



Nyhetsbrev for ansatte i

NYE TØNSBERG



Nr. 10, november 2018

I gang med virksomhetsorganiseringen

Virksomhetsstrukturen i nye Tønsberg kommune skal vedtas innen 1. februar 2019. Før det, skal representanter fra de ulike tjenestene i Re og Tønsberg delta på arbeidsverksteder for å si sin mening og bidra i prosessen.

- Det er viktig at vi får på plass en god virksomhetsstruktur som gjør oss i stand til å nå de målene som er satt for den nye kommunen. Derfor er vi opptatt av at representanter for virksomhetene skal være med i prosessen, sier Egil Johansen.

Arbeidet skal være slutført innen 1. februar 2019.

Hvilke hensyn er viktig?

Det er mulig å vektlegge ulike hensyn når en organisasjonsstruktur skal utarbeides. Mens én modell kanskje legger særlig godt til rette for tverrfaglig samarbeid, kan en annen modell for eksempel særlig vektlegge effektivitet i tjenesteproduksjonen.



Egil Johansen

- Nå er vi opptatt av å få vite hvilke hensyn de ansatte mener er viktigst. Derfor har vi invitert til ni arbeidsverksteder, der omlag 300 representanter fra de ulike tjenestene skal bidra i prosessen og være med og legge føringer for valg av organisasjonsmodell, sier Johansen.

Arbeidsverkstedene avholdes i uke 47, og det er kommunalsjefene og de hovedtillitsvalgte som har valgt ut deltakere til de enkelte gruppene.

Informasjonsmøter

I etterkant av arbeidsverkstedene, starter prosessen med å utarbeide alternative organisasjonsmodeller basert på innspill fra verkstedene. I tiden frem mot jul skal administrativ rådgivingsgruppe evaluere de ulike alternativene, og det skal tegnes to alternative organisasjonsmodeller innenfor hvert enkelt kommunalsjefområde. Innen 18. desember rådgivingsgruppa etter planen ha landet på sin foreløpige anbefaling.

- 7. januar inviterer vi til åpne informasjonsmøter i både Re og Tønsberg, der alle som er interessert kan få en presentasjon av det vi har kommet frem til så langt, sier Johansen.

Rådgivingsgruppa skal også utarbeide en overordnet beskrivelse av roller og ansvar, og beskrive arenaer for tverrfaglig samarbeid og dialog. Endelig organisasjonsstruktur skal etter planen fastsettes innen 1. februar.

Konsulentselskapet PwC bidrar i prosessen.



Fremdriftsplan virksomhetsstruktur:

19.11.2018 – 23.11.2018

Arbeidsverksteder med representanter fra de ulike tjenestene i Re og Tønsberg.

29.11.2018

Presentasjon av såkalte designkriterier – hvilke hensyn som skal ligge til grunn for valg av organisasjonsmodell – på felles virksomhetsledersamling.

04.12.2018

Administrativ rådgivingsgruppe tegner to forslag til organisasjonsmodell under hver kommunalsjefområde, basert på innspill fra arbeidsverkstedene.

18.12.2018

Administrativ rådgivingsgruppe lander sin anbefalte organisasjonsmodell.

07.01.2019

Åpne informasjonsmøter for alle ansatte i Re og Tønsberg, med mulighet for siste innspill til prosessen.

08.01.2019

Administrativ rådgivingsgruppe utarbeider utkast til overordnet beskrivelse av roller, ansvar og tverrfaglige samarbeidsarenaer.

15.01.2019

Administrativ rådgivingsgruppe avholder et oppsummerende møte angående virksomhetsstruktur.

23.01.2019

Fellesnemnda blir orientert om virksomhetsorganiseringen.

01.02.2019

Virksomhetsstrukturen fastsettes.



Kristian Opsal, Mette Leistad og Vegard Berg fra konsulentselskapet PWC bidrar i prosessen.



Kommunalsjefenes ansvarsområder definert

- Vi har nå bestemt hvilke tjenester som skal ligge under hver enkelt kommunalsjef, sier prosjektleder og kommende rådmann Egil Johansen. Hvordan tjenestene skal organiseres i virksomheter, er foreløpig ikke vedtatt.



LEDERGRUPPA: Mette Vikan Andersen, Egil Johansen (rådmann), Jan Ronald Eide, Unni Bu, Geir Viksand, Ivar Jostedt, Trond Wifstad og Tove Hovland.

I august ble administrativ hovedstruktur for nye Tønsberg kommune vedtatt. Da ble det bestemt at den nye ledergruppa skal bestå av åtte kommunalsjefer i tillegg til rådmann, og at tre kommunalsjefer skal ha ansvar for stab- og støttetjenester, mens fem skal ha ansvar for utadrettede tjenester.

Da administrativ hovedstruktur ble vedtatt, lå det også inne en foreløpig fordeling av ansvarsområder under hvert enkelt kommunalsjefområde, listet opp i de grå boksene i modellen.

- Nå har vi gått ett skritt videre, kvalitetssikret hva som skal være

ansvarsområdet til den enkelte kommunalsjef, og gjort noen mindre justeringer. Det er likevel viktig å presisere at strukturen innenfor hvert enkelt kommunalsjefområde ikke er bestemt. De grå boksene i organisasjonskartet viser altså kun en oversikt over tjenester og ansvarsområder, og ikke en inndeling i virksomheter i kommunen. Dette arbeidet er vi i gang med nå, og virksomhetsstrukturen skal være på plass innen 1. februar 2019, sier Johansen.

Se oppdatert organisasjonskart på neste side.



- Økonomi og virksomhetsstyring
 - Budsjett
 - Økonomiplan
 - Asmelding
- Controllertjenestefunksjon
- Regnskap
- Finansforvaltning
- Anskaffelser
- Innkreving av kommunale gebyrer
- Skatteopplæretjenestefunksjon
- Eierstyring
- Kvalitetssystemer
- Interkontroll

- Digitalisering
- Kommunikasjon
- Servicetorg
- Politisk sekretariat
- Dokumenter/arkiv
- Internservice
- Valg
- Visjoner

Rådmann

Økonomi og virksomhetsstyring

HR

Digitalisering, kommunikasjon og administrativ støtte

- HR-strategi
- Organisasjonsutvikling
- Bistand i rekrutteringsprosesser
- Lønningsfunksjonen
- Leder- og medarbeiderutvikling
- HMS
- Øvrig personalfaglig støtte
- Læringer
- Hovedtillitsvalgte
- Personvernombud
- Hovedvernombud

Oppvekst og læring

- Skole og utdanning
- SFO
- Barnehage
- Tjenester til barn og unge (0-18 år*):
 - Barnevern
 - Forebyggende helsetjenester
 - Helsestasjon
 - Enslige mindreårige
 - Barn med nedsett funksjonsevne
 - Tildelingskontor
 - PPT
 - Avlastningstjenester
 - Kriσεesenter, innsesenter og barnevernsvakt
 - Fagenheten oppvekst
- Alder er ikke endelig besluttet.

Mestring og helse

- Helsestasjon 0-100 år
- Medisinfaglig rådgivning
- Tildelingskontor (0/ 18 år*)
- Hjemmebaserte tjenester
- Institusjonstjenester
- Smitteværn
- Omsorgssesenter
- Rehabilitering
- Psykisk helse og rus
- Tjenester til psykisk utviklingshemmede
- Legetjenester
- Avlastningstjenester
- Tilrettelagte tjenester
- Velferdsteknologi
- Laverstøttelbud
- Omsorgstilbud
- Frivillighet
- Legavakt
- Fagenheten helse

Samfunns- og næringsutvikling

- NAV
- Folkehelse
- Miljørettet helsevern
- Klima og miljø
- Næringsutvikling
- Tettsteds- og byutvikling
- Kommuneplaner og overordnede arealplaner
- Eiendomsutvikling
- Syleneasaker

Kultur, nærdemokrati og inkludering

- Kultur
- Kulturskole
- Arenaer for kultur, idrett og friluft
- Tønsberg Læringsenter
- Bibliotek
- Fritidsaktiviteter
- Frivillighetsentral
- Inkludering
- Kirken
- SMART-senteret
- Ungdomskontoret
- Ungdomsråd
- SLT
- Oppløsing av avtale med kirken
- *Bymisjon*

Eiendom og tekniske tjenester

- Plan- og byggesaker
- Reguleringsplaner
- Vei
- Vann og avløp
- Renovasjon
- Park og friområder
- Kommunale eiendommer og boliger
- Branntvesen
- Parkering
- Øvrig teknisk drift
- Havnevesen
- Landbruk
- Geodata
- Beredskap
- Psykososialt kriseteam



Suksess for SMART Festivalen

- Det sydet av liv, og dette ble enda større og bedre enn vi hadde drømt om, sier festivalsjef Elisabeth Paulsen. SMART Festivalen 2018 ble både en folkefest og et solid faglig verksted.

26 arbeidsverksteder og 7 kurs var noe av det som stod på programmet. SMART Festivalen ble arrangert i Våle-hallen, nå omdøpt til SMART Arena, 28. oktober.

- Det var helt utrolig å se hvordan folk stilte opp. Vi hadde besøk av fagfolk fra hele landet, og jeg tror vi klarte å skape en optimisme rundt det at det går an å jobbe systematisk med fokusere på menneskers styrker fremfor problemer og begrensninger. I tillegg fikk vi vist hvor stort og bredt SMART-konseptet faktisk er. Dette er ikke noe vi bare holder på med i Re og Tønsberg, men det er i bruk i hele landet, sier Elisabeth Paulsen.

Sosial innovasjon

Ett av målene med festivalen, var å utvikle nye måter å jobbe med barn og unge på. Alle i Vestfold som jobber med barn og unge var invitert til å delta. Paulsen er overveibist om at mange reiste fra festivalen med nye ideer, nye tanker og fornyet motivasjon til å fokusere på styrker og muligheter fremfor problemer i arbeidet med barn og unge.

- Vi har ikke fått oppsummert rapportene fra arbeidsverkstedene enda, men det



Samuel Massie var konfransier under festivalen.



Festivalsjef Elisabeth Paulsen

kom fram mange gode innspill og erfaringer om hvordan man kan jobbe systematisk og helhetlig, sier hun.

Hun er strålende fornøyd med oppslutningen, og forteller at enkelte barnehager tok med seg hele personalet for å delta på festivalen.

- Vi har ikke fullstendig oversikt over antall deltakere, men totalt var det nok et sted mellom 800 og 900 mennesker innom i løpet av dagen, sier hun.

Større festival neste år

Flere frivillige organisasjoner stilte opp med aktiviteter og arrangementer under festivalen, og skoleungdom bidro både som verter, og med sang, musikk og faglige innspill. Elever fra Greveskogen videregående skole stod for matlagingen, og serverte gratis middag til 371 mennesker. Nå er planleggingen av neste års festival allerede i gang, og planen er å få til en enda større festival i 2019.

- Dette var pilotprosjektet! Nå er vi i gang med å finne ut hvordan vi kan utvide og utvikle konseptet videre, sier Paulsen



- Bedre etter sammenslåingen

- Det har vært litt berg-og-dalbane, men nå ser vi verdien av å være et større fagmiljø, sier Lise Wåden Tandberg. Hun er skatteoppkrever for både Re og Tønsberg, i en virksomhet som ble slått sammen allerede i april 2017.

- Det er ikke til å stikke under en stol at overgangen var ganske stor, både for de som ble flyttet over fra Tønsberg til Re, og for de som var i Re allerede. Ting skjedde ganske fort, og vi hadde nok ikke en like god prosess som det legges opp til i sammenslåingsprosjektet nå. Det å ha verksteder der man jobber sammen for å utvikle tjenestene videre, er en veldig god ide, sier Lise Wåden Tandberg.

Skatteoppkreverkontoret i Re hadde i utgangspunktet syv ansatte, og betjente kommunene Hof, Holmestrand, Stokke, Lardal og Re. I dag betjener kontoret nye Holmestrand, Re og Tønsberg, og i april 2017 ble åtte ansatte flyttet over fra Tønsberg til Re.



Lise Wåden Tandberg

Løfter hverandre

Selv om overgangen ikke var problemfri, ser Tandberg i dag positive effekter av sammenslåingen.

- Resultatene har blitt bedre, og vi har bedre resultatoppnåelse enn tidligere både på arbeidsgiverkontroll og innkreving. Særlig på arbeidsgiverkontrollen ble det en rask positiv utvikling, sier hun.

Et større fagmiljø, betyr mer kompetanse samlet i samme virksomhet. Tandberg mener det gir gode muligheter for faglig utvikling.

- Jeg tror alle har blitt bedre etter at vi har blitt flere, og vi løfter hverandre. Vi deler kunnskap med hverandre, og vi er ikke flere enn at det går an, sier hun.

SMART ledelse

Noe av nøkkelen til at de har lyktes, er i følge Tandberg prinsippene fra SMART ledelse.

- Jeg har vært opptatt av medvirkning, og av å bruke folk til det de er gode på, sier hun.

Hennes viktigste råd til andre som nå skal i gang med sammenslåing, er å fokusere på egne og hverandres styrker.

- Jeg tror det er lurt å ikke gå for fort fram, men å ta seg tid til å bli godt kjent med de ansatte. Selv har jeg gjennomført «bli kjent»-samtaler med alle medarbeiderne for å kartlegge hvilke styrker og kvaliteter den enkelte har, og hva som motiverer og engasjerer dem. Det har vært viktig for meg å ivareta både de som kom hit fra Tønsberg, og de som allerede var her og plutselig fikk åtte nye kollegaer, sier hun.

