



**Vestfold og Telemark**  
FYLKESKOMMUNE

# Vi bygger nye Vestfold fylkeskommune

Administrativ  
organisering og  
organisasjonsmodell  
3. januar 2023

# Innhold

<b>Innhold .....</b>	<b>1</b>
<b>Forord .....</b>	<b>3</b>
Endringer etter gjennomført drøfting .....	3
Viktige steg på veien videre .....	4
<b>1. Bakgrunn .....</b>	<b>6</b>
1.1. Kunnskap om Vestfold.....	6
1.2. Fylkeskommunens samfunnsoppdrag.....	9
<b>2. Premisser for valgt organisasjonsmodell .....</b>	<b>11</b>
2.1. Prosjektleder/kommende fylkesdirektørs preferanser.....	11
2.2. Medvirkningsprosess blant ansatte .....	13
2.3. Medbestemmelse.....	14
2.4. Politisk organisering i Vestfold fylkeskommune.....	14
2.5. Økonomiske rammer .....	15
2.6. Fylkeskommunens relasjon til andre.....	16
2.7. Hva skal ligge i sentraladministrasjonen? .....	18
<b>3. Enheter og stillinger .....</b>	<b>20</b>
3.1. Enheter og stillinger .....	20
3.2. Myndighet for det enkelte ledernivå .....	21
3.3. Stillingsbenevnelser og koder for ledere i fylkesdirektørens samlede administrasjon.....	22
<b>4. Valgt organisasjonsmodell .....</b>	<b>23</b>
4.1. Utdanning og tannhelse .....	25
4.2. Samferdsel.....	27
4.3. Samfunnsutvikling .....	28
4.4. Stabsavdelinger .....	30
4.4.1. Økonomi og internkontroll.....	30
4.4.2. Organisasjon og digitalisering.....	31
4.4.3. Fylkesadvokatkontor .....	32
<b>5. Veien videre .....</b>	<b>33</b>
<b>Vedlegg 1 – Utvalgenes fagområder.....</b>	<b>35</b>
Hovedutvalg for utdanning.....	35
Hovedutvalg for samferdsel.....	35
Hovedutvalg for næring, klima og miljø .....	36

---

Hovedutvalg for inkludering, idrett og kultur .....	36
Fylkesutvalget .....	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, relevant og nytenkende fylkeskommune i Vestfold.

## 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 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.  
**Benevnelser på stabsavdelingene** er endret til «Økonomi og internkontroll» og «Organisasjon og digitalisering», da seksjon for personal og organisasjon er flyttet over til samme stabsavdeling som digitale tjenester. Politisk støtte er lagt sammen med kommunikasjon mv. Drift av fylkeshuset er lagt i samme seksjon som eiendom.
- **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.
- **Fagkoordinatorens** hensikt og arbeidsform er vurdert på bakgrunn av innspill. Det må jobbes mer med innhold, mandat og arbeidsform våren 2023. Behov for fagkoordinator vil bli vurdert når fylkesdirektørens ledergruppe er på plass, og i videre arbeid med bemanningsplaner våren 2023.
- **Grensesnittet** og oppgavefordeling mellom stab og sektor/virksomheter vurderes særskilt våren 2023. Jeg vil gjennomføre en egen prosess for vurdering av dette, når fylkesdirektørens ledergruppe er på plass, og videre ifm arbeid med bemanningsplaner på nivå 2 og 3.
- **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 organisasjon. Håndtering og ledelse av arenaer for medbestemmelse vil bli vurdert og fulgt opp av meg 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 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 å stille. 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 vil følge spesielt opp i forbindelse med byggingen av Vestfold 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 lys av 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/PPT, 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

Det er fortsatt vurderinger som skal gjøres i 2023. Dette frekommer blant annet i dette dokumentet. Likeledes er det politiske saker og ytterligere forberedelser for 2024 som skal gjennomføres.

Jeg ser frem til at vi i fellesskap skal komme frem til en organisasjonsmodell som er hensiktsmessig, effektiv og preget av et godt samarbeid.

Fylkeskommunens samfunnsoppdrag er viktig for den regionale utviklingen og for tjenester til innbyggere og samarbeidspartnere, dette skal vi ivareta på en god måte!

Januar 2023

Toril Eeg

Prosjektleder og kommende fylkesdirektør Vestfold 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.

Denne rapporten har som formål å beskrive bakgrunn, premiss, prosess og modell for administrativ organisering i Vestfold 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 Toril Eeg som fylkesdirektør for nye Vestfold fylkeskommune. Toril Eeg tiltrer 02.01.23, men har deltatt i arbeidet med å utarbeide organisasjonsmodell for nye Vestfold 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 Vestfold

Nye Vestfold fylkeskommune skal levere tjenester til og bidra til å utvikle Vestfold-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 Vestfold bestå av seks kommuner med til sammen rundt 255 000 innbyggere. Vestfold vil med dette være landets femte minste fylke målt i folketall. Bare Nordland, Telemark, Troms og Finnmark vil ha færre innbyggere. Alle kommunene i Vestfold har hatt vekst i folketallet de siste fem årene. Historisk har nettoinnvandring vært den viktigste årsaken til befolkningsvekst i fylket, men de siste årene har netto innenlandsk flytting betydd mest. Ifølge hovedalternativet i SSBs

befolkningsframskrivninger vil folketallet i Vestfold øke med 13 % eller rundt 32 500 innbyggere fra 2022 til 2050.

13 % av innbyggerne i Vestfold er innvandrere. Den vanligste innvandringsgrunnen i Vestfold er flukt og familieinnvandring i forbindelse med dette (31 % av innvandrerne), etterfulgt av arbeidsinnvandring (27 %). Dette er omtrent likt som i landet som helhet.

### **Arbeid og næringsliv**

I 2022 var andelen sysselsatte i Vestfold blant landets laveste, med 65 %. Bare Telemark lå lavere. Verdiskaping per sysselsatt gir et bilde av produktiviteten i virksomhetene. Vestfold har over tid hatt lavere verdiskaping per sysselsatt enn flesteparten av fylkene, kun høyere enn Aust-Agder og Oppland. Sammenlignet med landet som helhet har Vestfold en større andel av verdiskapingen tilknyttet industri, varehandel og bygg- og anleggsnæring. Vestfold har blant annet mye høyteknologisk industri og en stor næringsmiddelindustri.

Vestfold har en høyere andel utenfor arbeidsstyrken enn de fleste andre fylker. Dette skyldes en høyere andel uføre enn på landsbasis. Andelen uføre i fylket er særlig høy blant de under 30 år. I 2021 var 12 % i alderen 15-29 år i Vestfold utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak, såkalte NEETS. Blant innvandrere i fylket var andelen 23 %. Selv om andelen NEETs har gått ned over tid er det bare Østfold som har en høyere andel NEETS enn Vestfold.

### **Opplæring**

Det er 10 offentlige videregående skoler i nye Vestfold fylke. Blant elever som startet videregående opplæring i Vestfold 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, men for første gang på fem år ser vi en liten nedgang i Vestfold – fra 83 % hos 2014-kullet til 82 % hos 2015-kullet. Gjennomføringen er høyere blant studieforbereende utdanningsprogram (89 %) enn blant de yrkesfaglige utdanningsprogrammene (73 %).

### **Klima og ressursforvaltning**

I 2020 sto Vestfold-kommunene for om lag en firedel av det totale klimagassutslippet på 4,3 millioner tonn CO<sub>2</sub>-ekvivalenter i Vestfold og Telemark. Der industrien (spesielt prosessindustrien i Grenland) var den desidert største utslippssektoren i Vestfold og Telemark (69 %), vil utslippene være mer jevnt fordelt mellom sektorene om man bare ser på Vestfold fylke. I 2020 var utslippene i Vestfold-kommunene størst fra industri, olje og gass (33 %), veitrafikk (25 %), sjøfart (15 %) og jordbruk (10 %). De totale utslippene i Vestfold har falt med 14 % de siste ti årene. Utslippene fra industrien har falt med nærmere 13 % de siste tre årene, og omleggingen fra raffineri til drivstoffterminal ved Esso Slagentangen i 2021 vil bidra til en ytterligere reduksjon.

Vestfold har et rikt og mangfoldig ressursgrunnlag. Fylket har landets høyeste andel jordbruksareal (19 %), etterfulgt av Rogaland (11 %). Kommunene med størst areal til jordbruk er Tønsberg, Sandefjord og Larvik, som til sammen har 74 % av fylkets jordbruksareal (i drift). I Vestfold er



andelen jordbruksareal brukt til dyrking av korn, poteter og grønnsaker høy sammenliknet med de andre fylkene. Bergverksindustrien i Vestfold er stor, og i 2018 sto Vestfold for 87 % av landets samlede omsetning av naturstein. Dette er i all hovedsak granitt (Larvikitt), som tas ut i Larvik.

### **Mobilitet**

I Vestfold bor 86 % av befolkningen i tettbygd strøk, og transporttilbud, transportbehov og reisevaner er annerledes enn i mer spredtbygde områder. Selv om andelen som reiste med lokalbusser økte med 6 % fra 2015 til 2019 (før reiserestriksjonene under pandemien), dominerer personbilen, også i byområdene der det er et godt utbygd kollektivtilbud. I Vestfoldbyene velger 60 % bilen til daglige reiser, mens andre går (17 %), sykler (5%) eller tar kollektivt (6 %).

Europa- og riksvegene er sentrale transportkorridorer innad i regionen og mot våre naboregioner, og fylkesvegene er viktige forbindelser mellom byer og lokalsamfunn i fylket. Samtidig er det store utgifter knyttet til drift og vedlikehold av fylkesveiene. I 2021 hadde Vestfold 1193 km fylkesvei og 152 km europa- og riksvei. Vestfoldbanen er landets mest trafikkerte regiontogstrekning, og passerer gjennom fylket. Vestfold har også flere viktige havner og fergeforbindelser. Larvik havn og Slagen terminal i Tønsberg er blant landets 32 stamnetthavner og en viktig del av det nasjonale godstransportsystemet. Videre er havnene i Larvik, Sandefjord og Horten viktige fergeforbindelser for persontransport og frakt av gods. Via Torp Sandefjord lufthavn (som er delvis eid av fylkeskommunen) reiste i 2021 nesten 700 000 passasjerer til og fra inn- og utland.

### **Areal**

Vestfold er landets minste fylke målt i areal (2168 km<sup>2</sup>), med unntak av Oslo. Fylket er preget av mellomstore byer og tettsteder. Skog dekker 64 % av fylkets areal, 19 % er jordbruksareal og 6 % er bebygd område. Areal til samferdsel og annen teknisk infrastruktur utgjør 3 %.

I Vestfold skaper populære hytteområder et stort press på arealene langs sjøen, og tilgjengeligheten til strandsonen påvirkes kraftig. I 2022 har Vestfold 19 km<sup>2</sup> potensielt tilgjengelig strandsoner, dvs. områder langs kysten med muligheter for opphold for allmennheten. De siste ti årene er dette arealet redusert med 4,7 %, eller nesten 1 km<sup>2</sup>. I samme periode har antall fritidsboliger i strandsonen økt med 4,5 %, til 5267 bygg.

Jordbruksarealene i Vestfold er også under press. Mye av den produktive jorda ligger i eller i nærheten av byer og tettsteder, og disse arealressursene er utsatt for press fra utbygging av boliger, næringsområder og infrastruktur. De siste ti årene er rundt 1500 dekar dyrka jord og rundt 1300 dekar dyrkbar jord omdisponert til andre formål enn landbruk. Riktignok har det blitt vanligere at det stilles krav om kompensasjon i form av nydyrking eller jordflytting, men det er imidlertid sjelden at nydyrkede arealer fullt ut kan erstatte de etablerte jordbruksarealene som har gått tapt.

### **Kultur og kulturarv**

Vestfold 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 Vestfold er det registrert 12832 automatisk fredede kulturminner, hvorav mange er knyttet til vikingtiden. Kaupang utenfor Larvik betraktes som Norges første by, og var en viktig handelsplass rundt 800-tallet.

## 1.2. Fylkeskommunens samfunnsoppdrag

Fylkeskommunen skal levere gode tjenester til innbyggerne og skape verdi for framtida. Fylkeskommunene setter i samarbeid med kommuner, næringsliv og andre en felles retning og samarbeider om å løse fylkets utfordringer, i by, tettsted og distrikter.

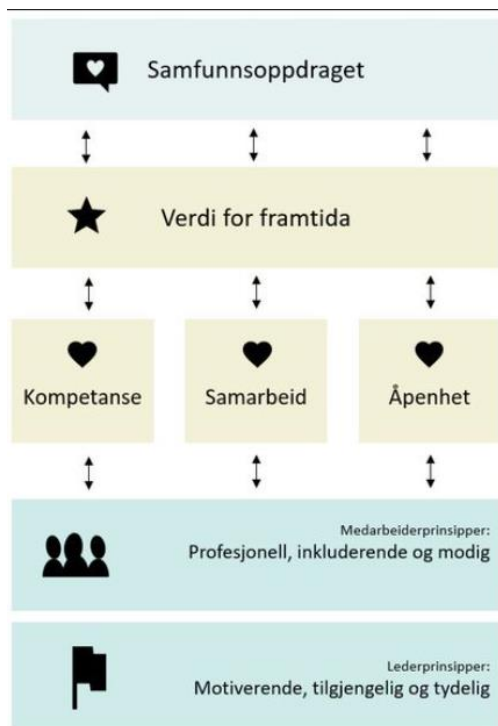
Ansvar til fylkeskommunen ligger innenfor mange fagområder. Fylkeskommunen har fire hovedroller: samfunnsutvikler, tjenesteleverandør, myndighetsutøver og demokratisk aktør. I tillegg har fylkeskommunen rollen som arbeidsgiver.

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 handlingsrom. Verdigrunnlaget ligger også til grunn for arbeidet med å bygge nye fylkeskommuner.

Verdigrunnlaget skal bidra til at Vestfold fylkeskommune sammen med innbyggerne, brukere, kommunene og andre samarbeidspartnere, finner gode løsninger for et attraktivt og bærekraftig fylke i dag og i morgen. Vestfold fylkeskommune skal bidra til «Verdi for framtida» gjennom en kultur preget av verdiene – kompetansen, samarbeid og åpenhet. Verdiene kjennetegner hva vi står for. Verdiene skal påvirke handlinger, valg og beslutninger og prioriteringer.



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 Vestfold 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 Vestfold fylkeskommune

### 2.1. Prosjektleder/kommende fylkesdirektørs preferanser

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

I oppdraget med å etablere Vestfold fylkeskommune er det flere hensyn som skal ivaretas.

Politisk og administrativ organisering skal være forståelig, hensiktsmessig og effektiv. Samtidig skal organisering ivareta ansattes faglige kompetanse, behov for samarbeid, rekruttering, utvikling i fagområder og stab/støttefunksjoner.

I årene fram mot 2050 forventes det en befolkningsøkning i Vestfold, samtidig som det er varslet strammere økonomiske rammer for offentlig forvaltning. Konsekvensen av dette er at det må etableres en robust, fleksibel og utviklingsorientert fylkeskommune.

Det utadrettede samfunnsoppdraget til fylkeskommunen er viktig, og det interne støtteapparatet og utviklingsprosesser skal underbygge dette arbeidet. Samtidig skal de interne tjenestene ivareta ansatte, økonomi, kompetanse og forvaltningsoppgaver.

I organisasjonsmodellen som presenteres i denne rapporten er det lagt opp til tre direktører og to stabsledere som alle skal delta i fylkesdirektørens ledergruppe. Antall seksjoner på nivå 2 varierer ut fra lederspenn. I arbeidet med bemanningsplaner våren 2023 kan det være aktuelt å justere noe på ansvar og oppgaver mellom sektorer/stabsavdelinger/seksjoner.

Digital transformasjon er en nødvendig del av utviklingen fremover. Det samme gjelder ambisjoner i arbeidet med å hindre utenforskap, nå vedtatte klimamål og bidra til økt verdiskaping. En bærekraftig utvikling forutsetter at hele organisasjonen arbeider med disse temaene, innenfor, og på tvers av seksjoner og sektorer.

I tillegg til dette fellesoppdraget har alle sektorer og seksjoner viktige oppgaver der tverrsektorielt samarbeid er sentralt på mange områder. Fleksibel bruk av kompetanse og samarbeid legger til rette for gode beslutninger og løsninger.

I løpet av prosessen «Vi bygger nye fylkeskommuner» er det kommet mange forslag og ideer til organisering. Langt de fleste poengterer viktigheten av tverrsektorielt samarbeid og forholdet mellom sektorer og stab/støttefunksjoner. Dette er søkt ivare tatt i organisasjonsmodellen. Organisasjonsmodellen som legges til grunn må prøves ut i praksis og ev justeres dersom det er hensiktsmessig. Det kan f.eks være tilfelle der fordeling av kompetanse i stab/støtte, eller sektor blir nødvendig å vurdere på nytt.

Organisasjonskultur bygges i fellesskap. Raushet, fleksibilitet og ansvar er nødvendig for å bidra til fellesskapet. Det er «oss» og «vi» uavhengig av plass i organisasjonen.

Organisasjonskulturen skal bygge opp under en god administrativ og politisk forståelse for hverandres roller og den skal ivareta et godt samarbeid med kommunene og andre samarbeidspartnere. Det må bygges felles arenaer og partnerskap for å dele kompetanse og forståelse for hverandre, samtidig som det arbeides i fellesskap for å bygge en robust og bærekraftig region i Vestfold.

For administrasjonen og de faglige vurderingene som legges til grunn er organisasjonskulturen av stor betydning. Meninger og standpunkt skal «brynes» i en prosess, men være et fellesskap når beslutning/vedtak er gjort.

Fylkeskommunens oppgave med å bistå lokalmiljøene og kommunene i deres forvaltning av arealer, klima, miljø, inkludering, folkehelse, kulturminner og regionale planer der bærekraftmål ligger til grunn, er en stor felles oppgave både administrativt og politisk.

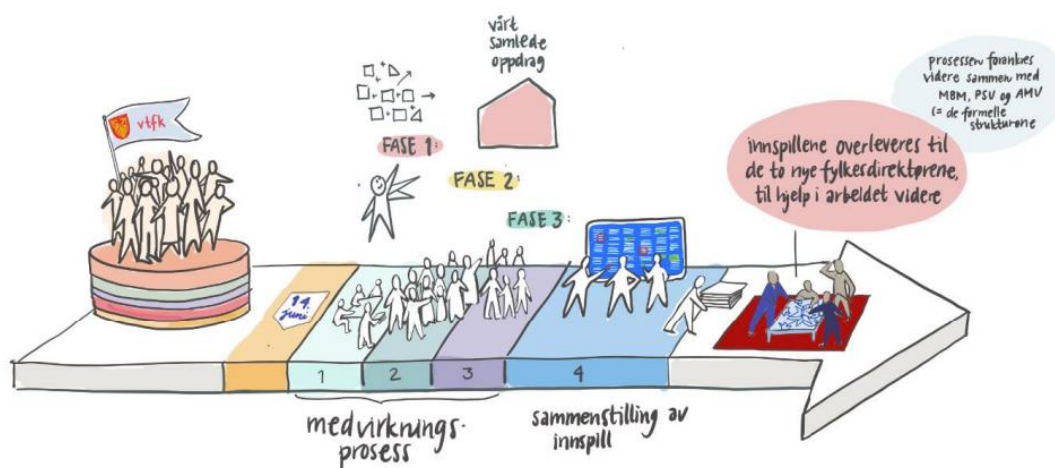
Vestfold fylkeskommune har et «begrenset», men verdifullt areal og 6 relativt store kommuner. Alle kommunene forvalter en strandlinje som er under press med tanke på nedbygging. Mangfoldet av

kompetanse i fylkeskommunen og kommuner tilsier at det vil sannsynligvis vil være stor interesse og behov for samarbeid vedrørende bærekraftig bruk av arealer fremover.

## 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. Medvirkningsprosessens faser. Illustrasjon: Pernilla Hjermer

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 (fylkeskommunens intranett) ligger en detaljert oversikt over alle innspillene, med en oppsummering av innspillets 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».

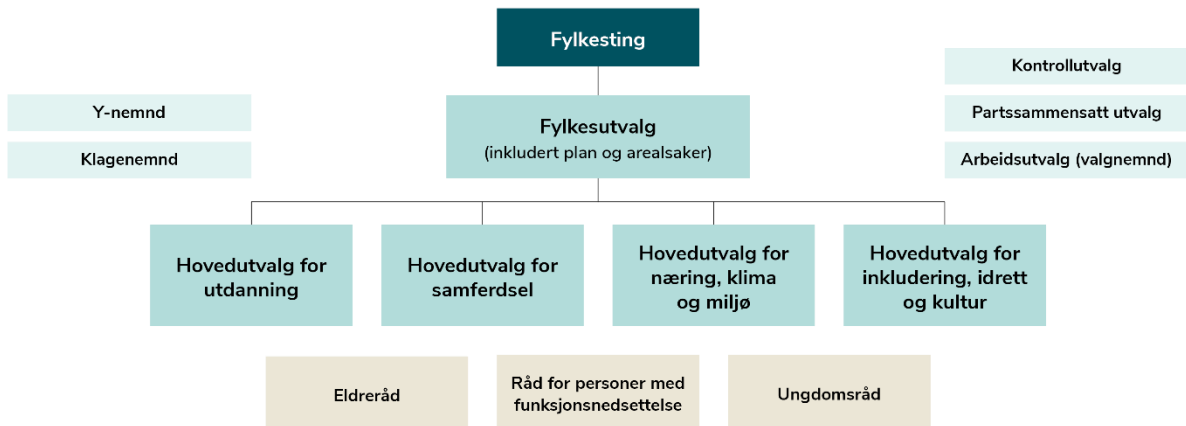
Våren 2022 ble det med bakgrunn i vedtaket, besluttet å utvide ressursen til tillitsvalgte for å kunne nå denne målsettingen. Medbestemmelse ivaretas ved deltagelse av fem tillitsvalgte (fire tillitsvalgte og ett verneombud) i hoved- og delprosjektene, samt i arbeidsgrupper der det er naturlig. Oversikt 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 Vestfold 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 Vestfold fylkeskommune

Politisk organisering og inndeling av hovedutvalgenes fagområder i Vestfold fylkeskommune ble vedtatt av fylkestinget i Vestfold og Telemark fylkeskommune 13.12.22 i sak 179/22 (se figur 3).



Figur 3. Politisk organisering Vestfold fylkeskommune

Politisk organisering og utvalgenes fagområder har betydning for valg av organisasjonsmodell og hvordan prosjektleder/kommende fylkesdirektør organiserer den samlede administrasjonen for å støtte opp om organisasjonens samfunnsoppdrag som demokratisk arena, tjenesteyter, myndighetsutøver og samfunnsutvikler. Hovedutvalgenes fagområder er gjengitt i vedlegg 1. Plan- og arealsaker, inkl. innsigelser og saker som omhandler kulturminneforvaltning, er lagt til fylkesutvalget, likeledes saker som omhandler eiendomsforvaltning og eierstyring.

## 2.5. Økonomiske rammer

Økonomiske rammer og antall ansatte i framtidige Vestfold 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 arbeidet organiseres 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.

Samtlige ordførere i kommunene i Vestfold har vært invitert til å gi innspill og forventninger i møte med hovedutvalg Vestfold høsten 2022. Det samme gjelder arbeidslivets parter, og sentrale samarbeidsaktører som USN. Å innhente innspill fra fylkeskommunens samarbeidspartnere, spesielt kommunene, har vært viktig både for politisk og administrativ ledelse.

I forbindelse med utarbeiding av administrativ organisering er det også tatt hensyn til fylkestingets vedtak i sak 1/22 om å vurdere tilbakemeldinger og hørings svar fra delingssaken.

### **Spesielt om forhold til kommunene**

For å følge opp prosjektet «Vi bygger nye fylkeskommuner» spesielt overfor kommunene i Vestfold, inviterte fylkesdirektøren til møte med kommunedirektørene i Vestfold 14.10.22 for å få deres innspill til bygging av ny fylkeskommune. Det ble blant annet gitt råd om samarbeid, samarbeidsarenaer og partnerskap og organisering av fylkeskommunen.

Kommunene i Vestfold uttrykker et tydelig ønske om at fylkeskommunen utvikler arenaer, partnerskap og nettverk sammen med kommunene. I den politiske organiseringen er det en oppgavefordeling der plan- og arealsaker, inkl. innsigelser og saker som omhandler kulturminneforvaltning, legges til fylkesutvalget. Et tydelig ønske fra kommunedirektørene/politisk ledelse i kommunene, understreker at det er særlig viktig at fylkeskommunen snakker med en stemme og samordner sin aktivitet. Kommunedirektørene presiserte at Vestfold fylkeskommune må evne å samle fylket i enkeltsaker for å gi gjennomslagskraft nasjonalt. Kommunedirektørene opplever fylkeskommunen som noe sektorisert og preget av silotenkning. Det er ønskelig at fylkeskommunen evner å se helhet og samordner seg bedre internt, at tidlig dialog prioriteres og at saker søkes løst før de ender som innsigelser fra fylkeskommunen. Det er ønskelig at fylkeskommunen i større grad enn i dag møter på likt nivå som kommunene i regionalt planforum og at fylkeskommunen er godt samkjørt på tvers av faglige spørsmål. Kommunene understreker behovet for lederforankring og prioritering i fylkeskommunen. Det er viktig at de ulike interessene veies opp imot hverandre. Kulturarvinteresser må for eksempel veies opp imot behovene innenfor næring- og byutvikling. Prosjektleder/kommende fylkesdirektør fikk råd om å prioritere dette i organiseringen av fylkeskommunen. Innspillene er vurdert og forsøkt tatt hensyn til i organisasjonsmodellen.

### **Samarbeid med andre aktører og med nye Telemark 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 Vestfold fylkeskommune.

Det er flere vedtak i FT sak 122/22 som vil kunne få direkte konsekvenser for fylkeskommunen som premiss 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 premiss som vil måtte tas hensyn til i videre foredling av organisasjonsmodellen.

Viktig premiss 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 gjennomføres for å følge opp vedtaket, vil kunne gi andre føringer som vil måtte tas hensyn til i videre foredling av organisasjonsmodell og arbeidsform. 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/kommende fylkesdirektører 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 hennes 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 direktør.
- **Stabsavdeling**  
Enhet på nivå 1 med linjeansvar og som ledes av en stabsleder.
- **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.
- **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.
- **Direktør**  
En direktør 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.
- **Stabsleder**  
En stabsleder 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 direktør eller stabsleder.

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 direktør. 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.

- **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 (fylkestannlegen).

- **Fagkoordinator**

En fagkoordinator har ansvar for å koordinere et fag eller fagområde innen en seksjon, etter mandat gitt av fylkesdirektøren/fylkesdirektørens ledergruppe. En fagkoordinatorfunksjon 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.

Direktører og stabsledere 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 slåtte administrative organisasjonsmodell. Direktører og stabsledere 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. Fagkoordinatorfunksjonen er ikke omtalt ettersom dette ikke er et ledernivå med personalansvar.

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	Overordnet	Overordnet	Samtlige som rapporterer direkte

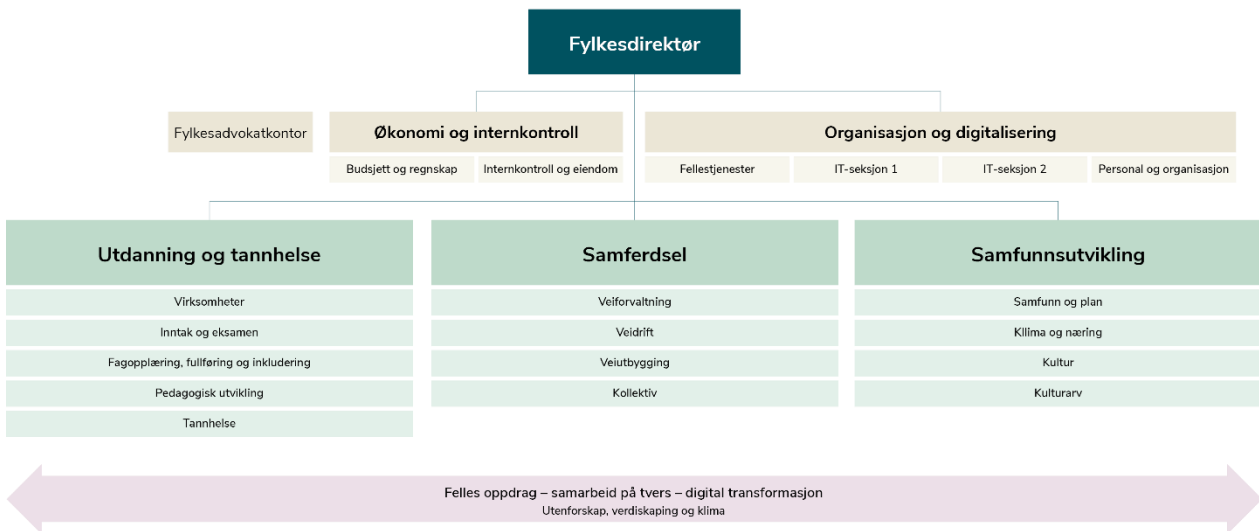
Direktør	instrukser, retningslinjer eller pålegg fylkestinget gir. Har et helhetlig ansvar for å lede fylkeskommunens arbeid innen tildelt fagansvar og ansvarsområde, samt felles oppdrag for organisasjonen.	Fullt resultatansvar for sitt område	Fullt resultatansvar for sitt område	Samtlige i direkte linje
Stabsleder	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
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	Direktør	9440	3.4.1
1	Leder	Stabsleder	9440	3.4.1
2	Virksomhetsleder	Seksjonsleder	9451	3.4.2
2	Virksomhetsleder	Virksomhetsleder	9451	3.4.2
3	Leder	Klinikkleder	9454	3.4.3

## 4. Valgt organisasjonsmodell



Figur 4. Organisasjonsmodell Vestfold fylkeskommune

Organisasjonsmodellen for Vestfold fylkeskommune består av tre sektorer:

- Utdanning og tannhelse
- Samferdsel
- Samfunnsutvikling

samt stabsavdelingene

- Økonomi og internkontroll
- Organisasjon og digitalisering

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 ledere på nivå 1, som alle vil ha plass i fylkesdirektørens ledergruppe. Direktører og stabsledere har 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.

Fagkoordinatorfunksjon innføres som et viktig grep for å ivareta fagledelse, tverrfaglighet og koordinering av oppgaver. Fagkoordinatorfunksjoner kan opprettes i linje for seksjonsledere i både stabsavdelinger og sektorer.

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 utenforskap, verdiskaping, klima og digital transformasjon, og på slik måte fremme en bærekraftig utvikling. Et felles oppdrag som dette krever stor grad av samarbeid på tvers.

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. Temaene er valgt med bakgrunn i bærekraftsdimensjonene sosial, økonomisk og miljømessig bærekraft, og rommer undertemaer i tråd med FNs 17 bærekraftsmål. Ansvaret for ledelse og oppfølging av de tverrgående temaene ligger til fylkesdirektørens ledergruppe.

## 4.1. Utdanning og tannhelse



**Sektor for utdanning og tannhelse** vil bestå av fire seksjoner og en rekke virksomheter. Sektoren vil ledes av direktør 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 fagkoordinatorfunksjoner med særskilt ansvar for et fagområde innad i en seksjon vil vurderes på et senere tidspunkt. Det er i hovedsak hovedutvalg for utdanning som har ansvar for politikkområdene som denne sektoren håndterer.

**Virksomheter** omfatter fylkeskommunens 10 videregående skoler, Skolen for sosiale og medisinske institusjoner (SMI), Sandefjord folkehøgskole og Kompetansebyggeren. I tillegg foreslås det at ressurser fra oppfølgingstjenesten (OT) og Pedagogisk, psykologisk tjeneste samles i en ny virksomhet. Opprettelse av ny virksomhet skjer med forbehold om politisk vedtak.

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 inntak og eksamen** vil ha ansvar for planlegging, gjennomføring og oppfølging av eksamen og inntak, 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 fagopplæring, fullføring og inkludering** vil ha ansvar for fagopplæring, voksenopplæring, fagskoleforvaltning, integrering og inkludering, regional kompetansepolitikk, karriereveiledning og karrieresenteret.

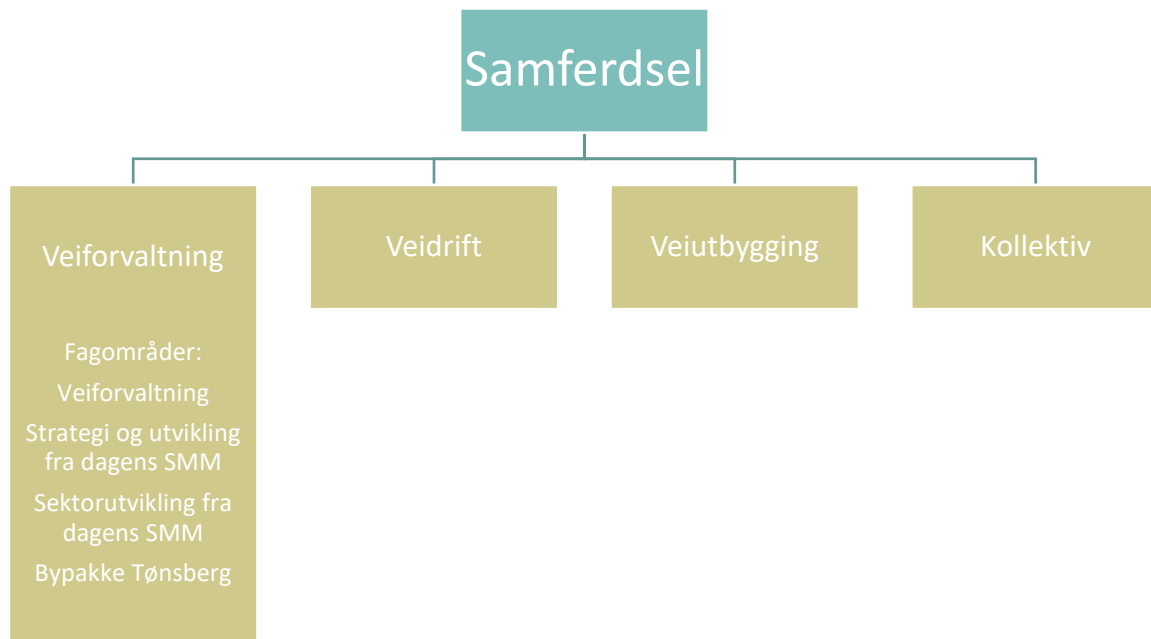
I tråd med flere innspill i medvirkningsprosessen vil fagområder som i dagens fylkeskommune ligger i seksjon for kompetanseutvikling og inkludering (regional kompetansepolitikk, integrering, karriereveiledning, karrieresenteret) flyttes til seksjon for fullføring og inkludering i sektor utdanning og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

**Seksjon for pedagogisk utvikling** vil ha ansvar for pedagogisk utviklingsarbeid, digitalisering, tilstandsrapportering og internasjonalt arbeid innen videregående opplæring.

**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. Seksjonen 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 direktør 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 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 direktør for samferdsel som vil ivareta alle fagområdene innad i sektoren i fylkesdirektørens ledergruppe. Hver av de fire seksjonene vil ha sin seksjonsleder. Behov for fagkoordinatorfunksjoner med særskilt ansvar for et fagområde innad i en seksjon vil vurderes på et senere tidspunkt. 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 dagens oppgaver i hovedsak beholdes som nå. Det bidrar til å sikre kontinuitet i arbeidet og gjør driften over i 2024 forutsigbar.

**Seksjon for veiforvaltning** skal ivareta eierskapet til fylkesveiene og forvalte og regulere bruk av veinettet. 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 Tønsberg. 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 vil fylkeskommunen ha «en stemme utad» og planarbeidet vil samordnes og effektiviseres. Dette er også i tråd med ønsker fra kommunene i Vestfold om at fylkeskommunen skal framstå mer koordinert.

**Seksjon for veidrift** vil ha ansvar for drift og vedlikehold av fylkesveiene i Vestfold.

**Seksjon for veiutbygging** vil ha ansvar for planlegging og gjennomføring av utbyggingsprosjekter på fylkesveinettet i Vestfold.

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

### 4.3. Samfunnsutvikling



**Sektor for samfunnsutvikling** vil bestå av fire seksjoner. Sektoren vil ledes av direktør for samfunnsutvikling som vil ivareta alle fagområdene innad i sektoren i fylkesdirektørens ledergruppe. Hver av de fire seksjonene vil ha sin seksjonsleder. Behov for fagkoordinatorfunksjoner med særskilt ansvar for et fagområde innad i en seksjon vil vurderes på et senere tidspunkt. Det er både hovedutvalg for næring, klima og miljø og hovedutvalg for inkludering, idrett og kultur 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 i vurderingen 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. Samling og koordinering av planoppgavene skal bidra til at fylkeskommunen snakker med «en stemme ut» og man effektiviserer planarbeidet. Dette er også i tråd med ønske fra kommunene i Vestfold om at fylkeskommunen skal framstå mer koordinert.

**Seksjon for klima og næring** 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 reiseliv, 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 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 fagkoordinator på dette området.

Folkehelse er også lagt til seksjon for kultur i tråd med politisk organisering. Oppfølging og ansvarsdeling av lovpålagte oppgaver innen statistikk og analyse på folkehelseområdet mellom seksjon for kultur og seksjon for fellestjenester (som har ansvar for overordnet statistikk og analyse) vil vurderes i arbeidet med bemanningsplaner våren 2023.

**Seksjon for kulturarv** vil ha ansvar for arkeologiske undersøkelser i forbindelse med utbygginger, saksbehandling av fredede og verneverdige bygg og kulturmiljøer, museer, og skjøtsel og formidling av kulturminner. 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 ønske fra kommunene i Vestfold 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 direktør som møter fast i fylkesdirektørs

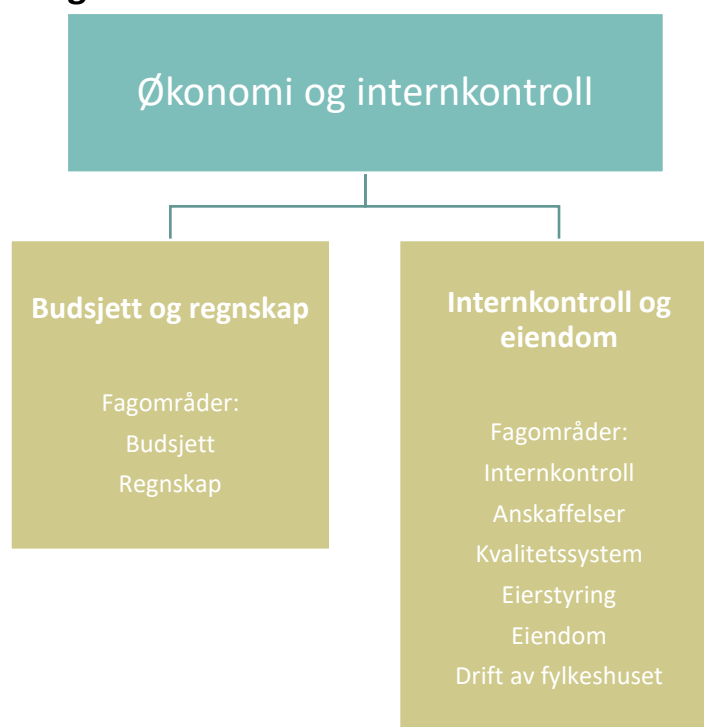
ledergruppe slik det er i dagens Vestfold og Telemark fylkeskommune. Prosjektleder/kommende fylkesdirektør har imidlertid ønsket å plassere kultur og kulturarv som to seksjoner i seksjon samfunnsutvikling for å se fylkeskommunens samfunnsutviklerrolle i en helhetlig sammenheng og å samle virkemidlene. Å samle kultur, næring og reiseliv i samme sektor vil også kunne skape synergier på tvers av fagområder til det beste for en bærekraftig samfunnsutvikling. Samtidig bidrar samlingen av disse fagområdene i en sektor til en slankere organisasjon der 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 utviklingsutvikling. 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 ivare tatt prosjektleders/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. Økonomi og internkontroll

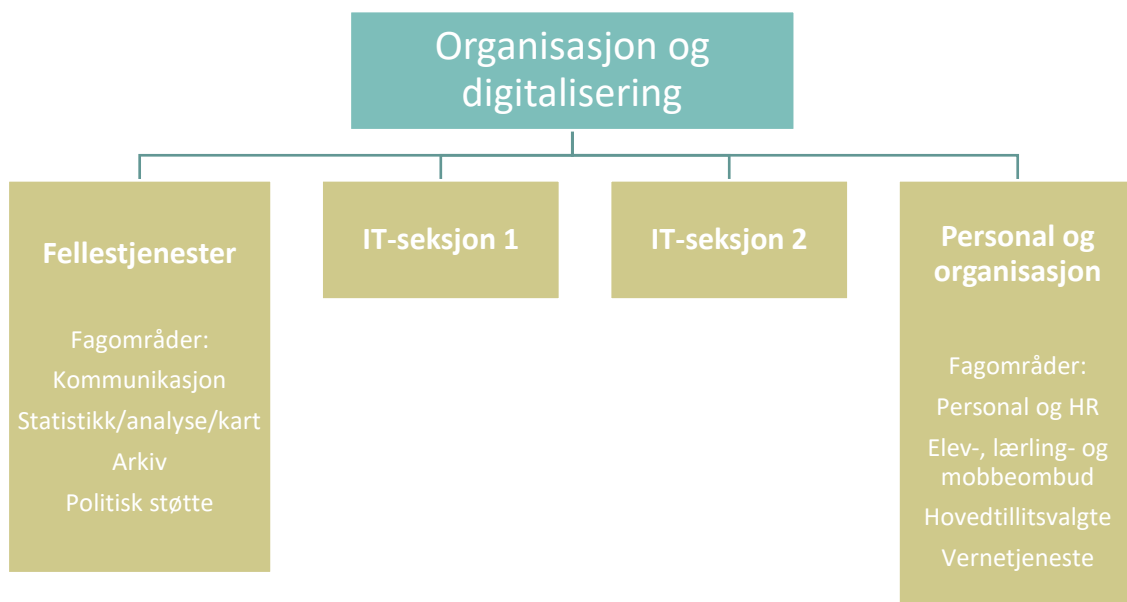


**Stabsavdeling for økonomi og internkontroll** vil bestå av to seksjoner. Sektoren vil ledes av stabsleder for økonomi og internkontroll og økonomi som vil ivareta alle fagområdene innad i stabsavdelingen i fylkesdirektørens ledergruppe. Hver av de to seksjonene vil ha sin seksjonsleder. Behov for fagkoordinatorfunksjoner med særskilt ansvar for et fagområde innad i en seksjon vil vurderes på et senere tidspunkt.

**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. Drift av fylkeshuset i Tønsberg herunder sentralbord, resepsjon, kantine, vaktmestertjeneste og teknisk drift og renhold vil også ligge i denne seksjonen.

#### 4.4.2. Organisasjon og digitalisering



**Stabsavdeling for organisasjon og digitalisering** vil bestå av fire seksjoner. Sektoren vil ledes av stabsleder for organisasjon og digitalisering som vil ivareta alle fagområdene innad i stabsavdelingen i fylkesdirektørens ledergruppe. Hver av de fire seksjonene vil ha sin seksjonsleder. Behov for fagkoordinatorfunksjoner med særskilt ansvar for et fagområde innad i en seksjon vil vurderes på et senere tidspunkt.

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

**Seksjon for fellestjenester** vil 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 ønsker om at kommunikasjon og statistikk/analyse/kart er overordnede støttefunksjoner som er samlet i ett fagmiljø.

Seksjonen vil også ansvar for den fylkeskommunale arkivfunksjonen, som da vil ligge i samme stabsavdeling som IT. 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. I tråd med innspill som har kommet i medbestemmelsesprosessen vil politisk støtte også ligge i denne seksjonen.

**IT-seksjon 1 og IT-seksjon 2** er foreløpige navn for to seksjoner med ansvar for digital utvikling og digitale tjenester til hele organisasjonen. 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. Det er derfor ikke foretatt en konkret fordeling av hvilke oppgaver og ansvar som skal tilordnes den enkelte seksjon. I vurdering av lederspenn må det også tas hensyn til antall lærlinger som til enhver tid er ansatt innen dette området.

Våren 2023 vil prosjektleder/kommende fylkesdirektør arbeide med fordeling av oppgaver og ansvar som ligger til disse seksjonene, samt navnetting. Dette arbeidet vil gå parallelt med utredningsarbeidet for samarbeidsløsninger.

**Seksjon for personal og organisasjon** vil ha ansvar for alle prosessene i organisasjonen som omhandler ivaretagelse av organisasjonens ansatte. Lederstøtte, lederutvikling, felles strategisk kompetanseutvikling, driftsoppgaver relatert til lønn, godtgjørelser, pensjon, HMS mv. ligger til denne seksjonen. 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 for verneombud.

#### **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 hennes 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 videre delegering.

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 fagkoordinatorfunksjoner der fagspenn blir stort eller eksterne samarbeidsrelasjoner blir mange. Et annet alternativ kan være å utvide horisontalt med ekstra seksjon dersom lederspennet blir stort.

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 Vestfold 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 å 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 Vestfold fylkeskommune som med all tydelighet uttrykker viktigheten av arbeidet som skal følge etter dette: «Organisasjonskultur bygger vi i fellesskap. Raushet, fleksibilitet og ansvar er nødvendig for å bidra til fellesskapet. Det er «oss» og «vi» uavhengig av plass i organisasjonen.»

# Vedlegg 1 – Utvalgenes fagområder

## Hovedutvalg for utdanning

Hovedutvalget er gitt følgende oppgaver og politikkområder:

- Videregående opplæring – offentlige og private
- Voksenopplæring
- Kvalitetsutvikling i skolen
- Andre skoler underlagt fylkeskommunen med unntak av Fagskolen
- Tannhelse
- 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 reglement for delegering av myndighet til fylkesdirektør og til øvrige folkevalgt organ iht. særlovgivningen

## Hovedutvalg for samferdsel

Hovedutvalget er gitt følgende oppgaver og politikkområder:

- Vegstyresmakt for fylkesveier
- Drosjesentraler
- Kollektivtrafikk
- Lokalt trafikksikkerhetsarbeid
- 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 næring, klima og miljø

Hovedutvalget er gitt følgende oppgaver og politikkområder:

- Klimastrategier og planer
- Klima og miljø
- Regional utvikling innen forskning og innovasjon.
- Næringsutvikling
- Konesjonssaker for mini- og mikrokraftverk
- Turisme
- Fagskolen
- Energi/Kraftutbygging miljø, Energi- og kraftproduksjon
- Marine ressurser (akvakulturtillatelser og havressurser)
- Vannregionmyndighet, Natur og viltforvaltning
- Friluftsløven, arealsaker som berøres av loven
- Vedtak på tilskuddsordninger
- Budsjett og økonomiplan innenfor fagområdet
- Internasjonalt arbeid innenfor fagområdet
- Ideforum for utvikling og samarbeid innenfor sitt område
- 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 reglement for delegering av myndighet til fylkesdirektør og til øvrige folkevalgt organ iht. særlovgivningen.

## Hovedutvalg for inkludering, idrett og kultur

Hovedutvalget er gitt følgende oppgaver og politikkområder:

- Kultur
- Museum
- Idrett
- Spillemidler
- Folkehelse
- Friluftsliv
- Frivillighet
- Biblioteksutvikling
- Trygge lokalsamfunn
- Budsjett og økonomiplan innenfor fagområdet
- Internasjonalt arbeid innenfor fagområdet
- Idéforum for kulturbasert næring
- 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 reglement for delegering av myndighet til fylkesdirektør og til øvrige folkevalgt organ iht. særlovgivningen

## Fylkesutvalget

Fylkesutvalget er gitt følgende oppgaver og politikkområder:

- 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.
- Eiendomsforvaltning
- Eierstyring
- Rekruttering og kompetanseheving i landbruket (fordele statlige midler)
- Kraftutbygging
- Plan- og bygningsloven
- Kulturminneloven, arealsaker som berøres av loven
- Kulturarv/kulturminnevern
- Budsjett og økonomiplan innenfor fagområdet
- Internasjonalt arbeid innenfor fagområdet
- Idéforum for utvikling på areal, plan og miljøområdet
- 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 reglement for delegering av myndighet til fylkesdirektør 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

