



Midt-Telemark kommune

Organisering og ledelse

Vedtatt av kommunedirektøren 16.2.24

Sak/arkiv: 21/3260 -6



Bakgrunn	3
Organisasjonsstruktur	3
Lederstruktur	4
Lederrollene – beskrivelse	4
Organisasjonskultur og rolleavklaring	5

Bakgrunn

Første versjon av dette dokumentet ble utarbeida før etablering av Midt-Telemark kommune 1.1.2020. Mye er endret siden da, og behovet for å revidere dokumenter er derfor stort.

Dokumentet er er førende for hvordan organisasjonen ledes, og hvilke ledernivå og ansvar/delegering hvert nivå skal ha. Dette skal igjen være førende for utformingen av organiseringen på sektornivå.

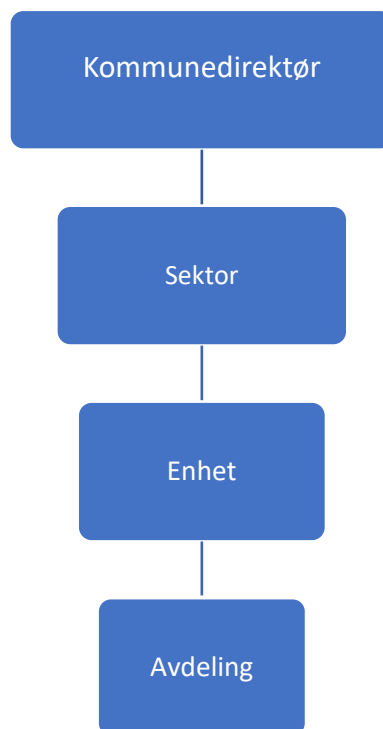
Organisasjonsstruktur

(Kommunalsjef-modellen)

Organisasjonsstrukturen skal være:

- Hensiktsmessig i forhold til formålet som er å oppfylle målsettinger, sørge for god styring og sikre gode tjeneste.
- Tydelig på myndighet på de ulike nivåene, og ansvarliggjøring i samsvar med dette
- Entydig og gjennomgående i roller og struktur

Midt-Telemark kommune består av inntil tre organisasjonsnivåer/organisasjonsledd under kommunediretøren slik: 1) Sektor/kommunalsjefsområde, 2) Enhet, 3) Avdeling



Hvordan sektoren organiseres, bestemmes ut fra hensiktsmessighet av kommunalsjef og/eller toppledergruppen, innenfor rammen av dette dokumentet, og etter gjennomført medbestemmelse jf. HA og AML.

Hensiktsmessighet vurderes ut fra faglighet, forsvarlighet, ansvar, mest effektiv drift, og økonomi.

Oppdatert organisasjonskart for nivåene [kommunedirektør/kommunalsjef](#) > [enhetsleder](#) > [avdelingsleder](#), skal finnes tilgjengelig for ansatte til enhver tid.

Ved behov kan f.eks. støttestrukturer, midlertidige strukturer eller interkommunalt samarbeid opprettes på de ulike nivåene. Hvis det opprettes lederstilling i disse, skal samme lederbetegnelser brukes, dvs. enhetsleder og avdelingsleder, og organisasjonsleddet skal da vises i organisasjonkartet.

Lederstruktur

Ledernivåene som kan benyttes følger av punktet Organisasjonsstruktur, og er:

- Kommunalsjef – leder av sektor
- Enhetsleder – leder av enhet
- Avdelingsleder – leder av avdeling

Lederrollene – beskrivelse

Leder på samme nivå skal ha samme stillingstittel og samme ansvar, med unntak av avdelingsleder, se under.

Lederrollen defineres ytterligere gjennom en egen lederavtale og årlig avtale med leder om målene for den aktuelle tjenesten. Dette gjøres i dialogmøte med leder over. Målene skal henge sammen med kommunens overordnede strategier og satsings-/fokusområder.

- **Kommunedirektør** har et samlet ansvar for hele kommunene, og svarer til politisk nivå.
- **Kommunalsjef** har kommunedirektørens fullmakter innenfor egen sektor.
Kommunalsjef har et samlet ansvar for sin sektor, er del av toppledergruppen og rapportere til kommunedirektøren.
- **Enhetsleder** har fullt personal, økonomi og fagansvar for sin enhet, og rapporterer til kommunalsjef.
- **Avdelingsleder** har fullt personal og fagansvar for sin avdeling, og kan ha økonomiansvar.
Et eventuelt økonomiansvar delegeres fra enhetsleder etter avklaring med kommunalsjef.
Delegering av økonomiansvaret skal gå fram av lederavtalen.

- **Spesielt om stabsfunksjonene (støttestruktur)**

Stabens ansvar kan deles inn i fire områder:

Støtte og veilede - understøtte organisasjonen i gjennomføring av tjenesteproduksjonen.

Beslutningsstøtte – utrede og anbefale i saker der beslutningsmyndighet er deleger til andre, eller ta beslutninger det myndigheten er delegert til stab.

Iverksette – realisere beslutninger og vedtak gjennom tiltak og aktiviteter som ivaretar mål og/eller hensikt.

Kontrollere - bidra til å sikre forsvarlig behandling og oppfølging etter lov og avtaleverk, beslutninger og vedtak.

I hvilke sammenhenger stab opptrer i de ulike rollene går fram av delegasjon, rutiner, retningslinjer og reglement.

Organisasjonskultur og rolleavklaring

«Organisasjonskultur omfatter de felles verdier, normer og virkelighetsoppfatninger som utvikler seg blant medlemmene i en organisasjon. Verdier er det som oppfattes som viktig og verdt å streve etter, mens normer viser til hva som anses som akseptabelt og uakseptabelt når det gjelder holdninger, handlinger og atferd»

(SNL)

Midt-Telemark sitt overordnede ledelsesperspektiv ligger i dokumentene [Verdigrunnlag](#), [Etiske retningslinjer](#) og [Arbeidsgiverstrategi](#)

En velfungerende organisasjon kjennetegnes blant annet av at den i stort fungerer likt uavhengig av hvem som innehar lederrollene, og at det er etablert arenaer for samhandling og utvikling som er rasjonelle og i samsvar med organisasjonsstrukturen. Systemer og styringsdokumenter må være konsistente og underbygge dette.

Forståelse for, og viktigheten av lojalitet mot vedtak og beslutninger er avgjørende.

Å skape slik forståelse og rolleavklaring er et kontinuerlig arbeid, og et lederansvar på alle nivåer.

De ulike lederrollene (se punktet Lederrollene – beskrivelse) får sine fullmakter gjennom administrativt delegeringsreglementet. Dette gjenspeiles så i rutiner, retningslinjer, reglement og lederavtaler på alle nivåer i organisasjonen. Dokumentene som omhandler roller og ansvar skal finnes tilgjengelig for ansatte til enhver tid.