



Vestfold og Telemark
FYLKESKOMMUNE

Vi bygger nye Telemark fylkeskommune

Administrativ
organisering og
organisasjonsmodell
3. januar 2023

Innhold

Innhold	1
Forord	3
Endringer etter gjennomført drøfting	3
Viktige steg på veien videre	4
1. Bakgrunn	6
1.1. Kunnskap om Telemark	6
1.2. Fylkeskommunens samfunnsoppdrag	9
2. Premisser for valgt organisasjonsmodell	11
2.1. Prosjektleder/kommende fylkesdirektørs preferanser	11
2.2. Medvirkningsprosess blant ansatte	12
2.3. Medbestemmelse	13
2.4. Politisk organisering i Telemark fylkeskommune	14
2.5. Økonomiske rammer	15
2.6. Fylkeskommunens relasjon til andre	16
2.7. Hva skal ligge i sentraladministrasjonen?	17
3. Enheter og stillinger	19
3.1. Enheter og stillinger	19
3.2. Myndighet for det enkelte ledernivå	20
3.3. Stillingsbenevnelser og koder for ledere i fylkesdirektørens samlede administrasjon	21
4. Valgt organisasjonsmodell	23
4.1. Utdanning og tannhelse	25
4.2. Samferdsel	27
4.3. Samfunnsutvikling	28
4.4. Stabsavdelinger	30
4.4.1. Organisasjon og digital utvikling	30
4.4.2. Økonomi og virksomhetsstyring	32
4.4.3. Fylkesadvokatkontor	32
5. Veien videre	33
Vedlegg 1 - Utvalgenes fagområder	35
Fylkesutvalget	35
Hovedutvalg for utdanning, folkehelse og tannhelse	35
Hovedutvalg for samferdsel	36

Hovedutvalg for kultur, reiseliv og frivillighet	36
Hovedutvalg for industri, næring og klima	37

Forord

Som prosjektleder/kommende fylkesdirektør fra 1.1.2024, har det vært viktig for meg å delta i arbeidet med å utforme organisasjonsmodell og legge et godt grunnlag for en hensiktsmessig og god organisering av fylkeskommunens samlede administrasjon. Alle innspill i medvirkningsprosessen blant ansatte, og organisasjonenes innspill fra medbestemmelsesmøtet har gitt meg innsikt i både organisasjonens kompetanse, oppgaver og arbeidsmåter. Innspillene er lest, dokumentert og vurdert. Mange av de vil bli tatt med i det videre arbeidet med å bygge en ny fylkeskommune i Telemark.

Endringer etter gjennomført drøfting

Etter drøfting med tillitsvalgte har jeg som prosjektleder og kommende fylkesdirektør landet på en valgt modell som skal legges til grunn i videre arbeid med bemanningsplaner og innplassering. Det er foretatt en rekke justeringer i forslaget til organisasjonsmodell som ble fremlagt i begynnelsen av desember 2022, men hovedstrukturen med tre sektorer og to stabsavdelinger opprettholdes. For detaljer se kapittel 3 om enheter og stillinger, samt kapittel 4 som beskriver sektorer og stabsavdelinger. Nedenfor følger en oppsummering av de viktigste endringene:

- **Navnsetting** av sektorer, stabsavdelinger og seksjoner er justert etter innspill
- **Fordeling av fagområder** i sektorer, stabsavdelinger og seksjoner er justert etter innspill. To IT-seksjoner er slått sammen til en felles seksjon for «Digital drift og utvikling». Det vil være behov for å vurdere innføring av teamledere, blant annet for å håndtere kontrollspenn i organisasjonen. Organisasjonsutvikling legges som eget fagområde inn i seksjon for personal og fellestjenester. Politisk støtte flyttes også til denne seksjonen.
- **Endring av stillingsbenevnelse**: Det innføres «sjef» som tittel for samtlige stillinger på nivå 1 (både for sektor og stabsavdeling).
- **Konsekvenser av lederspenn** er vurdert og sett i sammenheng med kompleksitet og omfang knyttet til fag, antall ansatte, eksterne kontaktpunkter m.m. Dette skal jobbes mer med i løpet av våren 2023.
- **Teamleder** vil i noen tilfeller innføres i seksjoner der arbeid med bemanningsplaner viser at lederspenn blir stort. Dette vil skje etter særskilt vurdering og som en styrt prosess fra fylkesdirektør.
- **Koordinatorfunksjonens** hensikt og arbeidsform er vurdert på bakgrunn av innspill. Det må jobbes mer med innhold, mandat og arbeidsform våren 2023. Behov for koordinator vil bli vurdert når fylkesdirektørens ledergruppe er på plass, og ifm videre arbeid med bemanningsplaner våren 2023.
- **Grensesnittet** og oppgavefordeling mellom stab og sektor/virksomheter vurderes særskilt våren 2023. Prosjektleder/kommende fylkesdirektør vil gjennomføre en egen prosess for vurdering av dette, når fylkesdirektørens ledergruppe er på plass, og videre ifm arbeid med bemanningsplaner.

- **Fordelingen av stab- og støtteressurser** mellom seksjon for tannhelse og stabsavdelinger vil vurderes våren 2023 som beskrevet i rapporten. Store tannklinikker med mange ansatte må vurderes spesielt ift å kunne håndtere lederspennet.
- **Organisasjonenes tillitsvalgte og vernetjenestens** plassering er beskrevet i valgt modell, i seksjon for personal og fellestjenester. Håndtering og ledelse av arenaer for medbestemmelse vil bli vurdert og fulgt opp av prosjektleder/kommende fylkesdirektør i dialog med vernetjenesten og de tillitsvalgte.
- **Delegering** – tildeling av myndighet. Det vises til [nåværende delegering](#), grunnpremisser for ansatte i Vestfold og Telemark fylkeskommune. Et nytt styrende dokument skal utarbeides før 1.1.2024. Beskrivelser av stillinger slik det kommer fram i rapportens kapittel 3 gir et dekkende bilde av hva som forventes i de nye organisasjonene inntil videre.

Viktige steg på veien videre

Mange innspill og en lang og god prosess ligger til grunn for organisasjonsmodellen som nå er valgt. Samtidig er jeg opptatt av at vi evaluerer underveis og foretar nødvendige justeringer etter behov, slik at den fylkeskommunale administrasjonen fungerer på best mulig måte, både internt og eksternt.

Det viktigste gjenstår, når vi nå sammen skal bemanne og gjennomføre valgt organisering og få samarbeidet til å fungere etter intensjonen. Kapittel 5 peker på veien videre.

Vernetjenester løfter inn viktigheten av å etablere felles spilleregler og kulturbygging inn i ny organisering, og at arbeidet med å etablere hensiktsmessige samarbeidsarenaer blir vektlagt. Dette er avgjørende for det arbeidsmiljøet vi skal skape sammen.

På veien videre er det mange sentrale spørsmål som skal besvares. Hvordan skal vi adressere og arbeide med tematikk som krever samarbeid på tvers av sektorer og seksjoner? Hvilke forventninger stilles til organisasjonens ledere når lederspennet øker? Hvordan kan stabsavdelingenes fagekspertise og ressurser bidra til å støtte opp om sektorenes og virksomhetenes arbeid? Hvordan skal grensesnittet mellom den sentraliserte staben og sektorenes ressurser løses?

Nedenfor følger en punktliste med viktig tematikk som jeg som prosjektleder/kommende fylkesdirektør vil følge spesielt opp i forbindelse med byggingen av Telemark fylkeskommune:

- Forventninger til lederrollen og medarbeiderskapet, koordinerende funksjoner og stabsavdelingenes støtte
- Fordeling av oppgaver og ansvar, samt avklaring av roller og arbeidsform mellom sentrale stabs- og støttefunksjoner, sektorene og virksomhetene. Dette inkluderer en avklaring av hva som skal ligge i sentraladministrasjonen
- Oppfølging av lederspenn og ledernivå konkret – konsekvenser av valgt organisering
- Hvordan gjennomføre fagkoordinatorfunksjon som viktig grep for å ivareta fagledelse, tverrfaglighet og koordinering av oppgaver?
- Hvordan arbeide med felles oppdrag og samarbeid på tvers i tråd med FNs bærekraftsmål?

- Konsekvenser av vedtak i FT sak 122/22 delprosjekt samarbeid fase 2, og føringer for både IKT-organisering, organisering av fagskolen, regionalt forskningsfond, sårbare fagmiljøer m.v.
- Etablering av nye virksomheter som OT/SMI/Talenthuset i Telemark, samt vurdering av nåværende karrieresenter.
- Prosess for å organisere seksjon for tannhelse på en hensiktsmessig måte, inkludert arbeidsform for klinikkledere som teamledere, stab- og støttefunksjoner for tannhelse og hensiktsmessig ledelse i ny sektor.
- Arbeidsform og samarbeid om planoppgaver i ny organisasjonsmodell
- Utarbeide og drøfte nødvendige styringsdokumenter for å detaljere praktiske og formelle forhold
- Sørge for at den administrative organiseringen fungerer godt opp mot politisk organisering og eksterne samarbeidspartnere
- Følge opp innspill fra medvirkningsprosessen 2022 og vurdering av disse, se innsida
- Følge opp innspill gitt i medbestemmelsesmøtet 07.12.22. og vurdering av disse, se innsida

Jeg vil takke alle for gode og viktige innspill gjennom hele medvirkningsprosessen gjennom 2022 og stort engasjement i medbestemmelsesmøtet. Som dere ser er flere av innspillene allerede hensyntatt og noen er tatt med for videre oppfølging inn i 2023. Vi har nå lagt rammene for den nye organisasjonen, samtidig som det vil være behov for endringer og justeringer underveis. Jeg ser nå fram mot å fylle organisasjonskartet med folk slik at vi kan komme i gang med å bygge nye Telemark Fylkeskommune.

Skien, 3. januar 2023

Ketil Reed Aasgaard

Prosjektleder og kommende fylkesdirektør Telemark fylkeskommune

1. Bakgrunn

Fylkestinget i Vestfold og Telemark vedtok 15.02.22 å søke Kommunal- og distriktsdepartementet om å dele Vestfold og Telemark fylkeskommune. På bakgrunn av dette fattet Stortinget 14.06.22 vedtak om å dele Vestfold og Telemark fylke.

01.01.24 etableres Vestfold fylkeskommune og Telemark fylkeskommune.

Målet er å bygge to nye, relevante og nytenkende fylkeskommuner som ivaretar samfunnsoppdraget på en god måte, i samarbeid med kommuner, samarbeidspartnere og sivilsamfunnet. De to nye fylkeskommunene skal oppleves som attraktive arbeidsplasser. Det skal gjennomføres gode medvirkningsprosesser og innspill fra medarbeidere og virksomheter skal ivaretas på en god måte.

Denne rapporten har som formål å beskrive bakgrunn, premiss, prosess og modell for administrativ organisering i Telemark fylkeskommune. Organisasjonsmodellen beskriver sektorer og stabsavdelinger (nivå 1), samt seksjoner under dette (nivå 2). Organisasjonsmodellen er nødvendig for å kunne innplassere og eventuelt rekruttere ledere på de to øverste nivåene, samt innplassere øvrige ansatte. Det er også et mål at ansatte i størst mulig grad skal kunne gjenfinne egne fagområder i beskrevet organisering. Organisasjonsmodellen vedtas i januar når prosjektleder har tiltrådt.

Fylkestinget vedtok i møte 30.09.22 å ansette Ketil Reed Aasgaard som fylkesdirektør for nye Telemark fylkeskommune. Ketil Reed Aasgaard tiltrådte 02.01.23, men har høsten 2022 deltatt i arbeidet med å utarbeide organisasjonsmodell for nye Telemark fylkeskommune samt denne rapporten. Rapporten har ellers blitt utarbeidet av Øistein Brinck (prosjektleder for Prosjekt bygge nye fylkeskommuner), Cecilie Langklep Bjørnøy (nestleder i Prosjekt bygge nye fylkeskommuner), Lisbeth Eek Svensson (rådgiver i Prosjekt bygge nye fylkeskommuner) og Kjersti Norgård Aase (teamleder VT+).

1.1. Kunnskap om Telemark

Telemark fylkeskommune skal levere tjenester til og bidra til å utvikle Telemarks-samfunnet. Innledningsvis presenteres derfor kunnskap om hva som kjennetegner det nye fylket og kommunene der. Dette har betydning for hvordan man innretter og prioriterer fylkeskommunens arbeid.

Befolkning

Fra 2024 vil Telemark bestå av 17 kommuner med til sammen 175 000 innbyggere. Telemark vil med dette være landets tredje minste fylke målt i folketall. Bare Troms og Finnmark fylker vil ha færre innbyggere. Ifølge hovedalternativet i SSBs befolkningsframskrivinger vil folketallet i Telemark øke med 4 % eller rundt 7 400 innbyggere fra 2022 til 2050. 12 av 17 kommuner i Telemark har hatt

nedgang i folketallet de siste fem årene. Hovedårsaken til dette er fødselsunderskudd og netto innenlands utflytting over mange år. De største kommunene i fylket har imidlertid folkevekst, og holder samlet vekst positiv for fylket. Nesten alle kommunene har hatt nettoinnvandring, noe som har vært viktig både for økt folketall i kommuner med vekst, og for å hindre ytterligere nedgang i kommuner med befolkningsnedgang.

12 % av innbyggerne i Telemark er innvandrere. Andelen er høyest i Skien og Midt-Telemark med 14 %. Den vanligste innvandringsgrunnen i Telemark er flukt og familieinnvandring i forbindelse med dette (43 % av innvandrerne), ettersom mange kommuner har bosatt mange flyktninger over tid. Dette er langt høyere enn i landet som helhet der 31 % av innvandrerne har en slik innvandringsgrunn, og har stor betydning for integreringsarbeidet i fylket.

Arbeid og næringsliv

Telemark utmerker seg ved å være et fylke med en stor eksportrettet industrisektor. Prosessindustrien i Grenland er lokomotivet i industrien, med store aktører som Yara, Ineos, Inovyn og Norcem, som igjen etterspør varer og tjenester fra en rekke leverandører i og rundt Grenland. Prosessindustrien i Grenland har en høy verdiskaping per sysselsatt, og dette bidrar til den høye verdiskapingen per sysselsatt i fylket, kun slått av fylkene med de største storby-regionene i 2019. Telemark har en relativt stor andel av verdiskapingen tilknyttet industri og bygge- og anleggsnæringen.

Ellers i Telemark er det industribedrifter i flere kommuner, spesielt innen bygge- og anleggsprodukter. Turisme og vannkraft er også viktige næringer

Telemark har en høy andel av sysselsatte i kommunal sektor med 26 % av de sysselsatte. Spredt bebyggelse, mange kommuner og en eldre befolkning bidrar til at dette tallet er høyt i Telemark.

I 2022 hadde Telemark landets laveste andel sysselsatte, med 64 % av befolkningen mellom 15 og 74 år. Dette skyldes særlig en høy andel uføre. Andelen uføre i fylket er særlig høy blant de under 30 år – høyest blant alle fylkene.

I 2021 var 11 % av ungdom 15-29 år i Vestfold utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak, såkalte NEETS. Blant innvandrere i fylket var andelen 22 %. Selv om andelen har gått ned over tid er det bare Østfold og Vestfold som har en høyere andel NEETS enn Telemark.

Opplæring

Det er 11 offentlige videregående skoler i nye Telemark fylke. Blant elever som startet videregående opplæring i Telemark høsten 2015, fullførte 82 % innen fem/seks år. Dette er litt under gjennomsnittet for landet (83 %). Andelen som fullfører videregående opplæring innen fem/seks år har økt over tid, fra 71 % blant 2004-kullet til 82 % blant 2015-kullet. Gjennomføringen er høyere blant studieforbereidende utdanningsprogram (87 %) enn blant de yrkesfaglige utdanningsprogrammene (76 %).

Klima og ressursforvaltning

I 2020 sto kommunene i Telemark for om lag tre firedeler av det totale klimagassutslippet på 4,3 millioner tonn CO₂-ekvivalenter i Vestfold og Telemark. Den største utslippssektoren i Telemark i 2020 var industri, olje og gass (83 % av alle utslipp), hvorav 91 % av disse utslippene kom fra fem landbaserte industrianlegg i Telemark – Norcem Brevik, Yara Porsgrunn, Ineos Rafnes, Eramet Porsgrunn og Inovyn Rafnes. Andre store utslippskilder er veitrafikk (7 %), jordbruk (3 %) og annen mobil forbrenning (3 %). De totale utslippene i Telemark har falt med 3,4 % de siste ti årene. I samme periode falt utslippene fra industrien med 0,8 %.

Utslippskutt i industrien vil være avgjørende for å få ned de totale klimagassutslippene. En samlet industri har derfor gått sammen i teknologi- og industriklyngen «Powered by Telemark», med ambisjoner om å gjøre Grenland til verdens første klimapositive industriregion. Utslippene skal reduseres ved hjelp av klimanøytrale eller klimapositive teknologier, som elektrifisering, karbonfangst og -lagring, og bruk av biokarbon.

Klimagassutslippet fra veitrafikken i Telemark har sunket jevnt de siste ti årene. Selv om andelen kjøretøy med klimavennlig drivstoff øker, er det i flere kommuner utfordrende å redusere utslippene fra veitrafikken ytterligere, ettersom avstandene er store og tilgangen til offentlig transport mange steder er begrenset.

Telemark har et rikt og mangfoldig ressursgrunnlag, med viktige landbruksarealer og store muligheter for vannkraft. Regionen har 120 vannkraftverk med en total gjennomsnittlig årsproduksjon på 12,1 TWh, noe som utgjør ca. 9 % av landets totale gjennomsnittlige årsproduksjon fra vannkraft. Innen jordbruk er fylket størst på eng til slått og beite, korn og innmarksbeite. Telemark har også viktige mineralforekomster, og Fensfeltet i Nome rommer store forekomster av sjeldne jordartsmetaller.

Mobilitet

I Grenlandsområdet er bosettingen relativt konsentrert, mens Telemark ellers er preget av store avstander. Spredt bosetning og lengre reisevei mellom bosted, arbeid og tjenestetilbud skaper andre transportbehov enn i byene. Selv om andelen som reiste med lokalbusser økte med 21 % fra 2015 til 2019 (før reiserestriksjonene under pandemien), dominerer personbilen, også i byområdene der det er et godt utbygd kollektivtilbud.

Europa- og riksvegene er sentrale transportkorridorer innad i regionen og mot våre naboregioner, og fylkesvegene er viktige forbindelser mellom byer og lokalsamfunn i regioner. Samtidig er det store utgifter knyttet til drift og vedlikehold av fylkesveiene. I 2021 hadde Telemark 1916 km fylkesvei og 444 km europa- og riksvei. Grenland havn er en av landets 32 stamnetthavner, og en viktig fergeforbindelse for persontransport og frakt av gods.

Areal

Over halvparten (53 %) av Telemarks areal på 15 299 km² er dekket av skog, og 33 % er «annet ubebygde område», hovedsakelig fjellområder. Ellers kommer jordbruksareal (2 %), bebygde område (1 %) og areal til samferdsel og annen teknisk infrastruktur (1 %), i tillegg til at 10 % av overflaten til Telemark utgjøres av vann, elver, bekker og fosser.

Det er store fjellområder i Telemark, og flere kommuner er fjellkommuner hvor antall hytter overstiger antall boliger. Av fylkets 64 000 fritidsboliger ligger 39 % over 700 meter over havet. I fjellkommunene er det bygget flere fritidsboliger enn boliger de siste ti årene, og Vinje er nå landets fjerde største hyttekommune. Høy menneskelig aktivitet i fjellet legger press på villreinstammene i fylket, og i perioden 2016–2022 ble det bygget 966 nye fritidsboliger i villreinsområder.

Langs kysten blir strandsonen stadig mindre tilgjengelig. Selv om de fleste hyttene ligger i fjellet, er tettheten av fritidsboliger høyest ved kysten. Kragerø har landets syvende største tetthet av fritidsboliger. I 2022 har Telemark 18 km² potensielt tilgjengelig strandsoner, dvs. områder langs kysten med muligheter for opphold for allmennheten. De siste ti årene er dette arealet redusert med 4,5 %, eller 0,8 km². I samme periode har antall fritidsboliger i strandsonen økt med 3,1 %, til 2278 bygg.

Kultur og kulturarv

Telemark har en rik historie og et aktivt kulturliv, og mangfoldet av kulturuttrykk er stort. Museer, biblioteker og arenaer for kunst- og kulturuttrykk er en viktig del av dette. Fylket har også en viktig kulturarv, med stort formidlings- og verdiskapingspotensial. I Telemark er det registrert ca. 15 000 automatisk fredede kulturminner, hvorav mange bygg fra middelalderen. Rjukan-Notodden Industriarv ble innskrevet på UNESCOs verdensarvliste i 2015, som Norges åttende verdensarvsted.

1.2. Fylkeskommunens samfunnsoppdrag

Fylkeskommunen skal levere gode tjenester til innbyggerne og skape verdi for framtida.

Fylkeskommunene setter felles retning og samarbeider om å løse fylkets utfordringer, i by, tettsted og distrikter.

Ansvar til fylkeskommunen ligger innenfor mange fagområder. Fylkeskommunen har fire hovedroller: samfunnsutvikler, tjenesteleverandør, myndighetsutøver og demokratisk aktør. I tillegg har fylkeskommunen rollen som arbeidsgiver.

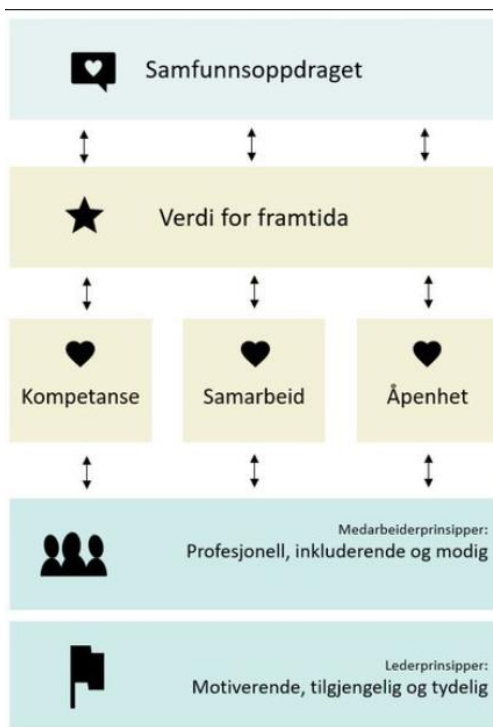
Fylkeskommunens regionale samfunnsutviklerrolle handler om å:

- gi strategisk retning for samfunnsutviklingen, i tråd med FNs bærekraftsmål
- mobilisere privat sektor, kulturliv og lokalsamfunn
- samordne og koordinere offentlig innsats og virkemiddelbruk
- ivareta og styrke det regionale demokratiet

Fylkestinget vedtok i sak 154/21 «Visjon, verdier, medarbeider- og lederprinsipper for Vestfold og Telemark fylkeskommune». Dette verdigrunnlaget og prinsippene legger klare føringer for

organisasjonskulturen og den enkeltes handlinger, samtidig som det gir den enkelte leder og medarbeider det nødvendige handlingsrommet. Verdigrunnlaget ligger også til grunn for arbeidet med å bygge nye fylkeskommuner.

Verdigrunnlaget skal bidra til at vi sammen med innbyggerne, brukere, kommunene og andre samarbeidspartnere, finner gode løsninger for et attraktivt og bærekraftig fylke i dag og i morgen. Vi skal bidra til «Verdi for framtida» gjennom en kultur preget av våre verdier – kompetanse, samarbeid og åpenhet. Verdierne sier hva som kjennetegner oss og hva vi står for. De skal påvirke handlingene våre, valgene vi tar og beslutningene og prioriteringene vi gjør.



Målet er å bygge to nye, relevante og nytenkende fylkeskommuner som ivaretar samfunnsoppdraget på en god måte, i samarbeid med kommuner, samarbeidspartnere og sivilsamfunnet.

2. Premisser for valgt organisasjonsmodell

En rekke faktorer har påvirket valget av organisasjonsmodell for Telemark fylkeskommune (se figur 1). Hvordan de ulike faktorene påvirker konkrete valg i organisasjonsmodellen er beskrevet i kapittel 4.



Figur 1. Faktorer som har påvirket organisasjonsmodell for Telemark fylkeskommune

2.1. Prosjektleder/kommende fylkesdirektørs preferanser

Prosjektleder og kommende fylkesdirektør har deltatt i arbeidet med å utarbeide organisasjonsmodell for Telemark fylkeskommune og denne rapporten. I dette kapittelet skriver han om hva som er viktig for han i byggingen av nye Telemark fylkeskommune.

I arbeidet med å etablere den administrative organiseringen i Telemark fylkeskommune, er det flere forhold som skal hensyntas. Telemark er et vidstrakt og kontrastrikt fylke, der behovene for samarbeid mellom regioner, byer, tettsteder og fylkeskommune vil variere sterkt. Det er derfor viktig at organisasjonen er skrudd sammen slik at flest mulig av disse behovene kan ivaretas på en god måte.

Som vist i kapittel 2.5 vil nye Telemark fylkeskommune utgjøre om lag 44 % av Vestfold og Telemark fylkeskommune i antall ansatte. Dette innebærer i seg selv et behov for en slankere og mer kompakt organisasjon enn dagens organisasjon. Det er også viktig at administrativ organisering i hovedtrekk speiler den politiske organiseringen, for å på den måten å legge grunnlaget for best mulig

samhandling mellom politikk og administrasjon. Organiseringen skal underbygge og støtte opp om strategiske prioriteringer, gjennomføring og måloppnåelse, og samtidig legge til rette for samarbeid om god drift og forvaltning og regional utvikling - internt og med eksterne parter.

Prosjektgruppen har gjennom prosessen med å etablere ny organisasjon mottatt mange gode innspill fra ansatte, ledere og tillitsvalgte. Mange peker på behovet for å samle fagmiljøer og å legge til rette for samarbeid og innovasjon på tvers av organisasjonen. Dette er ønsker og behov som prosjektgruppen slutter seg til og som er forsøkt hensyntatt i organisasjonen som presenteres i denne rapporten. Nye Telemark fylkeskommune vil ha mange oppgaver som vil kreve utstrakt samarbeid på tvers av sektorer, seksjoner og eksterne aktører. Dette er foreløpig synliggjort gjennom en «pil» i bunnen av organisasjonsmodellen, med en rekke sentrale aktuelle samarbeidstemaer. Samarbeidet kan ta ulike former; fra kortvarig ad-hoc prosjektbasert samarbeid til mer langsiktig strukturert samarbeid.

I organisasjonsmodellen til Telemark fylkeskommune legges det opp til tre sjefer for sektorer og to sjefer for stabsavdelinger som alle skal delta i fylkesdirektørens ledergruppe. Antall seksjoner på nivå 2 varierer ut fra lederspenn, for å sikre at hver leder skal få ivaretatt sine lederoppgaver på en forsvarlig måte, og at alle medarbeidere skal oppleve å bli sett og fulgt opp av sin nærmeste overordnede.

For å kunne levere bærekraftig på samfunnsoppdraget til fylkeskommunen i årene som kommer, er det viktig at alle ansatte dyktiggjøres slik at nye Telemark fylkeskommune kan løfte seg oppover digitaliseringstrappa. Det blir også viktig å få samhandlingen mellom stab/støtte og sektorene til å fungere godt. Vi må sammen finne gode løsninger på dette frem mot sommeren.

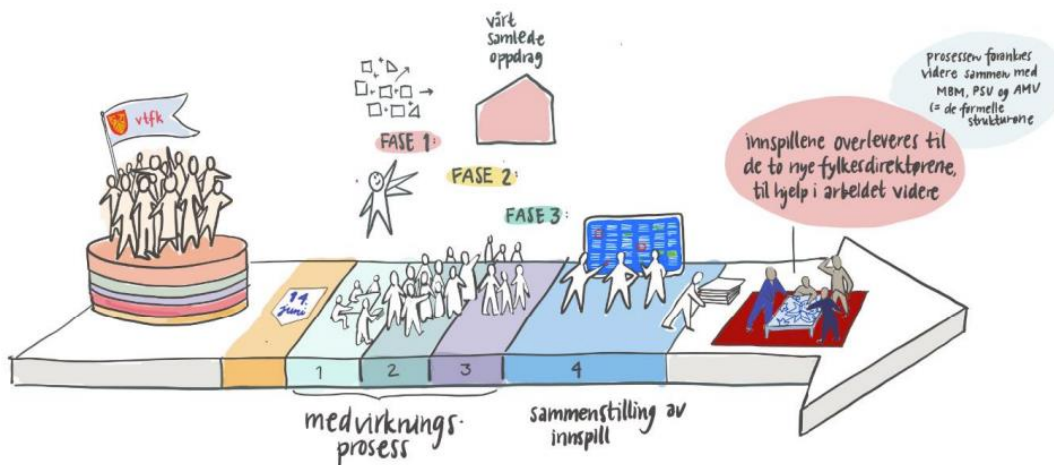
Organisasjonsmodellen som nå legges fram må prøves ut i praksis og eventuelt justeres dersom det viser seg å være behov for det.

For å oppsummere er det en klar ambisjon at Telemark fylkeskommune skal bidra til bærekraftig samfunnsutvikling ved å utnytte mulighetsrommet i sitt samfunnsoppdrag – og at dette skal gjenspeiles og tydeliggjøres i organiseringen.

2.2. Medvirkningsprosess blant ansatte

Prosjektgruppen for hovedprosjektet «Vi bygger nye fylkeskommuner» har jobbet for å sikre en god medvirkningsprosess som anerkjenner de ansattes faglighet og forventning om å bli sett, hørt og tatt på alvor i prosessen med å bygge nye fylkeskommuner. Det ble derfor etablert en tverrfaglig arbeidsgruppe som fikk i oppgave å designe og gjennomføre en reell medvirkningsprosess for ansatte i Vestfold og Telemark fylkeskommune. Arbeidsgruppa hadde blant annet ansvar for prosessdesign og overordnet prosessansvar, kommunikasjon og analyse/sammenstilling av resultater. På møtene i arbeidsgruppen har tillitsvalgte vært representert. I tillegg til arbeidsgruppa har 18 ansatte fra ulike deler av organisasjonen bidratt som gruppefasilitatorer under gjennomføring av en fysisk workshop.

Medvirkningsprosessen ble inndelt i fire faser:



Figur 2. Faser i medvirkningsprosessen. Illustrasjon: Pernilla Hjerman

Medvirkningsprosessen er beskrevet i en egen [rapport](#) som er tilgjengelig på fylkeskommunens intranett, Innsida. Her er de ulike fasene beskrevet i detalj samt begrunnelse for valgt metodikk. Resultatene ligger som vedlegg til rapporten.

I tillegg til alle de innspillene som har kommet gjennom medvirkningsprosessen har det også kommet innspill fra ledersamlinger, ledermøter, sektorer, seksjoner og enkeltpersoner. Verdien åpenhet har vært viktig i prosjektet og innspillene som har kommet inn har fortløpende blitt lagt ut på Innsida slik at alle kan lese og finne inspirasjon i hverandres innspill.

Alle innspill har blitt lest og vurdert. På innsida ligger en detaljert oversikt over alle innspillene, med en oppsummering av innspilletts innhold og tematikk, og en vurdering av hvorvidt innspillet har blitt tatt hensyn til i organisasjonsmodellen eller hvorvidt innspillet tas med videre i prosessen med å bygge ny fylkeskommune.

Nåværende rapport kommenterer ikke hvordan enkeltinnspill har blitt vurdert. På noen områder har det imidlertid kommet flere innspill som trekker i samme retning og dette er kommentert i kapittel 4.

2.3. Medbestemmelse

I behandling av saken om deling av Vestfold og Telemark fylkeskommune (sak 1/22, 15. februar), vedtok fylkestinget i punkt 3 A følgende: «Det er avgjørende at de tillitsvalgte tildeles nødvendig tid og ressurser for å sikre reell medvirkning og involvering i prosessen».

Våren 2022 ble det med bakgrunn i vedtaket, besluttet å utvide ressursen til tillitsvalgte for å kunne nå denne målsettingen. Medbestemmelse ivaretas ved deltagelse av fem tillitsvalgte (fire tillitsvalgte

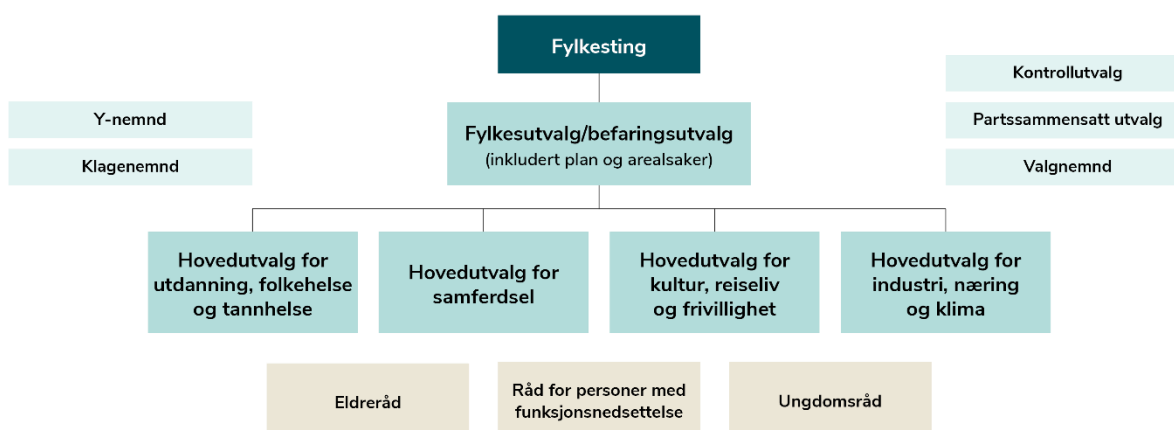
og ett verneombud) i hoved- og delprosjektene, samt i arbeidsgrupper der det er naturlig. Oversikt over dette ligger i Prosjektplan som ble politisk vedtatt i september (FT 22/28528).

Orientering om prosjektene settes opp som fast punkt i medbestemmelsesmøter (MBM), møter i hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU), arbeidsmiljøutvalget (AMU) og partssammensatt utvalg (PSU).

I arbeidet med organisasjonsmodell for Telemark fylkeskommune har tillitsvalgte vært representert i arbeidet med medvirkningsprosess blant ansatte, og de har fått presentert foreløpig versjon av organisasjonsmodell underveis og kunnet komme med innspill til prosjektleder/kommende fylkesdirektør. En tidligere versjon av denne rapporten og forslag til organisasjonsmodell ble behandlet i medbestemmelsesmøtet 07.12.22 før endelig vedtak fattes av prosjektleder/kommende fylkesdirektør i januar 2023.

2.4. Politisk organisering i Telemark fylkeskommune

Politisk organisering og inndeling av hovedutvalgenes fagområder ble vedtatt av fylkestinget i Vestfold og Telemark fylkeskommune 1.11.22. i sak 136/22 (se figur 3). Endelig politisk organisering vedtas når nytt fylkesting for Telemark fylkeskommune er konstituert. Det er også bemerket at vedtatte politiske organisering skal være et grunnlag ved behov for administrativ tilpasning for det nye fylket.



Figur 3. Politisk organisering Telemark fylkeskommune

Politisk organisering og utvalgenes fagområder har betydning for valg av organisasjonsmodell og hvordan fylkesdirektøren organiserer sin samlede administrasjon for å støtte opp om organisasjonens samfunnsoppdrag som demokratisk arena, tjenesteyter, myndighetsutøver og samfunnsutvikler. Hovedutvalgenes vedtatte fagområder er gjengitt i vedlegg 1. Et nytt grep er at arealpolitikk er lagt til fylkesutvalget. Fylkesutvalget vil også ha oppgaven med å være befaringsutvalg.

2.5. Økonomiske rammer

Økonomiske rammer og antall ansatte i framtidige Telemark fylkeskommune har betydning for valg av organisasjonsmodell. Ansatte fordeles med utgangspunkt i hvor mange årsverk som staten finansierer for at fylkeskommunen skal ivareta samfunnsoppdraget. For å komme frem til en hensiktsmessig fordeling av ansatte har dagens sektor for økonomi, styring og eierskap sett på viktige faktorer som avgjør fordelingen av ansatte mellom nye Vestfold og nye Telemark fylkeskommune. Disse faktorene er:

- Fordelingen av ansatte mellom Vestfold fylkeskommune og Telemark fylkeskommune i 2019
- Inntektene til de nye fylkene basert på dagens inntektssystem

Disse faktorene vil gi oss gode forutsetninger for fordeling av ansatte mellom de nye fylkeskommunene.

Når det kommer til Vestfold fylkeskommune og Telemark fylkeskommunes andel av årsverk i 2019 viser tallene at Vestfold fylkeskommune hadde 57 % av de ansatte og Telemark fylkeskommune 43 % av de ansatte.

Fylkenes andel av frie inntekter basert på dagens inntektssystem er også beregnet. Tallene tilsier at Vestfold fylkeskommune har hatt inntekter i spennet 55-57 % av Vestfold og Telemark fylkeskommunes totale inntekter. Telemark fylkeskommune har hatt inntekter i spennet 43-45 % av Vestfold og Telemark fylkeskommunes totale inntekter.

Prosentvis fordeling av ansatte som grunnlag for virksomhetsoverdragelsen

Prosjektet Vi bygger nye fylkeskommuner har på bakgrunn av dette foretatt en skjønnsmessig vurdering av frie inntekter kombinert med forholdstall for antall ansatte fra 2019 og samlet sett kommet frem til følgende fordeling av ansatte ved gjennomføring av virksomhetsoverdragelsen:

Nye Vestfold fylkeskommune = 56 % av de ansatte fra Vestfold og Telemark fylkeskommune

Nye Telemark fylkeskommune = 44% av de ansatte fra Vestfold og Telemark fylkeskommune

Dette betyr at Vestfold fylkeskommune får flest ansatte, men samtidig at Telemark fylkeskommune får flere ansatte enn hva befolkningstallet tilsier, der Telemarks befolkning vil utgjøre 41 % av folketallet i dagens Vestfold og Telemark. Dette reflekterer utjevningen i inntektssystemet. Beregningene tar ikke høyde for fremtidige endringer i inntektssystemet. Inntektssystemet er under evaluering, men ekspertutvalgets innstilling er ikke klar eller lagt til høring.

Felles for begge fylkene er at organisasjonene vil bli mindre, selv om Vestfold blir noe større i antall ansatte enn Telemark. Dette vil gi tydelige utslag i organisasjonen når det kommer til størrelsen på fagområder, og derigjennom lederspenn og måten man organiserer arbeidet på.

2.6. Fylkeskommunens relasjon til andre

Distriktsmeldingen (Meld. St. 5 (2019-2020) Levende lokalsamfunn for fremtiden) omtaler fylkeskommunens rolle som en regional samfunnsutvikler som skal ta ansvar for en helhetlig og ønsket utvikling i eget fylke. Den regionale samfunnsutviklerrollen handler om:

1. å gi strategisk retning til samfunnsutviklingen, tilpasset regionale og lokale forhold
2. å mobilisere privat sektor, kulturliv og lokalsamfunn
3. å samordne og koordinere offentlig innsats og virkemiddelbruk

Regional planlegging skal bidra til å mobilisere aktører og samordne og koordinere offentlig innsats og virkemidler for utvikling. Fylkeskommunens rolle og relasjon til aktører og samarbeidspartnere blir derfor et viktig premiss for valg av organisasjonsmodell, både politisk og administrativt.

Det er ikke gjennomført administrative eller politiske møter for å samle innspill fra kommuner og samarbeidspartnere for nye Telemark fylkeskommune, av betydning som premiss for organisering av den nye fylkeskommunen. Leder av hovedutvalg for Telemark har understreket betydningen av fylkeskommunen som eget forvaltningsnivå, som selv skal ta stilling til både hensiktsmessig organisering og samarbeidsarenaer.

I forbindelse med utarbeiding av administrativ organisering har man også tatt hensyn til fylkestingets vedtak i sak 1/22 om å vurdere tilbakemeldinger og hørings svar fra delings saken.

Samarbeid med andre aktører og med nye Vestfold fylkeskommune

Fylkesdirektøren ble i FT sak 1/22 «Fylkestingets beslutning i spørsmålet om deling av Vestfold og Telemark» bedt om å legge frem en sak om mulige samarbeidsformer, der det er hensiktsmessig med et regionalt politisk og administrativt samarbeid.

I tråd med vedtak i FT sak 15/22 «Plan for forberedelse og gjennomføring av bygging av to nye fylkeskommuner» og FT 1/22 «Fylkestingets beslutning i spørsmålet om deling av Vestfold og Telemark», la fylkesdirektøren frem FT 122/22 «Delprosjekt samarbeid – fase 1» for behandling i fylkestinget 1. november 2022. I kartleggingsrapporten som fulgte med sak 122/22, konkretiseres fylkeskommunens utstrakte samarbeid med andre aktører, og gjennom dette betydningen av fylkeskommunens relasjon til andre. I arbeidet med å bygge den nye fylkeskommunen, er det avgjørende med god kontakt og tidlig avklaring av den nye fylkeskommunens oppfølging av det enkelte samarbeid inkludert å vurdere overtakelse av økonomiske og/eller andre forpliktelser inn i 2024.

Fylkeskommunens brede deltakelse i både politiske og administrative partnerskap og nettverk står sentralt i utøvelsen av samfunnsoppdraget. Oppfølging av slike relasjoner vil være sentralt i arbeidet med å forberede etableringen av den nye fylkeskommunen. Det vil være viktig å klargjøre hvordan fylkeskommunen vil gå fram for å sikre en god overgang og trygge involverte samarbeidspartnere.

Fylkeskommunens relasjon til andre vil være en viktig premis for den administrative organiseringen, og ikke minst hvordan organisasjonsmodellen omsettes i praktisk arbeid og arbeidsform, for å gjennomføre fylkeskommunens samfunnsoppdrag som demokratisk arena, tjenesteyter, myndighetsutøver og samfunnsutvikler. Dette arbeidet vil måtte ledes av kommende fylkesdirektør sammen med nytt konstituert fylkesting for Telemark fylkeskommune.

Det er flere vedtak i FT sak 122/22 som vil kunne få direkte konsekvenser for fylkeskommunen som premis for organisasjonsmodell. Dette knytter seg spesielt til ivaretagelse av samarbeidsstrukturer for et regionalt forskningsfond og for den fylkeskommunale fagskolen, om denne forblir i et felles eierskap mellom Vestfold og Telemark fylkeskommuner eller om det søkes en oppdeling, alternativt bredere samarbeid. Et pågående utredningsarbeid og resultatet av dette vil legges frem for politisk beslutning våren 2023, og eventuelt gi føringer for organisasjonsmodellen.

Det samme gjelder for et formelt samarbeid om drift og forvaltning av felles IT-infrastruktur, fellesløsninger og konsernsystemer. Fylkestinget har i FT sak 122/22 pkt 1 bedt om at det skal gjennomføres et utredningsarbeid for å klargjøre juridiske og formelle rammer for samarbeid innenfor IKT-området. Et pågående utredningsarbeid og resultatet av dette vil legges frem for politisk beslutning våren 2023, og eventuelt kunne gi andre føringer for organisering. Det vil være avgjørende hva som blir det endelige resultatet av dette utredningsarbeidet. Det er behov for ytterligere konkretisering av hva det skal samarbeides om, hvordan det skal samarbeides, og hvilke juridiske rammer som må være styrende for dette. Dette er et viktig premis som vil måtte tas hensyn til i videre foredling av organisasjonsmodellen.

Viktig premis for organisering gjelder fylkestingets vedtak i FT sak 122/22 pkt 2 der prosjektleder bes utrede overgangsordninger i form av samarbeidsavtaler mellom Vestfold og Telemark, for å være operative fra 1.1.2024. Utredningsarbeidet skal klargjøre juridiske og formelle rammer for samarbeid knyttet til sårbare fagmiljøer. I nevnte kartleggingsrapport omtales en rekke områder der de nye fylkeskommunene vil få små fagmiljøer og eller mangle verdifull kompetanse sett i forhold til de oppgaver som til enhver tid skal løses. Resultatet av utredningsarbeidet som nå gjennomføres for å følge opp dette vedtaket, vil kunne gi andre føringer som vil måtte tas hensyn til i videre foredling av organisasjonsmodell og arbeidsform. Det understrekes at dette arbeidet må sees i sammenheng med prosesser for gjennomføring av virksomhetsoverdragelsen.

Resultatet av utredningsarbeidet i delprosjekt Samarbeid fase 2 vil være et viktig beslutningsgrunnlag for prosjektlederne/de kommende fylkesdirektørene i deres arbeid med å forme organisasjonen og legge til rette for samarbeid for å løse samfunnsoppdraget.

Resultatet av utredningsarbeidet vil også kunne få konsekvenser som gjør at organisasjonsmodellen må justeres. Dette gjelder blant annet innen IT og for sårbare fagmiljøer.

2.7. Hva skal ligge i sentraladministrasjonen?

Sentraladministrasjonen som begrep viser i denne sammenheng til kommuneloven og fylkesdirektørens ansvar for den samlede fylkeskommunale administrasjon. I medvirkningsprosessen

blant ansatte har det kommet mange innspill om organiseringen av stabs- og støttefunksjoner i de nye fylkeskommunene, og hvordan organisasjonsmodellen skal gjennomføres i praksis gjennom etablert ansvarsdeling, arbeidsform og samarbeidskultur.

Som følge av prosjektleder/kommende fylkesdirektørs preferanser, behov for mer effektiv ressursutnyttelse i mindre fylkeskommuner, samt ønske om å holde fagmiljøer samlet, ønsker prosjektleder/kommende fylkesdirektør å samle stab- og støttefunksjoner i to stabsavdelinger.

Fordeling av ansvar og roller mellom sentrale stabs- og støttefunksjoner, sektorene og virksomhetene må prosjektleder/kommende fylkesdirektør og hans ledergruppe imidlertid jobbe mer med i forbindelse med arbeidet med bemanningsplaner som finner sted våren 2023, og i videre arbeid utvikle en hensiktsmessig og god arbeidsform.

3. Enheter og stillinger

Organisasjonsmodellen vil gi føringer for utarbeiding av styrende dokumenter for den nye fylkeskommunen. Disse utarbeides og drøftes etter at organisasjonsmodellen er vedtatt av prosjektleder/kommende fylkesdirektør. Delegering av myndighet fra fylkestinget til fylkesdirektør og til øvrige folkevalgte organ iht særlovgivning, vil beskrives i reglementer for ny fylkeskommune og behandles politisk. Fylkesdirektøren avgjør selv videredelegering.

3.1. Enheter og stillinger

Fylkesdirektøren skal etter kommuneloven § 13-1 lede den samlede fylkeskommunale administrasjonen, og har overordnet ansvar for fylkeskommunens administrative oppgaver. Organisasjonsmodellen bygger på følgende benevnelser på enheter i fylkesdirektørens samlede administrasjon:

- **Sektor**
Enhet på nivå 1 med linjeansvar og som ledes av en sjef.
- **Stabsavdeling**
Enhet på nivå 1 med linjeansvar og som ledes av en sjef.
- **Seksjon**
Enhet på nivå 2 med linjeansvar og som ledes av en seksjonsleder. Organisasjonsmodellen beskriver seksjoner i linje for både sektor og stabsavdeling.
- **Virksomhet**
Enhet på nivå 2 med linjeansvar og som ledes av en virksomhetsleder.
- **Team**
Enhet på nivå 3 med linjeansvar og som ledes av en teamleder.
- **Tannklinikk**
Enhet på nivå 3 med linjeansvar og som ledes av en klinikkleder. Enhet på nivå 3 er i linjen til seksjonsleder for tannhelse (nivå 2).

Organisasjonsmodellen bygger på følgende benevnelser på stillinger som har et ledende eller koordinerende ansvar i fylkesdirektørens samlede administrasjon:

- **Fylkesdirektør**
Fylkesdirektøren skal etter kommuneloven § 13-1 lede den samlede fylkeskommunale administrasjonen, med de unntak som følger av lov, og innenfor de instruksjer, retningslinjer eller pålegg fylkestinget gir. Lederstillingen er i den hierarkiske modellen beskrevet med nivå 0.
- **Sjef for sektor**
En sjef for sektor har et helhetlig ansvar for å lede fylkeskommunens arbeid innen tildelt fagansvar og ansvarsområde, samt felles oppdrag for organisasjonen. Lederstillingen er i den hierarkiske modellen beskrevet med nivå 1, og omfatter ledelse av en sektor.

- **Sjef for stabsavdeling**

En sjef for stabsavdeling har et helhetlig ansvar for å lede fylkeskommunens arbeid innen tildelt fagansvar og ansvarsområde, samt felles oppdrag for organisasjonen. Lederstillingen er i den hierarkiske modellen beskrevet med nivå 1, og omfatter ledelse av en stabsavdeling.

- **Seksjonsleder**

En seksjonsleder leder en seksjon og er i direkte linje til en sjef for sektor eller stabsavdeling. Seksjonsleder har et helhetlig ansvar for å lede fylkeskommunens arbeid innen tildelt fagansvar og ansvarsområde, samt felles oppdrag for organisasjonen. Lederstillingen er i den hierarkiske modellen beskrevet med nivå 2, og omfatter ledelse av en seksjon.

- **Virksomhetsleder**

En virksomhetsleder leder en virksomhet som er en tjenesteutøvende del av fylkeskommunen, og er i direkte linje til en sjef for sektor. Virksomhetsleder har et helhetlig ansvar for å lede fylkeskommunens arbeid innen tildelt fagansvar og ansvarsområde, samt felles oppdrag for organisasjonen. Lederstillingen er i den hierarkiske modellen beskrevet med nivå 2.

- **Teamleder**

En teamleder er leder på nivå 3 som er underlagt seksjonsleder. Teamlederen har et særskilt ansvar for et team, og har personal-, fag- og økonomiansvar.

- **Klinikkleder**

En klinikkleder har et helhetlig ansvar for å lede en eller flere tannklinikker som en tjenesteutøvende del av fylkeskommunen. Klinikklederen er en teamleder på nivå 3 som er underlagt seksjonsleder for tannhelse.

- **Koordinator**

En koordinator har ansvar for å koordinere et fag, fagområde eller konkret oppdrag innad i en seksjon eller tverrfaglig på tvers av seksjoner. Mandat for funksjonen gis av fylkesdirektøren/fylkesdirektørens ledergruppe. En koordinatorfunksjon kan opprettes etter behov i sektorer og stabsavdelinger. Funksjonen har ikke personalansvar, men kan ha begrenset økonomiansvar. Funksjonen kan være tidsbegrenset.

- **Prosjektleder**

Midlertidig stilling med hovedansvar for å planlegge, gjennomføre og evaluere et prosjekt etter mandat gitt av fylkesdirektøren/fylkesdirektørens ledergruppe.

Sjefene for sektorer og stabsavdelinger inngår i fylkesdirektørens ledergruppe (FLG), og har et helhetlig ansvar for å lede fylkeskommunens utvikling innen tildelt fagansvar, ansvarsområde og felles oppdrag. Den enkelte leders ansvarsområde fremgår av administrativ organisasjonsmodell. Sjefene for sektorer og stabsavdelinger vil kunne delegeres fylkesdirektørens myndighet innen sitt ansvarsområde med mindre annet følger av lov eller vedtak.

3.2. Myndighet for det enkelte ledernivå

Myndighet for det enkelte ledernivå bygger på prinsipper gjengitt nedenfor. Vedtaksmyndighet og ansvar vil måtte konkretiseres i arbeidet med styringsdokumenter for den nye fylkeskommunen. Koordinatorfunksjonen er ikke omtalt ettersom dette ikke er et ledernivå med myndighet.

Benevning/ tittel	Beskrivelse	Ansvar	Økonomiansvar	Personalansvar
Fylkesdirektør	Fylkesdirektøren skal etter kommuneloven § 13-1 lede den samlede fylkeskommunale administrasjonen, med de unntak som følger av lov, og innenfor de instruksjer, retningslinjer eller pålegg fylkestinget gir.	Overordnet	Overordnet	Samtlige som rapporterer direkte
Sjef for sektor	Har et helhetlig ansvar for å lede fylkeskommunens arbeid innen tildelt fagansvar og ansvarsområde, samt felles oppdrag for organisasjonen.	Fullt resultatansvar for sitt område	Fullt resultatansvar for sitt område	Samtlige i direkte linje
Sjef for stabsavdeling	Har et helhetlig ansvar for å lede fylkeskommunens arbeid innen tildelt fagansvar og ansvarsområde, samt felles oppdrag for organisasjonen.	Fullt resultatansvar for sitt område	Fullt resultatansvar for sitt område	Samtlige i direkte linje
Seksjonsleder	Har et helhetlig ansvar for å lede fylkeskommunens arbeid innen tildelt fagansvar og ansvarsområde, samt felles oppdrag for organisasjonen.	Fullt resultatansvar for sitt område	Fullt resultatansvar for sitt område	Samtlige i direkte linje
Virksomhetsleder	Har et helhetlig ansvar for å lede en tjenesteutøvende del av fylkeskommunen.	Fullt resultatansvar for sitt område	Fullt resultatansvar for sitt område	Samtlige i direkte linje
Teamleder	Har et helhetlig ansvar for å lede et team, og har personal- fag og økonomiansvar.	Fullt resultatansvar for sitt område	Fullt resultatansvar for sitt område	Samtlige i direkte linje
Klinikkleder	Har et helhetlig ansvar for å lede en eller flere tannklinikker som en tjenesteutøvende del av fylkeskommunen.	Fullt resultatansvar for sitt område	Fullt resultatansvar for sitt område	Samtlige i direkte linje

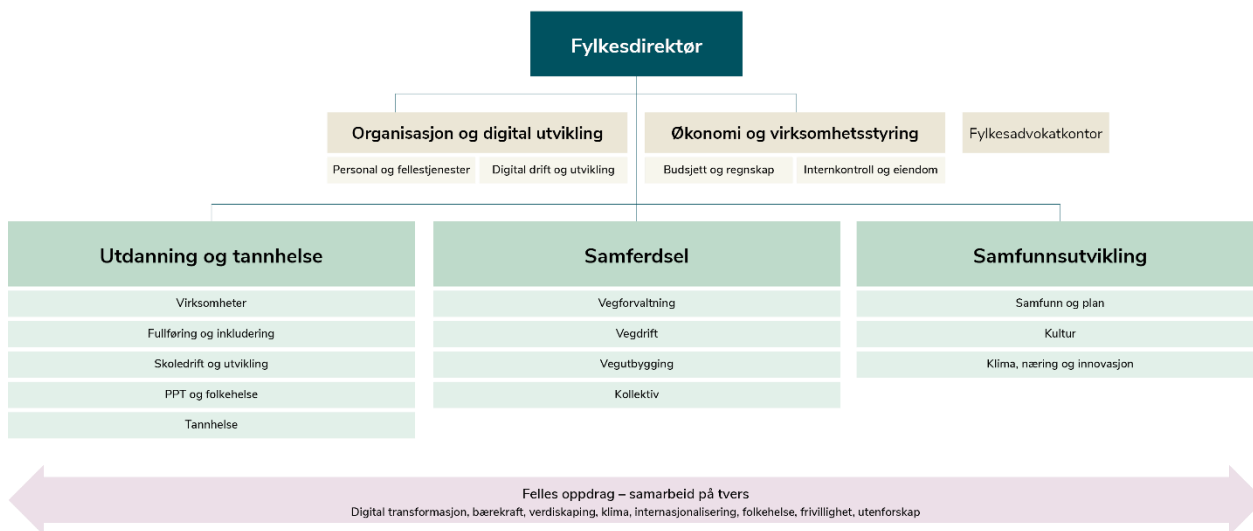
3.3. Stillingsbenevnelser og koder for ledere i fylkesdirektørens samlede administrasjon

Hovedtariffavtalen av 1.5.2022-30.4.2024 gir føringer for blant annet stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelser og stillingsgruppe. Administrativ organisering bygger på følgende prinsipper for ledere i kapittel 3.

Nivå	Rapporteringsbenevnelse (HTV)	Lokal benevnelse	Stillingskode	Kapittel
0	Fylkesdirektør	Fylkesdirektør	9431	
1	Kommunalsjef	Sjef for sektor	9440	3.4.1
1	Leder	Sjef for stabsavdeling	9440	3.4.1

2	Virksomhetsleder	Seksjonsleder	9451	3.4.2
2	Virksomhetsleder	Virksomhetsleder	9451	3.4.2
3	Leder	Teamleder	9454	3.4.3.
3	Leder	Klinikkleder	9454	3.4.3

4. Valgt organisasjonsmodell



Figur 4. Organisasjonsmodell Telemark fylkeskommune

Organisasjonsmodellen for Telemark fylkeskommune består av tre sektorer:

- Utdanning og tannhelse
- Samferdsel
- Samfunnsutvikling

samt stabsavdelingene:

- Organisasjon og digital utvikling
- Økonomi og virksomhetsstyring

I tillegg vil fylkesadvokatene organiseres i et fylkesadvokatkontor som et uavhengig fellesskap (figur 4).

Organisasjonsmodellen bygger på prinsippet om en kombinert linje- og stabsorganisasjon. Fellesfunksjoner for organisasjonen ivaretas av stabsavdelinger. Det er et organisatorisk skille mellom støttefunksjoner som ligger i stab, og tjenester som skal leveres i henhold til samfunnsoppdraget.

Stabsavdelinger og sektorer ledes av sjefer på nivå 1, som alle vil ha plass i fylkesdirektørens ledergruppe. Disse vil ha et helhetlig ansvar for å lede fylkeskommunens arbeid innen tildelt fagansvar og ansvarsområde, samt å ivareta felles oppdrag for organisasjonen.

Flere hensyn er veid opp mot hverandre i utarbeidelsen av organisasjonsmodellen. Overordnet ønsker prosjektleder/kommende fylkesdirektør å oppnå en god balanse mellom sektorene når det

gjelder innhold, formål og ressurser. Det er lagt til rette for en smalere og mer kompakt organisasjonsmodell enn dagens, med et betydelig antall færre sektorer, og med det færre ledere i fylkesdirektørens ledergruppe.

Modellen både samler eksisterende fagmiljøer, og oppretter nye for å bryte ned siloer og bidra til bedre helhet og sammenheng i organisasjonens arbeid internt og eksternt. I tillegg kan organisasjonsmodellen være et bedre speilbilde for fylkeskommunens samfunnsoppdrag når det gjelder fylkeskommunens rolle opp mot kommunene.

For bedre kommunikasjon internt og eksternt er det lagt opp til tydeligere og mer forståelig navnsetting av fylkeskommunens enheter og stillinger.

Det er lagt vekt på at organisasjonen blir mindre og må bruke ressursene mer effektivt og målrettet. Seksjoner skal verken være for små i antall ansatte, eller for mange (maks 25-30 ansatte). Ledere får en bredere fagportefølje enn tidligere. Dette kan støttes opp under på flere måter. Forventninger til lederrollen og medarbeiderskapet, koordinerende funksjoner og stabsavdelingenes støtte vil være avgjørende, og skal jobbes videre med i tiden som kommer.

Koordinatorfunksjon innføres som et viktig grep for å ivareta fagledelse, tverrfaglighet og koordinering av oppgaver. Koordinatorfunksjoner kan opprettes i linje for seksjonsledere i både stabsavdelinger og sektorer, eller på tvers av fagområder. I noen tilfeller vil det også være aktuelt med teamleder.

Organisasjonsmodellen uttrykker et hovedgrep som både er støttet av en mengde innspill i medvirkningsprosessen, og som også kommer til uttrykk gjennom prosjektleder/kommende fylkesdirektørs ambisjoner på organisasjonens vegne. Det er en forventning om at alle ansatte i fellesskap skal vektlegge arbeidet med digital transformasjon, bærekraft, verdiskaping, klima, internasjonalisering, folkehelse, frivillighet og utenforskap. Et felles oppdrag som dette krever stor grad av samarbeid på tvers og arbeidet skal tuftes på FNs bærekraftsmål.

Samarbeid og samhandling om dette oppdraget skal underbygge organisasjonsmodellen og utvikle kultur for samarbeid. Fundamentet som her er illustrert og som organisasjonsmodellen hviler på, signaliserer en tydeligere retning og mobiliserer ressurser for bærekraftig utvikling i tråd med FNs 17 bærekraftsmål.

4.1. Utdanning og tannhelse



Sektor for utdanning og tannhelse vil bestå av fire seksjoner og en rekke virksomheter. Sektoren vil ledes av sjef for utdanning og tannhelse som vil ivareta alle fagområdene innad i sektoren i fylkesdirektørens ledergruppe. Hver av de fire seksjonene vil ha sin seksjonsleder. Behov for koordinatorfunksjoner med særskilt ansvar for et fagområde innad i en seksjon eller på tvers av fagområder, vil vurderes på et senere tidspunkt. Teamleder vil vurderes i spesielle tilfeller. Det er i hovedsak hovedutvalg for utdanning, folkehelse og tannhelse som har ansvar for politikkområdene som denne sektoren håndterer.

Virksomheter omfatter fylkeskommunens 11 videregående skoler, samt at det opprettes en ny virksomhet med ressurser fra Talenshuset, oppfølgingstjenesten og ressurser nødvendig for å løse fylkeskommunens lovpålagte oppdrag for sosiale og medisinske institusjoner. Opprettelse av ny virksomhet skjer med forbehold om politisk vedtak.

Dagens Fagskolen Vestfold og Telemark eies av fylkeskommunen. Skolens rektor rapporterer direkte til fagskolestyret, som igjen rapporterer direkte til fylkestinget. Fagskolen er et fylkeskommunalt eierskap i henhold til særlov som det ikke er naturlig å fremstille i fylkesdirektørens organisasjonsmodell. Men ivaretagelse av fagskoleforvaltning i stort, vil ivaretas av en av sektorens

seksjoner. Det tas forbehold om resultatet av pågående utredningsarbeid om å vurdere hvordan den fylkeskommunale fagskolen skal håndteres og organiseres etter 1.1.2024 etter oppdrag fra fylkestinget.

Seksjon for fullføring og inkludering vil ha ansvar for fagopplæring, voksenopplæring, fagskoleforvaltning, integrering og inkludering, regional kompetansepolitikk, fagskoleforvaltning, karriereveiledning og karrieresenteret.

I tråd med flere innspill i medvirkningsprosessen vil fagområder som i dagens fylkeskommune ligger i seksjon for kompetanseutvikling og inkludering (regional kompetansepolitikk, integrering, karriereveiledning, karrieresenteret) flyttes til seksjon for fullføring og inkludering i sektor utdanning og tannhelse for å sikre helhetlige grep og bedre forutsetning for å møte fullføringsreformens forventninger.

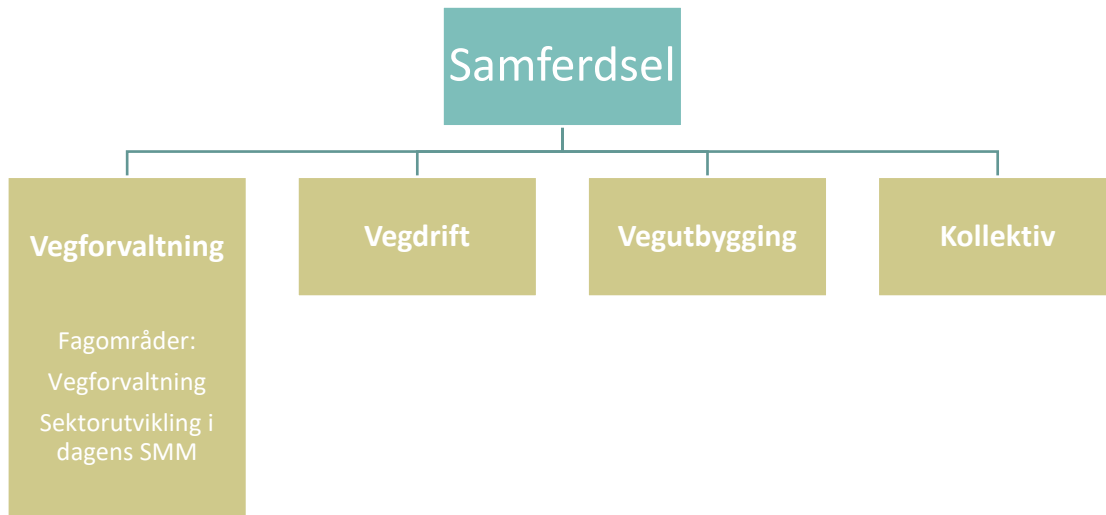
Seksjon for skoledrift og utvikling vil ha ansvar for planlegging, gjennomføring og oppfølging av eksamen og inntak, samt pedagogisk utviklingsarbeid, digitalisering, tilstandsrapportering og internasjonalt arbeid innen videregående opplæring, samt deler av oppgavene som ligger til sektorutvikling i dagens sektor for opplæring og folkehelse. Prosjektleder/kommende fylkesdirektør ønsker å sentralisere stab- og støttefunksjoner, men oppgavefordeling opp mot sektorer og virksomheter må vurderes og detaljeres i arbeidet med bemanningsplaner våren 2023.

Seksjon for PPT og folkehelse vil ha ansvar for pedagogisk-psykologisk tjeneste samt folkehelse i henhold til folkehelseloven. Oppfølging og ansvarsdeling av lovpålagte oppgaver innen statistikk og analyse på folkehelseområdet mellom seksjon for personal og fellestjenester (som har ansvar for overordnet statistikk og analyse) og seksjon for PPT og folkehelse vil vurderes i arbeidet med bemanningsplaner våren 2023.

Seksjon for tannhelse skal sørge for at tannhelsetjenester, herunder spesialisttjenester, i rimelig grad er tilgjengelige for alle som bor eller midlertidig oppholder seg i fylket. Seksjonen skal jobbe for forebyggende og helsefremmende tiltak for hele befolkningen. Seksjon for tannhelse ledes av en seksjonsleder, med klinikkledere på ledernivå 3 i sin linje. Deler av oppgavene som ligger til sektorutvikling i dagens sektor for tannhelse og forebygging vil ligge i seksjon for tannhelse. Samtidig ønsker prosjektleder/kommende fylkesdirektør å sentralisere stab- og støttefunksjoner. Oppgavefordeling opp mot sektorer og virksomheter må vurderes og detaljeres i arbeidet med bemanningsplaner våren 2023.

Det har kommet mange innspill fra nåværende sektor for tannhelse og forebygging om at tannhelse ønsker å være en sektor med egen sjef som møter fast i fylkesdirektørs ledergruppe slik det er i dagens Vestfold og Telemark fylkeskommune. Prosjektleder/kommende fylkesdirektør har imidlertid ønsket å plassere tannhelse sammen med utdanning i samsvar med foreslått politisk organisering og for å bygge en slankere organisasjon. Det er heller ikke mange andre fylkeskommuner som har tannhelse som eget sektorområde med egen direktør for tannhelse.

4.2. Samferdsel



Sektor for samferdsel vil bestå av fire seksjoner. Sektoren vil ledes av sjef for samferdsel som vil ivareta alle fagområdene innad i sektoren i fylkesdirektørens ledergruppe. Hver av de fire seksjonene vil ha sin seksjonsleder. Behov for koordinatorfunksjoner med særskilt ansvar for et fagområde innad i en seksjon eller på tvers av fagområder, vil vurderes på et senere tidspunkt. Teamleder vil vurderes i spesielle tilfeller. Det er i hovedsak hovedutvalg for samferdsel som har ansvar for politikkområdene som denne sektoren håndterer.

I organisasjonsmodellen er det svært få endringer i sektor for samferdsel sammenliknet med organiseringen i dagens Vestfold og Telemark fylkeskommune. Få andre sektorer opplever så få endringer som det samferdsel gjør. De fire seksjonene er store nok i antall ansatte til at man i all hovedsak beholder de samme oppgavene som i dag. Det bidrar til å sikre kontinuitet i arbeidet og gjør driften over i 2024 mer forutsigbar.

Seksjon for vegforvaltning skal ivareta eierskapet til fylkesvegene og forvalte og regulere bruk av veinettet. I all hovedsak vil seksjonen også ha ansvar for oppgaver som i dag ligger i sektorutvikling. Prosjektleder/kommende fylkesdirektør ønsker å sentralisere stab- og støttefunksjoner, men oppgavefordeling opp mot sektorer og virksomheter må vurderes og detaljeres i arbeidet med bemanningsplaner våren 2023.

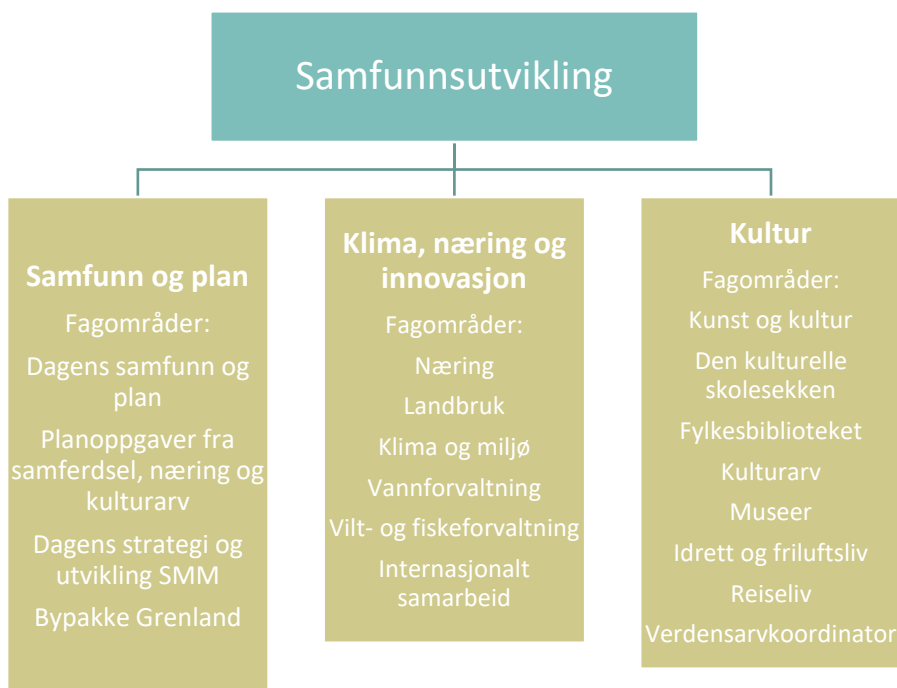
Etter ønske fra prosjektleder/kommende fylkesdirektør om å samle planoppgaver under en sektordirektør, og for å speile politisk organisering der alle plansaker går til fylkesutvalget, flyttes planoppgavene fra samferdsel over til sektor samfunnsutvikling sammen med resterende planoppgaver. Ved å samle og koordinere planoppgavene bidrar man til at fylkeskommunen snakker med en stemme ut og man effektiviserer planarbeidet. Dette er også i tråd med ønsker fra kommunene om at fylkeskommunen skal framstå mer koordinert.

Seksjon for vegdrift vil ha ansvar for drift og vedlikehold av fylkesveiene i Telemark.

Seksjon for vegutbygging vil ha ansvar for planlegging og gjennomføring av utbyggingsprosjekter på fylkesvegnettet i Telemark.

Seksjon for kollektiv vil ha ansvar for fylkets kollektivtilbud på vei og vann, i tillegg til skoleskys og tilrettelagt transport.

4.3. Samfunnsutvikling



Sektor for samfunnsutvikling vil bestå av tre seksjoner. Sektoren vil ledes av sjef for samfunnsutvikling som vil ivareta alle fagområdene innad i sektoren i fylkesdirektørens ledergruppe. Hver av de tre seksjonene vil ha sin seksjonsleder. Behov for koordinatorfunksjoner med særskilt ansvar for et fagområde innad i en seksjon vil vurderes på et senere tidspunkt. Teamleder vil vurderes i spesielle tilfeller. Det er både hovedutvalg for industri, næring og klima og hovedutvalg for kultur, reiseliv og frivillighet som har ansvar for politikkområdene som denne sektoren håndterer. I tillegg vil areal- og plansaker svares opp for behandling i fylkesutvalget.

En slik administrativ organisering bryter med hovedprinsippet om å speile politisk organisering ettersom sektoren skal følge opp flere hovedutvalg. Argumentene om å se fylkeskommunens samfunnsutviklerrolle i en mer helhetlig sammenheng, samt å samle virkemidler på tvers av fagområder har imidlertid veid tyngre.

Seksjon for samfunn og plan vil ha ansvar for oppfølging av saker etter plan- og bygningsloven, herunder å koordinere fylkeskommunens arbeid med regional planstrategi og koordinere fylkeskommunens uttalelser til kommunale planer. Etter ønske fra prosjektleder/kommende

fylkesdirektør om å samle planoppgaver under en sektordirektør og en seksjonsleder, og for å speile politisk organisering der alle plansaker går til fylkesutvalget, flyttes planoppgaver fra samferdsel, næring og kulturarv til seksjon for samfunn og plan. Ved å samle og koordinere planoppgavene bidrar man til at fylkeskommunen snakker med en stemme ut og man effektiviserer planarbeidet. Dette er også i tråd med ønsker fra kommunene om at fylkeskommunen skal framstå mer koordinert.

Seksjonen vil også ha ansvar for oppgaver som i dagens Vestfold og Telemark fylkeskommune ligger i strategi og utvikling i sektor samferdsel, miljø og mobilitet, samt Bypakke Grenland. Dette er blant annet som følge av innspill som har kommet i medvirkningsprosessen, for å samordne fylkeskommunens roller og oppgaver på området, og for å samle små fagmiljøer.

Seksjon for klima, næring og innovasjon vil ha ansvar for å videreutvikle fylkeskommunens næringsarbeid, herunder samarbeidet mellom næringsliv, kompetansemiljøer og offentlige virkemiddelaktører. Seksjonen vil også ha ansvar for fylkeskommunens arbeid med landbruk, klima og miljø, vannforvaltning og internasjonalt samarbeid. Det samme gjelder for regiongeologens oppdrag, funksjonen Invest in Vestfold og Telemark, samt sekretariatsfunksjon for regionalt forskningsfond (RFF). Det tas forbehold om resultatet av pågående utredningsarbeid om å vurdere hvordan RFF skal ivaretas etter 1.1.2024. Etter innspill fra nåværende fagmiljøer ønsker prosjektleder/kommende fylkesdirektør å koble klimaarbeidet tettere til næringsarbeidet, samt flytte arbeidet med vilt- og fiskeforvaltning fra kultur slik det er i dag, til seksjon for klima og næringsutvikling slik at det ligger sammen med vannforvaltning og landbruk.

Seksjon for kultur vil ha ansvar for kunst og kultur, Den kulturelle skolesekken (DKS), idrett og friluftsliv, reiseliv, kulturarv, museer, verdensarvkoordinator og fylkesbiblioteket. I henhold til folkebibliotekloven §7 skal fylkeskommunen ha bibliotekfaglig kompetanse på ledernivå. Hvordan dette løses må arbeides videre med utover våren 2023, men det kan for eksempel løses i seksjonslederrollen eller med koordinator på dette området.

For å samordne fylkeskommunens planoppgaver flyttes planoppgaver innen kulturarv til seksjon for samfunn og plan. Ved å samle og koordinere planoppgavene bidrar man til at fylkeskommunen snakker med en stemme ut og man effektiviserer planarbeidet. Dette er også i tråd med ønsker fra kommunene om at fylkeskommunen skal framstå mer koordinert.

Det har kommet mange innspill fra nåværende sektor for kultur, regional identitet, idrett og frivillighet om at kultur bør være en sektor med egen sjef som møter fast i fylkesdirektørs ledergruppe slik det er i dagens Vestfold og Telemark fylkeskommune. Prosjektleder/kommende fylkesdirektør har imidlertid ønsket å plassere kultur som en seksjon under samfunnsutvikling for å se fylkeskommunens samfunnsutviklerrolle i en helhetlig sammenheng og å samle virkemidlene. Samtidig bidrar dette til en slankere organisasjon og man unngår at hver sektor blir for liten i antall ansatte.

4.4. Stabsavdelinger

Prosjektleder/kommende fylkesdirektør ønsker å samle stab- og støttefunksjoner sentralt i to stabsavdelinger med underliggende seksjoner. Stabsavdelingene vil bestå av felles strategisk og operativ stab og støtte, og bidra til helhetlig organisasjonsutvikling. Stabsavdelingene vil både utføre tjenester, ha en rådgivende funksjon, yte service og utøve en kontrollerende funksjon. Det er behov for å tydeliggjøre hvilke ressurser som skal bidra med støtte for sektorenes oppdrag. Oppgavefordeling opp mot sektorer og virksomheter må vurderes og detaljeres i arbeidet med bemanningsplaner våren 2023.

Det har kommet mange innspill om organisering av stab og støtte i de nye fylkeskommunene. Noen ønsker at støttefunksjoner innen HR, økonomi og kommunikasjon skal ligge i de ulike sektorene. Organisasjonsmodellen har ivaretatt prosjektleders/den kommende fylkesdirektørens ønske om sentralisering av stab- og støttefunksjoner for å samle fagkompetanse, sikre en mer hensiktsmessig og effektiv drift, og en felles strategisk utviklingskraft.

4.4.1. Organisasjon og digital utvikling



Stabsavdeling for organisasjon og digital utvikling vil bestå av to seksjoner. Sektoren vil ledes av sjef for organisasjon og digital utvikling som vil ivareta alle fagområdene innad i stabsavdelingen i fylkesdirektørens ledergruppe. Hver av de to seksjonene vil ha sin seksjonsleder. Behov for koordinatorfunksjoner med særskilt ansvar for et fagområde innad i en seksjon eller på tvers av fagområder, vil vurderes på et senere tidspunkt. Teamleder vil vurderes i spesielle tilfeller.

Avdelingen vil få et særlig ansvar for et systematisk arbeid med digital transformasjon, organisasjonsutvikling og kulturbygging. Overordnet ansvar for systemrettet arbeid innen beredskap og HMS vil legges til denne stabsavdelingen.

Seksjon for personal og fellestjenester vil ha ansvar for HR og alle prosessene i organisasjonen som omhandler ivaretagelse av organisasjonens ansatte. Organisasjonsutvikling, lederstøtte, lederutvikling, felles strategisk kompetanseutvikling, driftsoppgaver relatert til lønn, godtgjørelser, pensjon, HMS mv. ligger til denne seksjonen. Den fylkeskommunale arkivfunksjonen er lagt i seksjonen, men i samme stabsavdeling som teknologi og digitalisering. Dette er i tråd med innspill i medvirkningsprosessen som blant annet legger vekt på at nye digitale løsninger som utvikles må ivareta kravene til dokumentasjon. Elev-, lærling- og mobbeombud ligger også i denne seksjonen. Dette er i tråd med innspill fra nåværende ombud. Seksjonen vil også ha ansvar for hovedtillitsvalgte som er frikjøpte og verneombud. I tråd med innspill som har kommet i medbestemmelsesprosessen vil politisk støtte også ligge i denne seksjonen.

Seksjonen vil også ha ansvar for fylkeskommunens kommunikasjonsarbeid og fylkeskommunens overordnede arbeid med statistikk/analyse/kart. Dette er i tråd med flere av innspillene som har kommet, blant annet at man ønsker at kommunikasjon og statistikk/analyse/kart er overordnede støttefunksjoner som er samlet i ett fagmiljø.

Seksjon for digital drift og utvikling vil ha ansvar for digital utvikling og digitale tjenester til hele organisasjonen. Etter innspill i medvirkningsprosessen og medbestemmelsesprosessen samler man dette ansvarsområdet i en seksjon. Seksjonen vil bestå av mange ansatte, inkludert et stort antall lærlinger. Behov for teamledere og koordinatorene for å løse lederspennet vil bli vurdert i løpet av våren 2023.

I fase 2 delprosjekt Samarbeid utredes nå hvilke juridiske og formelle rammer som må til for at et formelt samarbeid mellom Vestfold og Telemark fylkeskommuner skal kunne håndtere drift og forvaltning av felles IT-infrastruktur, fellesløsninger og konsernsystemer. Dette utredningsarbeidet og fylkestingets beslutning mars 2023 vil kunne gi føringer for dette ansvarsområdet.

4.4.2. Økonomi og virksomhetsstyring



Stabsavdeling for økonomi og virksomhetsstyring vil bestå av to seksjoner. Sektoren vil ledes av sjef for økonomi og virksomhetsstyring som vil ivareta alle fagområdene innad i stabsavdelingen i fylkesdirektørens ledergruppe. Hver av de to seksjonene vil ha sin seksjonsleder. Behov for koordinatorfunksjoner med særskilt ansvar for et fagområde innad i en seksjon eller på tvers av fagområder, vil vurderes på et senere tidspunkt. Teamleder vil vurderes i spesielle tilfeller.

Seksjon for budsjett og regnskap vil ha overordnet ansvar for fylkeskommunens budsjettprosesser, og skal også føre regnskapet for organisasjonen.

Seksjon for internkontroll og eiendom vil ha ansvar for internkontroll, anskaffelser, kvalitetssystem og eierstyring. Seksjonen vil også ha ansvar eiendom, herunder forvaltning, drift, vedlikehold og utvikling av fylkeskommunens bygningsmasse, samt drift av fylkeshuset i Skien herunder sentralbord, resepsjon, kantine, vaktmestertjeneste og teknisk drift og renhold.

4.4.3. Fylkesadvokatkontor

Prosjektleder/kommende fylkesdirektør ønsker at fylkesadvokatkontoret plasseres som en enhet direkte under fylkesdirektøren. Dette sikrer at advokatenes uavhengighet ivaretas (jfr. advokatloven § 24), og samsvarer med innspill fra nåværende fylkesadvokatkontor. Personvernombudet har ansvar for fylkeskommunens lovpålagte oppgaver innen personvern, og har en tilsvarende uavhengig rolle. Rollen plasseres derfor under fylkesadvokatkontoret.

5. Veien videre

Å få på plass en organisasjonsmodell er en forutsetning for gjennomføring av virksomhetsoverdragelsen. Det gjenstår fortsatt mye arbeid før oppgaver og ansvar er fordelt i praksis. Hvordan skal vi adressere og arbeide med tematikk som krever samarbeid på tvers av sektorer og seksjoner? Hvilke forventninger stilles til organisasjonens ledere når lederspennet øker? Hvordan kan stabsavdelingenes fagekspertise og ressurser bidra til å støtte opp om sektorenes og virksomhetenes arbeid? Hvordan skal grensesnittet mellom den sentraliserte staben og sektorenes ressurser løses? I medvirknings- og medbestemmelsesprosessen har det kommet mange innspill om organiseringen av stab- og støttefunksjoner i de nye fylkeskommunene, og hvordan organisasjonsmodellen skal understøtte hensiktsmessig ansvarsdeling, arbeidsform og samarbeidskultur. Fordeling av ansvar og roller mellom sentrale stabs- og støttefunksjoner, sektorene og virksomhetene vil prosjektleder/kommende fylkesdirektøren og hans ledergruppe jobbe mer med i forbindelse med arbeidet med bemanningsplaner som finner sted våren 2023, og i videre arbeid utvikle en hensiktsmessig og god arbeidsform.

I løpet av 2023 skal det utarbeides bemanningsplaner, gjennomføres kartleggingsamtaler og alle ansatte skal innplasseres. Dette arbeidet vil bygge på valgt organisasjonsmodell. Det skal også utarbeides styrende dokumenter for delegering av myndighet fra fylkestinget til fylkesdirektøren og andre politiske organer, samt for fylkesdirektørens videredelegering i egen linje med videre.

Resultatet av delprosjekt samarbeid, fase 2, vil kunne få betydning for organisasjonsmodellen. Dette gjelder spesielt for organisering av IKT og eventuelle behov som følge av samarbeid om sårbare fagmiljøer. Konsekvenser av arbeidet med bemanningsplaner og dermed antall ansatte som leder vil få ansvar for vil kunne medføre behov for justeringer i organisering. Et alternativ er å opprette koordinatorfunksjoner der fagspenn blir for stort eller eksterne samarbeidsrelasjoner blir mange. Et annet alternativ kan være å utvide horisontalt med ekstra seksjon der lederspennet blir for stort. Behov for teamleder vil også bli vurdert i noen tilfeller.

Flere av innspillene fra organisasjonens ansatte og tillitsvalgte omhandler andre forhold enn organisering. Innspill fra parkeringstavler fra workshop og andre innspill i prosessen som omhandler arbeidsform, metoder og verktøy for samhandling, organisasjonskultur, evalueringsarbeid, kompetanse, fylkeskommunens rolle som samfunnsutvikler m.m. Innspillene er lest og vurdert, og prosjektleder/kommende fylkesdirektør tar med seg innspillene i videre bygging av Telemark fylkeskommune. Følgende dokumenter oppsummerer innspillene:

- Oversikt over innspill fra medvirkningsprosessen 2022 og vurdering av disse, se excel-fil på Innsida.
- Oversikt over innspill gitt i medbestemmelsesmøtet 7.12.22. og vurdering av disse, se oppsummering på Innsida.

En organisasjonsmodell utgjør i denne omgang en forutsetning og et verktøy for innplassering av organisasjonens ledere og medarbeidere. Organisasjonskulturen skal bygges i fellesskap, og et godt arbeidsmiljø skal utvikles som forutsetning for at vi skal utvikle og løse samfunnsoppdraget på en profesjonell og effektiv måte. Et godt arbeidsmiljø vil virke positivt inn på både helse, motivasjon og sykefravær blant ansatte, men også på produktivitet og resultater i virksomheter og kostnader for samfunnet.

Valgt organisering og videre arbeid med hvordan organiseringen kan gjennomføres i praksis, er et viktig premiss for utvikling av arbeidsmiljøet i den nye organisasjonen. Arbeidsmiljø er nettopp knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet.

Avslutningsvis gjentas et viktig innspill fra prosjektleder/kommende fylkesdirektør i Telemark fylkeskommune som med all tydelighet uttrykker viktigheten av arbeidet som skal følge etter dette: «For å kunne levere bærekraftig på samfunnsoppdraget til fylkeskommunen i årene som kommer, er det viktig at alle ansatte dyktiggjøres slik at nye Telemark fylkeskommune kan løfte seg oppover digitaliseringstrappa. Det blir også viktig å få samhandlingen mellom stab/støtte og sektorene til å fungere godt. Vi må sammen finne gode løsninger på dette frem mot sommeren.»

Vedlegg 1 - Utvalgenes fagområder

Fylkesutvalget

Fylkesutvalget er gitt følgende oppgaver og politikkområder:

- Økonomi
- Økonomiplan
- Årsbudsjett
- Skattevedtak
- Tertialrapporter og regnskap
- Saker som krysser nasjonale, regionale og lokale interesser.
- Interessepolitisk arbeid opp mot andre forvaltning- og myndighetsnivå.
- Internasjonalt arbeid
- Regional planstrategi og planlegging
- Eierinteresser knyttet til eierskap til fristilte enheter (aksjeselskap, interkommunale selskap, stiftelser, fylkeskommunale foretak mv.)
- Oppnevning og valg til fristilte enheter etter innstilling fra valgnemda
- Kontaktorgan for regionale partnerskap
- Saker som er vesentlig for fylkeskommunen sine eierinteresser.
- Saker som ikke gjelder låneopptak
- Saker som gjelder innsigelser til bla plan og bygningslov planutvalg
- Saker som gjelder regionale interesser i vesentlig grad. Planutvalg
- Saker som er i vesentlig strid med forhold som er vedtatt i regional plan.
- Saker som i vesentlig grad avviker fra kommuneplanen.
- Plan og bygningsloven
- Kulturminneloven, arealsaker som berøres av loven
- Bystrategiarbeid
- Fylkesutvalget har hastefullmakt etter kommuneloven § 13, og kan treffe vedtak i saker som skulle vært avgjort av et annet organ, herunder fylkestinget, når det er nødvendig at vedtak treffes så raskt at det ikke er tid til å innkalle til dette.
- Hovedutvalgene er høringsinstans under sitt område med mindre høringen er overgripende og skal behandles i fylkesutvalget.

Hovedutvalg for utdanning, folkehelse og tannhelse

Hovedutvalget er gitt følgende oppgaver og politikkområder:

- Videregående opplæring – offentlige og private
- Voksenopplæring
- Fagskolen og andre skoler underlagt fylkeskommunen
- Kvalitetsutvikling i skolen
- Folkehelse
- Tannhelse

- Inkludering/integrering
- Budsjett og økonomiplan innenfor fagområdet
- Internasjonalt arbeid innenfor fagområdet
- Idéforum for kompetanseutvikling
- Forslag til mandat og rammer for planarbeid innen sitt område.
- Uttalelse til statlige og kommunale organer innenfor sitt område.
- Høringer på lover, planer mv. når uttalelse har en klar avgrensning innen sitt område.
- Hovedutvalget uttaler seg om regionale planer og behandler andre planer under sitt område.
- Følger opp oppgaver og ansvar etter særlovgivningen slik det er delegert av fylkestinget i §7 i Reglement for delegasjon av myndighet til fylkesrådmannen og til øvrige folkevalgt organ iht. særlovgivningen.

Hovedutvalg for samferdsel

Hovedutvalget er gitt følgende oppgaver og politikkområder:

- Vegstyresmakt for fylkesveier
- Drosjesentraler
- Kollektivtrafikk
- Lokalt trafiksikkerhetsarbeid
- Transportordningen for funksjonshemmede
- Budsjett og økonomiplan innenfor fagområdet
- Internasjonalt arbeid innenfor fagområdet
- Idéforum for utvikling på samferdselsområdet
- Forslag til mandat og rammer for planarbeid innen sitt område.
- Uttalelse til statlige og kommunale organer innenfor sitt område.
- Høringer på lover, planer mv. når uttalelse har en klar avgrensning innen sitt område.
- Hovedutvalget uttaler seg om regionale planer og behandler andre planer under sitt område.
- Følger opp oppgaver og ansvar etter særlovgivningen slik det er delegert av fylkestinget i §7 i Reglement for delegasjon av myndighet til fylkesrådmannen og til øvrige folkevalgt organ iht. særlovgivningen.

Hovedutvalg for kultur, reiseliv og frivillighet

Hovedutvalget er gitt følgende oppgaver og politikkområder:

- Kultur
- Kulturarv/kulturminnevern
- Idrett
- Spillemidler
- Friluftsliv
- Frivillighet
- Biblioteks utvikling
- Trygge lokalsamfunn
- Reiseliv/turisme
- Verdensarv

- Budsjett og økonomiplan innenfor fagområdet
- Internasjonalt arbeid innenfor fagområdet
- Idéforum for utvikling innenfor kulturområdet
- Forslag til mandat og rammer for planarbeid innen sitt område.
- Uttalelse til statlige og kommunale organer innenfor sitt område.
- Høringer på lover, planer mv. når uttalelse har en klar avgrensning innen sitt område.
- Hovedutvalget uttaler seg om regionale planer og behandler andre planer under sitt område.
- Følger opp oppgaver og ansvar etter særlovgivningen slik det er delegert av fylkestinget i §7 i Reglement for delegasjon av myndighet til fylkesrådmannen og til øvrige folkevalgt organ iht. særlovgivningen.

Hovedutvalg for industri, næring og klima

Hovedutvalget er gitt følgende oppgaver og politikkområder:

- Regional utvikling innen forskning og innovasjon.
- Næringsutvikling
- Konesjonssaker for mini- og mikrokraftverk
- Energi/Kraftutbygging miljø,
- Energi- og kraftproduksjon
- Marine ressurser (akvakulturtillatelser og havressurser)
- Vedtak på tilskuddsordninger
- Klimastrategier og planer
- Vannregionmyndighet
- Rekruttering og kompetanseheving i landbruket (fordele statlige midler)
- Landbrukspolitiske oppgaver
- Mineraler og geologi
- Klima og miljø
- Kraftutbygging
- Natur- og viltforvaltning
- Friluftsløven, arealsaker som berøres av loven
- Budsjett og økonomiplan innenfor fagområdet
- Internasjonalt arbeid innenfor fagområdet
- Idéforum for utvikling på næring, industri og klimaområdet
- Forslag til mandat og rammer for planarbeid innen sitt område.
- Uttalelse til statlige og kommunale organer innenfor sitt område.
- Høringer på lover, planer mv. når uttalelse har en klar avgrensning innen sitt område.
- Hovedutvalget uttaler seg om regionale planer og behandler andre planer under sitt område.
- Følger opp oppgaver og ansvar etter særlovgivningen slik det er delegert av fylkestinget i §7 i Reglement for delegasjon av myndighet til fylkesrådmannen og til øvrige folkevalgt organ iht. særlovgivningen.



Vestfold og Telemark fylkeskommune
vtfk.no

Postadresse: Postboks 2844, 3702 Skien

Besøksadresser: Fylkesbakken 10, Skien / Svend Foynsgate 9, Tønsberg

Kontakt: 35 91 70 00 / post@vtfk.no

