

ORGANISASJONS OG BEMANNINGSPLAN FOR ADMISTRATIV LEDELSE I ÅMOT KOMMUNE

20. juni 2013

GODKJENT AV:

Navn	Stilling	Dato
Randi Dørum	Rådmann	20. juni 2013

Innholdsfortegnelse

Innhold

Innholdsfortegnelse	2
Innledning.....	3
Effekt mål (overordnet nytteeffekter etter prosjektet er avsluttet).....	3
Hensikt og omfang.....	4
Ansvar	4
Ledelsesfunksjoner	4
Styrings- og rapporteringslinjer.....	4
Hovedoppgaver	5
Rådmann	5
Ass. Rådmann/HR-leder	5
Økonomisjef	5
Sektorledere	5
Enhetsledere.....	6
Ledergruppen:	6
Organisering	7
Ansvars- og myndighetsbeskrivelser	8
Kompetansekrav.....	9
Sektorledere	9
Enhetsledere.....	10
Annet	10

Innledning

Det er gjennomført et prosjekt: «Bedret ressursutnyttelse, kvalitet og effektivitet i kommunens administrasjon» Fase 1, i ledergruppen i Åmot kommune i tiden april – juni 2013, som er basert på følgende:

I Åmot kommunes "Kommunal planstrategi 2013-2015 med utfordringsdokument" heter det:

" 4.3.2 Planbehov

Det er behov for en gjennomgang av organisering av kommunens administrative ledelse for å sikre større effektivitet og samordning som kan gi bedre strategisk styring, forestå utviklingsarbeid samt sikre bedre utnyttelse av ressursene. Parallelt med dette kan det være fornuftig med en gjennomgang av den politisk organisasjonsstrukturen".

Plandokumentet peker på at den administrative ledergruppen er stor og med fokus på løpende drift. En ønsker derfor å utvikle en ledergruppe som kan tenke strategisk utvikling og styring. En framtidig endring av kommunens administrasjon vil påvirke hele den kommunale organisasjonen og vil berøre både det politiske nivå, alle ansatte og kommunens innbyggere i siste instans. Det er derfor viktig at man legger opp til en prosess som involverer de berørte og sikrer medvirkning på alle nivå.

I mange kommuner med en 2-nivåmodell har man sett at denne har noen iboende utfordringer. Kontrollspennet mellom rådmann og virksomhetsledere kan bli for stor. Støtte og oppfølging av virksomhetsledere kan bli liten enten fordi man har for mange å følge opp, eller fordi man ikke har nødvendig kompetanse sentralt. Man får et fokus på løpende drift, ikke på strategisk tenkning. Løsningen på disse utfordringene har i mange kommuner vært å styrke den overordnede ledelse for å fylle det mangfold av oppgaver som denne ledelsen har.

Hovedutfordringene i linjen og problemstillingene som prosjektet skal bidra til å løse:

- Tydeliggjøre administrasjonens mål, strategier og hovedprosesser
- Tydeliggjøre skille mellom strategi og drift
- Bedre utnyttelsen av ressursene, herunder effektivisere og samordne.

Prosjektet er gjennomført i forhold til «Prosjektmandat: Bedret ressursutnyttelse, kvalitet og effektivitet i kommunens administrasjon», Fase 1, Versjon 1.0

Effektmål (overordnet nytteeffekter etter prosjektet er avsluttet)

Målet for prosjektet var å komme fram til en administrativ modell som:

- Er effektiv og samordnet og som dermed sikrer god strategisk styring, herunder:
 - utvikle og en lederstruktur som er godt tilpasset Åmot kommune sine mål, strategier og hovedprosesser
 - profesjonisere ledergruppen for å oppnå forutsigbare og effektive ledelsesprosesser i Åmot kommune

- Forestår utviklingsarbeid
- Sikrer bedre utnyttelse av ressursene
- Som videreutvikler en lærende organisasjon
- Tydeliggjøre roller og ansvar
- Mer delegering av oppgaveløsning
- Tydeligere prioritering
- Forbedrede og tydeliggjort arbeidsprosesser
- Bidra til bedre arbeidskultur
- Bedre effektiviteten
- Økt strategisk fokus
- Økt kvalitet

Hensikt og omfang

Hensikten med dette dokumentet er å beskrive resultatet av prosjektet, dvs den den besluttede administrative ledelsen Åmot kommune. Dette i forhold til organisering, rolle-, ansvars- og myndighetsfordeling. Dokumentet omfatter beskrivelser av:

- Ansvar
- Ledelsesfunksjoner
- Styrings- og rapporteringslinjer
- Organisering
- Hovedoppgaver
- Ansvars- og myndighetsbeskrivelser
- Kompetansekrav
- Annet

Ansvar

Ansvarlig for dette dokumentet er Rådmann Randi Dørum.

Ledelsesfunksjoner

Øverste leder for kommunens administrasjon er Randi Dørum

Stedfortreder er Ass. Rådmann/HR-leder Knut Hellwege

Styrings- og rapporteringslinjer

Ass. Rådmann, sektorledere og økonomisjef rapporterer direkte til rådmann.

Enhetsledere rapporterer til de respektive sektorledere

Hovedoppgaver

Rådmann

- Er den øverste administrative leder av administrasjonen i Åmot kommune, jmf kommuneloven §27
- Ansvar for at administrasjonen i kommunen til enhver tid fungerer hensiktsmessig

Ass. Rådmann/HR-leder

- Utredningsoppgaver tilknyttet rådmannen, analyse, planarbeid, målstyring og kontroll
- Lønnsforhandlinger og andre forhandlinger
- Utarbeide faglig strategi innenfor egen enhet, samt for HR-strategi for hele kommunen
- Styre, lede og utvikle enheten
- Ansvarlig for at enheten oppnår de fastsatte mål, ved hjelp av riktig kompetanse og kapasitet i enheten
- Være en sentral bidragsyter i sektorens ledergruppe
- Personal, budsjett, resultat og fagansvar for enheten
- Sammen med rådmannen utarbeide mål for enheten i samsvar med de økonomiske og personellmessige tildelte rammer
- Virksomhetsplaner

Økonomisjef

- Utarbeide faglig strategi innenfor egen enhet, samt for økonomistrategi for hele kommunen
- Styre, lede og utvikle enheten
- Ansvarlig for at enheten oppnår de fastsatte mål, ved hjelp av riktig kompetanse og kapasitet i enheten
- Være en sentral bidragsyter i sektorens ledergruppe
- Personal, budsjett, resultat og fagansvar for enheten
- Sammen med rådmannen utarbeide mål for enheten i samsvar med de økonomiske og personellmessige tildelte rammer
- Virksomhetsplaner

Sektorledere

- Utarbeide strategi innenfor egen sektor
- Styre, lede og utvikle sektoren
- Ansvarlig for at sektoren oppnår de fastsatte mål, ved hjelp av riktig kompetanse og kapasitet i sektoren
- Være en sentral bidragsyter i ledergruppen
- Personal, budsjett, resultat og fagansvar for sektoren
- Sammen med enhetslederne utarbeide mål i samsvar tildelte rammer
- Rapportering til overordnede myndigheter
- Tilsynsmyndighet

Enhetsledere

- Utarbeide faglig strategi innenfor egen enhet
- Styre, lede og utvikle enheten
- Ansvarlig for at enheten oppnår de fastsatte mål, ved hjelp av riktig kompetanse og kapasitet i enheten
- Være en sentral bidragsyter i sektorens ledergruppe
- Personal, budsjett, resultat og fagansvar for enheten
- Sammen med sektorleder utarbeide mål for enheten i samsvar med de økonomiske og personellmessige tildelte rammer
- Virksomhetsplaner

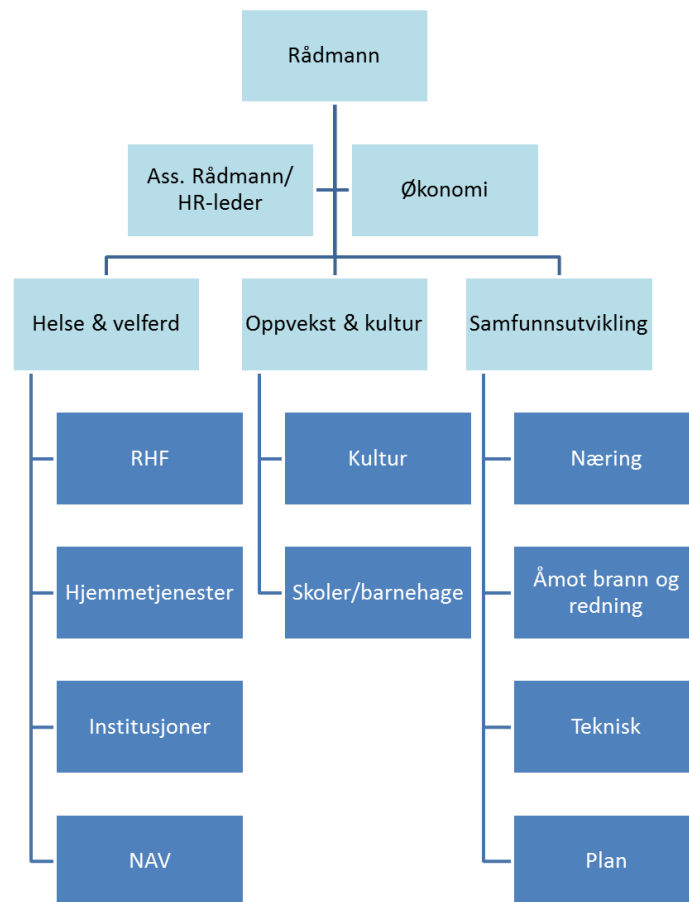
Ledergruppen:

Ledergruppen i Åmot kommune består av Rådmann, Ass.rådmann/HR-leder, Økonomileder, Sektorleder for Helse og velferd, Sektorleder for Oppvekst og kultur og Sektorleder for samfunnsutvikling

Ledergruppen har følgende oppgaver i tillegg til angitte oppgaver i rollebeskrivelsene:

- Overordnet koordineringsansvar for sin sektor og en helhetstankegang i hele organisasjonen
- Sikre og videreutvikle et bærekraftig tjenestetilbud i tråd med nasjonale føringer.
- Budsjett og rapportering
- Ledelse og utvikle sektoren i forhold til mål og retningslinjer, samt gjeldende lover og forskrifter.
- Iverksette og følge opp politiske vedtak
- Sørge for dialog med kommunens innbyggere – brukermedvirkning
- Personalledelse
- Ha fokus på kvalitetssikring av tjenestene og gode systemer for internkontroll og HMS – arbeid
- Evne å få alle lederne til å gå i samme retning
- Overordnet ansvar for daglig drift, budsjett, rapportering og personalansvar.
- Etterleve intensjonene i kommuneplanen
- Utviklingsarbeid

Organisering



Ansvars- og myndighetsbeskrivelser

Navn	Personalansvar for medarbeidere	Budsjettansvar for	Fagansvar
Rådmann	Ass. Rådmann/HR-leder Økonomileder Sektorleder for Helse og velferd Sektorleder for Oppvekst og kultur Sektorleder for Samfunnsutvikling	Som tidligere	Som tidligere
Ass.rådmann/HR-leder	Alt underlagt personell (som tidligere)	Budsjettansvar for enheten	Fagansvar for enheten
Økonomileder	Alt underlagt personell (som tidligere)	Budsjettansvar for enheten	Fagansvar for enheten
Sektorleder for Helse og velferd	Enhetsleder for RHF Enhetsleder for Hjemmetjenester Enhetsleder for Institusjoner Enhetsleder for NAV	Overordnet for sektoren	Overordnet for sektoren
Sektorleder for Oppvekst og kultur	Enhetsleder for Kultur Enhetsleder for Rena Skole Enhetsleder for Åmot Ungdomsskole Enhetsleder for Skyssveien Barnehage Enhetsleder for Trollhaugen Barnehage Enhetsleder for Birkebeineren Barnehage Enhetsleder for Osen og Deset Oppvekstsenter Skole- og barnehagefaglig rådgiver	Overordnet for sektoren	Overordnet for sektoren
Sektorleder for samfunnsutvikling	Enhetsleder for Næring Enhetsleder for Åmot Brann og redning Enhetsleder for Teknisk Enhetsleder for Plan	Overordnet for sektoren	Overordnet for sektoren
Enhetsleder for RHF	Alt underlagt personell (som tidligere)	Budsjettansvar for enheten	Fagansvar for enheten
Enhetsleder for Hjemmetjenester	Alt underlagt personell (som tidligere)	Budsjettansvar for enheten	Fagansvar for enheten
Enhetsleder for Institusjoner	Alt underlagt personell (som tidligere)	Budsjettansvar for enheten	Fagansvar for enheten
Enhetsleder for NAV	Alt underlagt personell (som tidligere)	Budsjettansvar for enheten	Fagansvar for enheten
Enhetsleder for Kultur	Alt underlagt personell (som tidligere)	Budsjettansvar for enheten	Fagansvar for enheten
Enhetsleder for Rena Skole	Alt underlagt personell (som tidligere)	Budsjettansvar for enheten	Fagansvar for enheten
Enhetsleder for Åmot Ungdomsskole	Alt underlagt personell (som tidligere)	Budsjettansvar for enheten	Fagansvar for enheten
Enhetsleder for Skyssveien Barnehage	Alt underlagt personell (som tidligere)	Budsjettansvar for enheten	Fagansvar for enheten
Enhetsleder for Trollhaugen Barnehage	Alt underlagt personell (som tidligere)	Budsjettansvar for enheten	Fagansvar for enheten
Enhetsleder for Birkebeineren Barnehage	Alt underlagt personell (som tidligere)	Budsjettansvar for enheten	Fagansvar for enheten

Enhetsleder for Osen Oppvekstsenter	Alt underlagt personell (som tidligere)	Budsjettansvar for enheten	Fagansvar for enheten
Enhetsleder for Deset Oppvekstsenter	Alt underlagt personell (som tidligere)	Budsjettansvar for enheten	Fagansvar for enheten

For nærmere detaljering av oppgaver for den enkelte medarbeider henvises det til utarbeidete rollebeskrivelser for den enkelte stilling.

Kompetansekrav

Sektorledere

<i>Kompetanseprofil</i>	<i>Påkrevd</i>	<i>Nyttig</i>
<i>Personlige egenskaper</i>		
Tydlig og strukturert	x	
Initiativrik og fleksibel	x	
Samarbeid og kommunikasjonsevner	x	
<i>Relevant erfaring</i>		
Erfaring innen fagområdet	x	
Ledererfaring	x	
Arbeidsgiverrollen	x	
<i>Fagområder</i>		
Ledelse	x	
Økonomi	x	

- Relevant høyere utdanning, eller lang relevant praksis med dokumenterte resultater
- Lederutdanning og/eller ledererfaring
- Endringskompetanse
- Kvalitets og styringssystemer
- gode muntlige og skriftlige egenskaper
- god kunnskap om samfunnsutvikling,
- analytiske evner

Enhetsledere

Kompetanseprofil	Påkrevd	Nyttig
<i>Personlige egenskaper</i>		
Tydlig og strukturert	x	
Initiativrik og fleksibel	x	
Samarbeid og kommunikasjonsevner	x	
<i>Relevant erfaring</i>		
Erfaring innen fagområdet	x	
Ledererfaring	x	
Arbeidsgiverrollen	x	
<i>Fagområder</i>		
Relevant fagutdanning		x

- Faglig høyere utdanning, eller lang relevant praksis med dokumenterte resultater
- Endringskompetanse
- Kvalitets og styringssystemer
- gode muntlige og skriftlige egenskaper

Annet

Skole/Barnehage:

For å styrke satsingen ift skole/barnehage organiseres dette som en felles enhet.

Enheten vil bestå av frittstående enhetsledere for skoler og barnehager, samt en skolefaglig rådgiver.

Den 20% arbeidsinnsatsen som tidligere har gått mot virksomhetsledelse i form av møter etc i rådmannens regi, skal benyttes til en felles kraftsamling for å løse problemstillinger i skole og barnehage.

Kommuneplanen:

Samfunnsdelen i kommuneplanen er et svært viktig satsingsområde.

Ledelsen i Åmot kommune må sikre og koordinere fremdrift ift "Kommunal planstrategi 2013-2015 med utfordringsdokument", spesielt ift:

«Det er behov for en gjennomgang av organisering av kommunens administrative ledelse for å sikre større effektivitet og samordning som kan gi bedre strategisk styring, forestå utviklingsarbeid samt sikre bedre utnyttelse av ressursene».

For å sikre god og løpende kontakt mellom rådmannen og prosjektorganisasjonen skal prosjektleder for planarbeidet som er innplassert i sektor for samfunnsutvikling og i «Plan», i prosjektperioden for prosjektet rapportere direkte til rådmannen.