring som en del av egen virksomhetsstyring. ([Verktøy og metode](#)) (Alle)
- Videreutvikle og ta i bruk gode **kvalitetsindikatorer** i egne tjenester, basert på nasjonale sammenligningsverktøy (ASSS, Kommunebarometer, Norges best styrte kommune, fra direktorater mv.) som er hensiktsmessig for egen virksomhetsstyring (ØK og SI bistår/fasiliterer)
- Stabsområdene prioriterer forbedringstiltak etter egevalueringen av den **overordnede internkontrollen** (ORG, ØK, SI)
- IT legger til rette for å få fremstilt relevant styringsinformasjon for ledere i Styringsportalen ved bruk av **DigiOrden**, som oversikt over systemer, datasett, arkitekturoversikt med koblinger mellom systemer, behandlingsoversikten (GDPR), kostnader, hvor inngåtte avtaler er lagret, informasjon om databehandleravtaler, ROS og DPIA. (ORG)
- ORG styrker ressurser som skal **støtte områdene i informasjonssikkerhetsarbeidet** for å forebygge at sensitiv informasjon kommer på avveie.
- Støtte til oppfølging av handlingsplan for **strategisk kompetanseutvikling og rekruttering** prioriteres (ORG).

✓ Samhandling: Intensjonen med samhandlingskommune videreføres i linjeorganisasjonen og de respektive områdedirektørene, og understøttes med bistand fra stabsdirektørene ved behov. (Fra [sak i KDL](#), 18.09.23).

Forutsetninger for å lykkes

Digital og innovativ

- Direktørområdene benytter «prosjektkontoret» i SI for å sikre best mulig ressursbruk og få størst mulig effekt av innsats.
- Ferdigstille felles handlingsplan for stab- og støttetjenester («Veikart digitalisering») og følge prioriteringene der opp. (SI, ORG, ØK)

Samhandling med omverdenen

- Utvikle metoder for lokal samhandling gjennom Områdesatsing 2023-2027
- Støtte videreutviklingen av #VårtAgder for å øke effekten av dette samarbeidet.
- Bruke Agder Europakontor til å hente kompetanse og finansiering til utviklingsprosjekter i områdene.

Annet

- Oppfølging av samspillsprosjekt og verbalvedtak om samhandling og effektivisering prioriteres:
 - «Organisering av stab og støttefunksjoner» - OU-prosess, konseptfase (Kommunedirektør)
 - «Prinsipper for kommunalsjefsrollen» og «Prinsipper for lederspenn». (ORG)
 - Oppfølging av ytterligere, prioriterte forbedringsforslag (kommunedirektør beslutter oppfølgingsaktiviteter og ansvar)
 1. Kultur og ledelse som fremmer tillit, trygghet, lojalitet og samhandling
 2. Tydeliggjøre fullmakter og roller
 3. Sortering av saker til KDL
 4. Forbedre saksforberedelser og beslutningsprosesser
 5. Direktørenes egne ledergrupper jobber mer med strategiske tema og prioriteringer
 6. Organisatoriske endringer
 7. Tydeliggjøre overordnede prioriteringer
 8. Forbedre intern kommunikasjon om beslutninger
 9. Forenkle og målrette rapportering og prosedyrer
 10. Bruke utvidet ledermøte mer målrettet
 11. Rydde i de interne samhandlingsarenaene
 12. Mer oppgavebasert samarbeid og samhandling

Periodemål direktørområdene

Periodemål Oppvekst

ATTRAKTIV OG
MILJØVENNLIG

INKLUDERENDE OG
MANGFOLDIG

SKAPENDE OG
KOMPETENT

Retningsmål

Periodemål

Kristiansand er et sosialt rettferdig lavutslippssamfunn med 80 % lavere klimagassutslipp i 2030 enn i 2015

I Kristiansand er alle inkludert i utdanningsløp og arbeidsliv

Alle barn og unge får et sammenhengende utdanningsløp og aktivitet ut fra egne forutsetninger

I Kristiansand opplever alle barn og unge trygghet, verdighet, tilhørighet, mestring og deltakelse i fellesskapet

Barn og elever opplever trygghet og trivsel i barnehager og skoler

Barn og unge opplever at de får medvirke og påvirker innholdet i barnehage og skole.

Barn og unge opplever mestring og utvikler ferdigheter i å mestre eget liv

Barn og unge opplever tilhørighet, mestring og deltakelse i fellesskapet

Kristiansand er en helsefremmende by med reduserte levekårsforskjeller

Andel barn og unge som vokser opp i husholdninger med vedvarende lavinntekt er på samme nivå eller lavere enn sammenlignbare storkommuner

En høyere andel barn og deres familier benytter universelle kommunale tilbud og tjenester

Kristiansand er en ledende kompetanseby hvor innbyggerne bruker og utvikler sin kompetanse

En høyere andel unge under 30 år blir jobbklare og kommer i arbeid

Periodemål Helse og mestring

ATTRAKTIV OG
MILJØVENNLIG

INKLUDERENDE OG
MANGFOLDIG

SKAPENDE OG
KOMPETENT

Retningsmål

Periodemål

Kristiansand er et sosialt rettferdig lavutslippssamfunn med 80 % lavere klimagassutslipp i 2030 enn i 2015

Mål på kommunenivå

Kristiansand er et aldersvennlig samfunn

Profilen som hjemmetjenestekommune forsterkes og utvikles

I Kristiansand er alle inkludert i utdanningsløp og arbeidsliv

Mål på kommunenivå

I Kristiansand opplever alle barn og unge trygghet, verdighet, tilhørighet, mestring og deltakelse i fellesskapet

Mål på kommunenivå

Kristiansand er en helsefremmende by med reduserte levekårsforskjeller

Kristiansand er regional drivkraft og nasjonal pådriver i utvikling av effektive og behovsdrivne tjenester

E-helseløsninger legger til rette for samhandling og sømløs informasjonsdeling

Teknologi som understøtter utviklingen av profilen som hjemmetjenestekommune er tatt i bruk

Teknologi bidrar til myndiggjorte innbyggere med god kompetanse på egenhelse og livssituasjon

Kristiansand er en ledende kompetanseby hvor innbyggerne bruker og utvikler sin kompetanse

Periodemål Kultur og innbyggerdialog

ATTRAKTIV OG
MILJØVENNLIG

INKLUDERENDE OG
MANGFOLDIG

SKAPENDE OG
KOMPETENT

Retningsmål

Periodemål

Kristiansand er et sosialt rettferdig lavutslippssamfunn med 80 % lavere klimagassutslipp i 2030 enn i 2015.	Mengde av produsert restavfall i Kristiansand er halvert i 2030 på grunn av betydelig redusert forbruk og økt materialgjenvinningsgrad minst 65% innen 2030
Kristiansand har en by og stedsutvikling som fremmer kompakte sentre med gode kvaliteter i byrom og nærmiljø	Kristiansand har attraktive og tidsriktige kulturarenaer og kultur møteplasser for profesjonelle og det frivillige feltet, både i sentrum og i bydelene. Kristiansand skal utvikle sentre, nærmiljø og møteplasser som attraktive steder med vekt på grønn struktur.
I Kristiansand opplever alle barn og unge trygghet, verdighet, tilhørighet, mestring og deltakelse i fellesskapet	Alle barn og unge i Kristiansand har mulighet til å delta i trygge kultur- og fritidstilbud. Frivillige lag og foreninger gir tilbud om deltakelse til alle barn og unge
I Kristiansand er alle innbyggere aktive samfunnsdeltakere og har tillit til hverandre.	Dialog, medvirkning og samskaping med underrepresenterte stemmer øker. Innbyggere har digitale tjenester som sitt førstevalg Kristiansand har arenaer og møteplasser i alle deler av kommunen, som legger til rette for at flere deltar i et aktivt kultur-, idretts-, frivillighets- og fritidsliv
Kristiansand er en ledende kompetanseby hvor innbyggerne bruker og utvikler sin kompetanse	Kommunen er attraktiv som arrangørby for lokale og nasjonale arrangementer Kristiansand har et mangfold av kultur- og fritidsarenaer som legger til rette for utvikling og bruk av egen kompetanse. Kristiansand har kunnskapsdrevet og dialogbasert utvikling av kunst og kulturfeltet.

Periodemål By- og stedsutvikling

ATTRAKTIV OG
MILJØVENNLIG

INKLUDERENDE OG
MANGFOLDIG

SKAPENDE OG
KOMPETENT

Retningsmål

Periodemål

Kristiansand er et sosialt rettferdig lavutslippssamfunn med 80 % lavere klimagassutslipp i 2030 enn i 2015.

All trafikkvekst skjer via sykkel, gange og kollektivtransport

Kristiansand har en by og stedsutvikling som fremmer kompakte sentre med gode kvaliteter i byrom og nærmiljø

Jordbruksarealer opprettholdes

Boligbyggingen skjer ved fortetting og transformasjon i tilknytning til eksisterende senter og boligområder

I Kristiansand er alle inkludert i utdanningsløp og arbeidsliv

En høyere andel personer i alderen 16-66 deltar i arbeid og utdanning

Kristiansand er en helsefremmende by med reduserte levekårsforskjeller

Kristiansands befolkning har god tilgang til nærturområder

Periodemål Stabsområdene

ATTRAKTIV OG
MILJØVENNLIG

INKLUDERENDE OG
MANGFOLDIG

SKAPENDE OG
KOMPETENT

Retningsmål

Periodemål

I Kristiansand er alle inkludert i utdanningsløp og arbeidsliv

En høyere andel unge under 30 år er i arbeid

ORG