



Re kommune



Tønsberg kommune

JournalpostID

18/40943

Saksbehandler:
Martine Gran, telefon: 33 34 80 29
Kommunesammenslåing

Administrativ hovedstruktur i nye Tønsberg kommune

Utvalg	Møtedato	Saksnummer
Partssammensatt utvalg nye Tønsberg	23.08.2018	012/18
Fellesnemnd nye Tønsberg kommune	23.08.2018	029/18

Prosjektleder/rådmannens innstilling

Saken tas til orientering.

23.08.2018 Partssammensatt utvalg nye Tønsberg:

Møtebehandling:

Prosjektleder/rådmannen presenterte den administrative hovedstrukturen.

Votering:

Prosjektleder/rådmannens innstilling ble enstemmig vedtatt.

PSU- 012/18 Vedtak:

Saken tas til orientering.

Vedlegg:

Organisasjonskart
Presentasjon administrativ hovedstruktur
Sluttrapport Agenda Kaupang
Høringsinnspill
Drøftingsprotokoll

Sammendrag:

Overordnet administrativ organisering for nye Tønsberg kommune får følgende struktur:

- Stabs- og støtteoppgavene organiseres i tre sentrale staber
 - Økonomi og virksomhetsstyring
 - HR
 - Digitalisering, kommunikasjon og administrativ støtte
 - Økonomi og virksomhetsstyring
 - Organisasjon
 - Innovasjon og digitalisering
- Ansvar for tjenesteproduksjon og forvaltningsoppgaver legges i fem avdelinger:
 - Oppvekst og læring
 - Mestring og helse
 - Samfunns- og næringsutvikling
 - Kultur, nærdemokrati og inkludering
 - Eiendom og tekniske tjenester

Stab- og tjenesteområdene ledes av hver sin kommunalsjef. Kommunalsjefene utgjør sammen med rådmannen kommunens administrative ledergruppe.

Ledergruppen blir sammensatt slik at alle kommunens sentrale oppgaver og tjenester er representert.

Organiseringen evalueres etter to år, senest i løpet av 2023.

Innledning – hva saken gjelder:

I henhold til prosjektplan for kommunesammenslåingen, vedtatt av fellesnemnda 14.02.18 (sak 004/18) skal administrativ hovedstruktur vedtas i den første fasen av prosjektet. Flere prosesser, som ansettelse av rådmannens ledergruppe, virksomhetsorganisering, lokalisering og videre utvikling av tjenesteområdene, er avhengig av at overordnet administrativ organisering er vedtatt.

Arbeidet med administrativ hovedstruktur har vært ledet av Egil Johansen (prosjektleder/rådmann). Rådmennene i Re og Tønsberg har sammen med prosjektleder/rådmann utgjort arbeidsutvalget, og den partssammensatte «administrative rådgivningsgruppen» har fungert som prosjektgruppe. Gruppen består av: Trond Wifstad (rådmann Re), Unni Bu (kommunalsjef Re), Mette Halvorsen (kommunalsjef Re), Ivar

Jostedt (kommunalsjef Re), Hanne Krokrud (avdelingsleder personal Re), Geir Viksand (rådmann Tønsberg), Mette Vikan Andersen (kommunaldirektør Tønsberg), Tove Hovland (kommunaldirektør Tønsberg), Jan Eide (kommunaldirektør Tønsberg), Aase Helland Volle (HR/personalsjef Tønsberg), Hege Ramberg (HTV Re), Bente Bø (HTV Re), Monika Aafos (HTV Tønsberg), Hilde Sjørdalen (HTV Tønsberg), Thomas Rasmussen (HVO Re) og Henning Nilsen (HVO Tønsberg). I tillegg har Anders Tyvand, Lise Brit Haugen og Martine Gran fra prosjektteamet deltatt.

Konsulenter fra Agenda Kaupang har bistått med prosessledelse og har utarbeidet et forslag til anbefalte modell i nært samarbeid med prosjektgruppen. Det vises til vedlagte rapport «Administrativ organisering av nye Tønsberg kommune» for en nærmere beskrivelse. Arbeidet har pågått i perioden mars – juni.

Rapporten fra Agenda Kaupang ble sendt på høring til rådmennenes ledergrupper, virksomhetsledere, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud i Re og Tønsberg 30. mai 2018. Fristen for å gi høringsinnspill var 18. juni 2018. (Fire innspill kom etter fristen men er tatt med i vurderingen). I høringsperioden kom det 41 hørings svar, representert av 52 høringsinstanser. Alle høringsinnspill ligger vedlagt.

I høringen ønsket prosjektleder/rådmann innspill på anbefalte modell. I tillegg eventuelle synspunkter på noen av de tjenester/funksjonene som hadde vært særlig diskutert i prosjektgruppen. Det gjaldt plassering av folkehelse, kulturskole, NAV og Tønsberg Læringscenter.

Det ble presisert at organisering av kommunen på stabs – og virksomhetsnivå skal foregå i perioden 15. oktober 2018 – 1. februar 2019.

Fakta grunnlag:

I henhold til prosjektplan for kommunesammenslåingen, vedtatt av fellesnemnda 14.02.18 (sak 004/18) punkt 4.4.2 har prosjektleder/rådmann mandat til å drøfte og utarbeide forslag til:

- *Administrativ hovedstruktur, dvs. fastlegging av organisatoriske prinsipper og organisasjonsmodell, herunder antall rapporteringsnivå, faglig inndeling i rådmannens ledergruppe og prinsipper knyttet til ansettelse av ledere.*

Re og Tønsberg er i dag ulikt organisert, men begge kommunene har en ledergruppe bestående av fire personer. I forbindelse med kommunesammenslåingen får man en anledning til å rette opp svakheter ved dagens to modeller, og en mulighet til å tilpasse den nye organisasjonen krav og forventninger til nye Tønsberg kommune.

Innledningsvis ble det gjennomført intervjuer med rådmennene og rådmennenes ledergrupper i begge kommunene. Agenda Kaupang gjorde dette for å ivareta kommunenes tidligere tradisjoner, fortrinn og sterke sider gjennom prosessen, og samtidig sørge for at ny organisasjonsmodell ivaretar dette. Deretter ble det gjennomført fem workshops med «administrative rådgivnings-gruppe». To modeller ble sendt på høring til rådmennenes ledergrupper, virksomhetsledere, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud i Re og Tønsberg.

Modell A:

- Stabs- og støtteoppgavene organiseres i to sentrale staber

- Økonomi og virksomhetsstyring
- Organisasjon, innovasjon og digitalisering
- Ansvar for tjenesteproduksjon og forvaltningsoppgaver legges i fem avdelinger
 - Oppvekst og læring
 - Mestring, helse og velferd
 - Samfunns- og næringsutvikling
 - Kultur, folkehelse og nærdemokrati
 - Eiendom og tekniske tjenester

Modell B:

- Stabs- og støtteoppgavene organiseres i tre sentrale staber
 - Økonomi og virksomhetsstyring
 - Organisasjon
 - Innovasjon og digitalisering
- Ansvar for tjenesteproduksjon og forvaltningsoppgaver legges i fire avdelinger
 - Oppvekst og læring
 - Mestring, helse og velferd
 - Eiendom og tekniske tjenester
 - Samfunnsutvikling, kultur og nærdemokrati

Målsettinger og kriterier

Rådmann/prosjektleder presiserte at begge modellene vil kunne fungere godt i nye Tønsberg kommune, men prosjektleder/rådmann anbefalte modell A.

I prosessarbeidet startet gruppen med målsettingene for nye Tønsberg kommune. Målene skulle være retningsgivende, men det behøvde ikke å være en direkte sammenheng mellom mål og modell for den administrative organiseringen.

I den politiske plattformen er det 19 målsettinger og 5 særskilte satsningsområder. I arbeidet med administrativ hovedstruktur samlet gruppen seg om 4 målsettinger fra den politiske plattformen som bør vektlegges ved valg av organisasjonsmodell.

- Økt demokratisering.
- God dialog med innbyggere, samarbeid med frivilligheten, kultur og idrett.
- Kommunen som samfunns- og næringsutvikler.
- Kommunens rolle som tilrettelegger for folkehelse.

I arbeidet med struktur og ansvarsområder for rådmannens ledergruppen i nye Tønsberg, drøftet gruppen organisasjonsmodeller utfra tre ulike faktorer:

- bredde og dybde i ny organisasjon
- målsettinger i politisk plattform

- kriterier som organisasjonsmodellen skal tilfredsstill

Arbeidsgruppen hadde ulike modeller til vurdering, og den anbefalte modellen, var den modellen som skåret høyest på kriteriene som arbeidsgruppen anså som viktigst at den nye organisasjonen ivaretok.

Viktige prinsipper for valg av modell har vært:

- God tilrettelegging for politisk aktivitet
- innovasjon og tjenesteutvikling
- effektiv styring
- klar og forståelig organisasjon
- ivareta viktige politiske føringer fra politisk plattform (som nevnt ovenfor).

Prosjektleder/rådmannen sin anbefalte modell ivaretar momentene ovenfor, i tillegg gir modellen et tydelig skille mellom driftsoppgaver og oppgaver knyttet til kommunen som samfunnsutvikler.

Oppsummering av høringen

I høringsperioden kom det inn 41 hørings svar, representert av 52 høringsinstanser. Rådmennenes ledergrupper og virksomhetsledere leverte 28 unike svar, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud leverte 7 unike svar, og det kom 6 svar fra ulike tjenesteområder.

Hovedtrekkene er som følger:

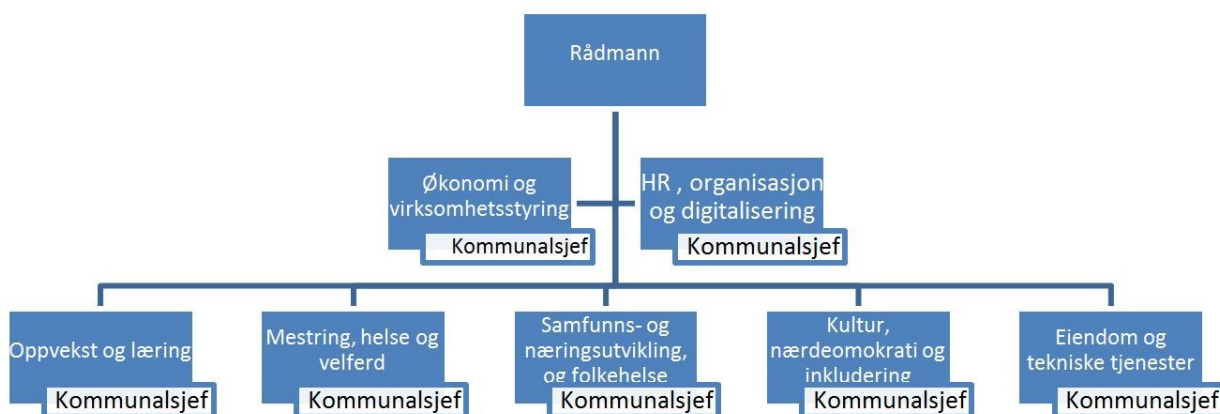
- De fleste virksomhetslederne støtter modell A.
- Rådmannens ledergruppe i Tønsberg leverte et samlet hørings svar som støtter modell A.
- Rådmannens ledergruppe i Re leverte et samlet hørings svar der de fremmer en egen modell (modifisert modell B).
- I hørings svaret fra samarbeidsutvalget for de hovedtillitsvalgte i Tønsberg, kommer det frem at det er viktig at HR-avdelingen er direkte underlagt rådmannen.
- De hovedtillitsvalgte i Re anbefaler modell B, der et stabsområde heter organisasjon/HR og ivaretar funksjonene til HR avdelingen direkte underlagt rådmann, med en egen kommunalsjef med ansvar for HR.
- Flere ønsket kulturskolen lagt til oppvekst og læring, men det var også flere som mente kulturskolen burde være organisert sammen med resten av kulturområdet.
- Flere ønsket Tønsberg Lærings senter lagt til kultur, folkehelse og nær demokrati. Men det var også flere som påpekte at den bør organiseres sammen med NAV. Tønsberg Lærings senter ønsket tilknytning til oppvekst og læring, og foreslo at kommunalrådet endret navn og tok med integrering slik at man også i navnet viste tydelig at virksomheten også har et viktig oppdrag i tilknytning til integrering.
- På plassering av folkehelse kom det blandende signaler. Begge ledergruppene foreslo at det burde legges under samfunnsutvikling. De andre svarene var jevnt fordelt mellom rådmannens stab og kulturområdet.
- På plassering av NAV kom det blandende signaler gitt hvor blant annet Tønsberg Lærings senter og boligkontor skal ligge. NAV anbefalte mestring, helse og velferd, ledergruppen i Re anbefalte folkehelse, kultur og næringsutvikling (modifisert versjon av

modell B), og ledergruppen i Tønsberg anbefalte samfunns- og næringsutvikling.

Flere av høringsinnspillene hadde egne kommentarer til den foreløpige opplistingen av oppgaver under hvert kommunalområde. Disse kommentarene blir tatt med til arbeidet med virksomhetsstrukturen.

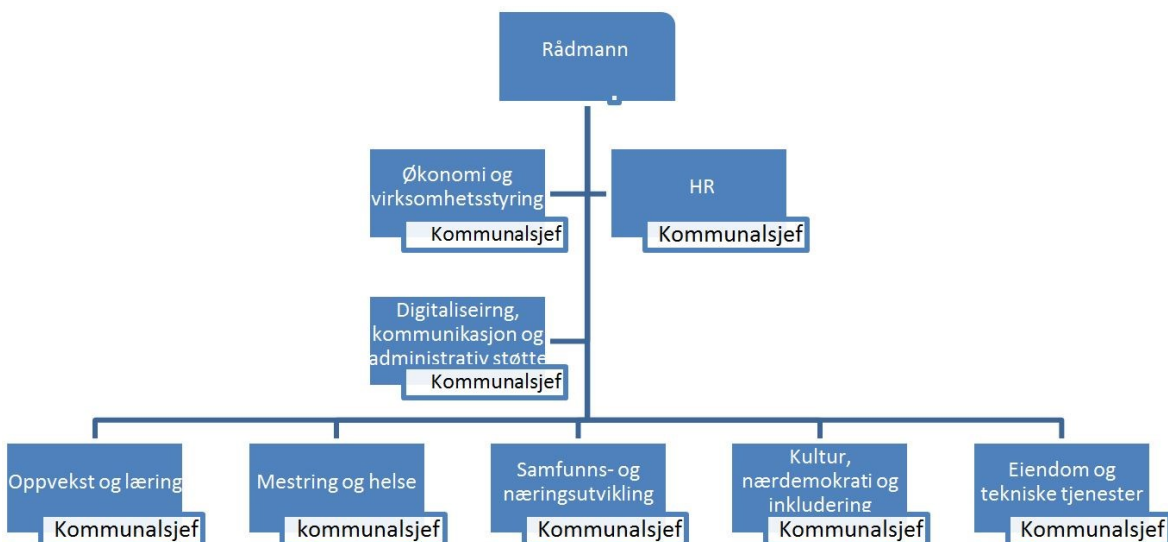
Ut fra høringsinnspillene og møte med administrative rådgivningsgruppe er det gjort noen justeringer av modellen, inkludert navnene på kommunalområdene.

Agenda Kaupangs sin anbefaling er en revidering av modell A:



Prosjektleder/rådmanns anbefalte modell.

Prosjektleder/rådmann sin anbefalte modell bygger på modell A:



Begrunnelse for valg av modell

Prosjektleder/rådmann foreslår en modell som ligger tett opp til den som Agenda Kaupang anbefaler i sin rapport. Denne modellen har fått bred støtte i høringsrunden.

På ett område er det gjort en justering: Det opprettes et eget kommunalsjefsområde for HR, noe som innebærer at det blir tre stabsområder mot to i Agenda Kaupangs anbefaling.

De tillitsvalgte i både Re og Tønsberg har samlet anbefalt at det opprettes et eget

kommunalsjefsområde for HR. Ledergruppen i Re anbefaler det samme.

Nye Tønsberg kommune blir en stor arbeidsgiver med 4500 ansatte. I den politiske plattformen understrekes målsettingen om at den kommunen skal ha en «tydelig, raus og inkluderende» arbeidsgiverpolitikk.

Ved overgang til den nye kommunen er det et omfattende arbeid som skal til på det personalfaglige området. Blant annet skal lønn og arbeidsbetingelser harmoniseres, det skal etableres nye reglementer og rutiner og det skal arbeides med leder- og medarbeiderutvikling. Dette er et arbeid som er av stor strategisk betydning for den nye kommunen.

Det er viktig at stabsfunksjonene ikke blir for dominerende i rådmannens ledergruppe. Det kan gi manglende oppmerksomhet om viktige spørsmål innenfor tjenesteutvikling og drift. Ved at fem av kommunalsjefsområdene er knyttet til utadrettet tjenesteproduksjon og samfunnsutvikling, så er det en god balanse mellom stab og drift selv om antallet stabsenheter går opp fra to til tre.

Prosjektleder/rådmanns vurdering er ut fra dette at HR funksjonen bør gis en egen plass i rådmannens ledergruppe.

Antallet kommunalsjefer går dermed opp fra syv til åtte. Ledergruppen vil dekke de sentrale oppgaveområdene for kommunen. Den vil samlet være godt rustet til å lede etablering og utvikling av nye Tønsberg kommune.

Til sammenligning kan nevnes at nye Drammen kommune får en rådmannens ledergruppe på ni medlemmer. Nordre Follo kommune får ti medlemmer, nye Lillestrøm kommune syv medlemmer og nye Asker får åtte medlemmer i rådmannens ledergruppe. Sandefjord kommune har ti medlemmer i rådmannens ledergruppe og Færder kommune åtte medlemmer.

Det legges opp til intern rekruttering til stillingene i tråd med vedtatt omstillingsavtale, og det anbefales at organiseringen evalueres når den nye kommunen har vært i drift i ca. to år.

Kort om kommunalområdene

Det presiseres at organisering på virksomhetsnivå ikke fastsettes gjennom denne saken. Kommunalsjefområdene nedenfor er derfor ikke uttømmende beskrevet. Organisering av kommunen på stab – og virksomhetsnivå vil foregå i perioden 15. oktober 2018 – 1. februar 2019.

Oppvekst og læring

Kommunalområdet vil ha ansvar for et helhetlig tjenestetilbud til barn og unge. Nye Tønsberg kommune skal ha gode og trygge oppvekstsvilkår for alle barn og unge, og kvaliteten i alle tjenestene skal danne et stabilt grunnlag for barn og unges utvikling.

I nye Tønsberg kommune sin politiske plattform er gode oppvekstsvilkår, forebyggende arbeid og smart oppvekst særskilte satsningsområder. Det betyr blant annet at kommunen skal ha fokus på tidlig innsats. I det begrepet ligger det blant annet at man anerkjenner at læring starter tidlig i livet og at det skal gis rask hjelp dersom det oppstår utfordringer. Frafall i videregående skole er en utfordring, og tidlig innsats er et viktig virkemiddel for å øke gjennomføringen. Utdanning er et av de viktigste virkemidlene for å redusere sosiale og økonomiske forskjeller og er en kilde til sosial mobilitet.

Tjenesteområdet for oppvekst og læring vil få ansvar for grunnskole, barnehage, barne- og

ungdomstjenester som barnevern, helsestasjon, PPT og helsetjenester til barn og unge.

Når det gjelder helsetjenester til barn og unge med livslangt bistandsbehov skal det utredes nærmere hvorvidt det skal plasseres med «oppvekst og læring» eller «mestring og helse». Alternative aldersgrense på overgang (18, 20 og 23 år) må også vurderes. Siktemålet er at dette avklares før 1. oktober i år.

Mestring og helse

Kommunalområdet vil ha ansvar for et helhetlig tjenestetilbud til kommunens voksne innbyggere og skal sikre gode helse – og velferdstjenester som gir grunnlag for livsmestring.

Flere offentlige utredninger omhandler ulike utfordringer kommunene står ovenfor når andelen eldre øker i samfunnet. Nye Tønsberg må derfor ha et tjenestetilbud som gir pleie- og omsorgstjenester av høy kvalitet til alle innbyggere som har behov for det. Innenfor dette kommunalområdet vil forebygging og forebyggende aktiviteter også ha stor fokus.

Tjenesteområdet mestring og helse vil blant annet få ansvar for alle helsetjenester for voksne, forvaltningskontor, hjemmebaserte tjenester, bo- og omsorgssentra, rehabilitering, psykisk helse og rus. Innenfor dette området er digitalisering også fremtredende gjennom bruk av ny velferdsteknologi.

Samfunns- og næringsutvikling

Kommunalområdet vil ha ansvar for kommuneplaner og overordnede arealplaner, samt næring- og eiendomsutvikling. Nye Tønsberg kommune skal være attraktiv både for økt bosetting og for etablering av nye arbeidsplasser. Innenfor dette tjenesteområdet ligger også folkehelse. Gjennom folkehelseloven er kommunen pålagt å ha nødvendig oversikt over helsetilstanden i befolkningen, for å sikre en samfunnsutvikling som fremmer folkehelse, samt utjevner sosiale ulikheter i helse. Det betyr at folkehelse er sektorovergripende og vil ha ulike tiltak innenfor alle de ulike kommunalområdene, og vil samarbeide tett med samfunns- og næringsutvikling i planarbeidet.

Kommunalområdet omfatter også NAV, for å styrke «arbeidslinja». Manglende tilknytning til arbeidslivet, kan gi økonomiske utfordringer for den enkelte, særlig dersom det strekker seg over tid. Dette kan i noen tilfeller ses i sammenheng med andre faktorer som blant annet bo- og levekår, helseutfordringer, ensomhet, skoleprestasjoner, rus og omsorgssvikt.

Kommunalområdet vil ha ansvar for skjenkesaker, og vil kunne se alkoholpolitikk og folkehelse i en sammenheng.

Kultur, nærdemokrati og inkludering

Kommunalområdet vil blant annet få ansvar for nye Tønsbergs satsning på kultur, idrett og fritid som er alle elementer som bidrar til by – og stedsutvikling. Dette skal skje i dialog med kommunens innbyggere og i samarbeide med frivillig sektor.

Kommunalområdet endrer navn etter høringsrunde, og inkluderer også Tønsberg Læringscenter. Dette for å styrke kommunalrådet med inkluderingsperspektivet som også ivaretar arbeidet med barnefattigdom og utenforskap. Tønsberg Læringscenter vil fortsatt ha tett samarbeid med oppvekst og læring.

Tjenesteområdet får blant annet ansvar for kultur, idrett og friluftsliv, dette innebærer også alle de ulike arenaene og utleie, samt bibliotek, kulturskole, frivilligsentral, nærdemokrati

og medvirkningsordninger.

Eiendom og tekniske tjenester

Kommunalområdet vil ha ansvar for kommunens ulike driftsoppgaver på det kommunaltekniske området.

I dette tjenesteområdet vil blant annet plan og byggesaker, reguleringsplaner, vei, vann og avløp, renovasjon, park og friområder, kommunale eiendommer og boliger, brannvesen, parkering og øvrige tekniske tjenester være plassert.

Stab – og støttefunksjoner

Det vil være tre rene stabsfunksjoner som rapporterer til rådmannen. Disse er «økonomi og virksomhetsstyring», «HR» og «Digitalisering, kommunikasjon og administrativ støtte».

Økonomi og virksomhetsstyring vil ha det samlede ansvaret for å sikre en helhetlig økonomiplanlegging og virksomhetsstyring av kommunen.

HR vil ha ansvar for HR-strategi, og organisasjonsutvikling. I tillegg vil blant annet lønningsfunksjonen, leder- og medarbeiderutvikling, HMS og øvrige personalfagligstøtte være plassert der.

Digitalisering, kommunikasjon og administrativ støtte vil ha ansvar for administrative støttefunksjoner og fellestjenester for alle kommunens virksomheter. Digitalisering er en viktig del av tjenesteutviklingen, og det vil være avgjørende at digitalisering blir ivaretatt på et strategisk nivå og at digitalisering har en plass i organisasjonene som sikrer tilstrekkelig gjennomslag i hele organisasjonen.

I dette området ligger blant annet kommunikasjon, servicetorg, politisk sekretariat og dokumentcenter/arkiv.

Kort beskrivelse av beslutningsnivåer og delegering

Rådmannens ledergruppe utgjør i den anbefalte modellen ledernivå 1. Ledergruppen har ansvar for en helhetlig og samlet ledelse av kommunen.

Neste beslutningsnivå er virksomhetslederne og avdelingslederne i stab- og støttefunksjoner.

Det vil videre åpnes for å etablere et tredje beslutningsnivå med delegert myndighet der det er formålstjenlig. Dette gjelder særlig i bemanningstunge deler av kommunen. Men det vil bli lagt vekt på å begrense antall beslutningsnivåer i organisasjonen for å sikre størst mulig nærhet mellom toppledelsen og de som utfører det daglige arbeidet overfor innbyggere og brukere.

Så snart delegasjon fra kommunestyret til rådmannen i nye Tønsberg er fastsatt så vil det bli utarbeidet et delegasjonsreglement internt i administrasjonen. Siktemålet er at dette er på plass før 1.1.2020.

Forholdet mellom linje og stab

Det tre stabsområdene som opprettes i organisasjonen vil ha en rådgivende og støttende funksjon for toppledelsen, virksomhetslederne og organisasjonen som helhet.

I tillegg vil de ha ansvar for en rekke løpende driftsoppgaver knyttet til f.eks. lønn, regnskap og kommunikasjon. Stabene skal være med å sikre et høyt faglig nivå og utvikling på sine respektive fagområder i kommunen.

Kommunalsjefene som leder stabsområdene vil ha fullt økonomi- og personalansvar for egne avdelinger. De vil derimot normalt ikke ha instruksjonsmyndighet overfor virksomhetslederne. Denne instruksjonsmyndigheten vil følge linjeveien via kommunalsjefene for de fem utadrettede tjenesteområdene. Virksomhetslederne vil få delegert rådmannens fullmakter, så langt som mulig, for å utøve ledelse på egen virksomhet.

Det vil bli utarbeidet et eget reglement for delegasjon fra rådmannen etter at de folkevalgte har fastlagt sin delegasjon av myndighet til rådmannen.

Etablering av lederfora og dialogmøter

Rådmannens ledergruppe

Rådmannens ledergruppe har sammen det overordnede ansvaret for ledelse, samordning og utvikling av kommunen. Beslutninger tatt av en kommunalsjef innenfor sitt ansvarsområde er å anse som rådmannens beslutning. Dette betyr at ledergruppen må være godt samsnakket og koordinert og de må ha jevnlig møter.

Ved behandling av store og sammensatte saker skal ledergruppen praktisere teamarbeid. I slike saker er det ekstra viktig å samarbeide og koordinere handlingene for å nå løse oppgaven og nå målene. Store og sammensatte saker bør, så langt som mulig, avgjøres ved konsensusbeslutninger.

Som ett ledernivå, rådmannsnivået, er ledergruppen gjensidig avhengig av hverandre for å lykkes. Det vil derfor bli lagt vekt på å utvikle gode og effektive samarbeidsformer i gruppen.

Kommunalsjefenes ledergrupper

Det vil i hvert kommunalsjefsområde bli etablert egne ledergrupper bestående av kommunalsjef og virksomhets-/stabsledere. Disse ledergruppene vil ha ansvaret for ledelse, samordning og utvikling av sine respektive ansvarsområder og for samarbeid på tvers i kommunen.

Virksomhetslederne blir delegert rådmannens fullmakter på egen virksomhet, men det forutsettes samtidig deltagelse og engasjement inn i kommunalsjefens ledergruppe. Det forutsettes at kommunalsjefenes ledergrupper har regelmessige møter og praktiserer teamarbeid så langt det er hensiktsmessig.

Lederforum

Her møtes rådmannens ledergruppe, virksomhetslederne, tillitsvalgte og hovedverneombud. Dette vil være et forum for gjensidig informasjon, dialog og lederutvikling. Lederforum vil ha fire til seks møter i året.

Dialogmøte med hovedtillitsvalgte og hovedverneombud

Rådmannen vil ha regelmessige møter med hovedtillitsvalgte og hovedverneombud for gjensidig informasjon og dialog.

Arbeidsmiljøutvalget

I tillegg til de ovenfor nevnte ledermøtene så er også det lovpålagte arbeidsmiljøutvalget et viktig forum for utvikling av kommunen som en god arbeidsplass. Rådmannens ledergruppe vil være bredt representert i arbeidsmiljøutvalget.

Lederutvikling

Virksomhetslederne har et omfattende lederansvar gjennom delegering av rådmannens fullmakter. Det skal også utvikles felles prinsipper for ledelse og medarbeiderskap for den nye kommunen og nye etiske retningslinjer.

Når ny ledelse på rådmannsnivå og virksomhetsledernivå er på plass vil det bli iverksatt et program for lederopplæring og – utvikling. Hensikten med dette er å sette lederne best mulig i stand til å utføre sine oppgaver på en god måte. Hovedtillitsvalgte og hovedverneombud vil også bli invitert til å være med på programmet.

Betydningen av godt samarbeid på tvers

Uansett valg av modell for organisering så er godt samarbeid på tvers mellom tjenesteområder og mellom stab og tjenesteområder helt nødvendig for å yte gode tjenester til kommunens innbyggere. Dette vil bli vektlagt på alle nivåer i organisasjonen, fra rådmannens ledergruppen og videre utover i organisasjonen. Åpenhet, god intern kommunikasjon og klar og tydelig organisering fremmer samarbeid på tvers.

Politisk budsjettstyring på virksomhets- eller rammeområdenivå?

I Tønsberg kommune vedtar bystyret budsjettet på virksomhetsnivå mens det i Re kommunestyre vedtas på rammeområdenivå. Et rammeområde vil typisk inneholde alle virksomheter innenfor et tjenesteområde, f.eks. oppvekst og læring.

Prosjektgruppen som har arbeidet med administrativ hovedorganisering anbefaler å velge rammebudsjettering for nye Tønsberg. Økonomisjefene i de to kommunene har utarbeidet et notat som anbefaler det samme.

Rammebudsjettering gjør blant annet at ressursbruk- og fordeling på tjenesteområder kommer i fokus, framfor den organisatoriske inndeling i virksomheter. Budsjettvedtaket blir mindre detaljert og rådmannens fullmakter til f.eks. å opprette fellesposter innenfor det enkelte rammeområde øker.

Kommunestyret kan, dersom rammemodellen velges, likevel ved budsjettbehandling og løpende rapportering få oversikt over fordeling på den enkelte virksomhet. Valg av rammeområdemodell endrer ikke delegasjonsfullmaktene til virksomhetslederne.

Spørsmål om valg av budsjetteringsmodell vil bli tatt opp til politisk behandling i forbindelse med etablering av budsjett- og økonomiplan for nye Tønsberg for 2020-23.

Forholdet mellom administrativ og politisk organisering

Den politiske organiseringen ble fastlagt av fellesnemnda i møte 13. juni i år. Det ble der bestemt å opprette fem hovedutvalg i tillegg til blant annet administrasjonsutvalg, kommunepanutvalg og økonomiplanutvalg. Den administrative hovedorganiseringen som fremlegges i denne saken har mange likheter med den politiske organiseringen, uten å være helt overlappende. Med fem utadrettede kommunalsjefsområder og tre sentrale stabsområder er det lagt til rette for å betjene de politiske organene i nye Tønsberg kommune på en god måte.

Videre prosess

Etter behandling av foreliggende sak i partssammensatt utvalg (PSU) og fellesnemnda vil arbeidet med innplassering av ledere i de ulike kommunalsjefsstillingene bli iverksatt. Arbeidet vil skje i tråd med omstillingsavtalen for nye Tønsberg, og målsettingen er at ny ledergruppe er utvalgt innen den 15. oktober. Dette er i henhold til prosjektplanen for

sammenslåingsprosjektet.

De fra dagens ledelse i Re og Tønsberg som innplasseres i den nye ledergruppene vil fram til 1.1.2020 få en todelt oppgave. For det første vil de fortsatt utføre sin lederoppgave i de eksisterende kommunene. I tillegg vil de sammen med prosjektleder/rådmann ha ansvar for å forberede etablering av den nye kommunen.

Virksomhetsstrukturen, nivå nummer to i organisasjonen, skal etter planen være fastlagt innen 1. februar 2019.

Konklusjon:

Overordnet administrativ hovedstruktur fastlegges som beskrevet i saken.

Videre behandling:

Saken avsluttes i fellesnemnda.

Tønsberg, 14.08.2018

Egil Johansen
Prosjektleder/rådmann