**Arkivsak-dok.** 19/00138-1
**Saksbehandler** Julie Emilsen Bäckstrøm

| **Saksgang** | **Møtedato** | **Sak nr.** |
|---|---|---|
| Arbeidsmiljøutvalget 2016 - 2019 | 21.01.2019 | |
| Administrasjonsutvalg 2016 - 2019 | 24.01.2019 | |

## Stillingsbetegnelser og struktur i kommuneledelsen

***Innstillingssak.***
*Medsaksbehandlere:*

**Rådmannens innstilling:**

1. Tittel rådmann endres til tittel kommunedirektør
2. Tittel kommunesjef endres til tittel direktør
3. Kommuneområde velferd endrer benevnelse til kommuneområde helse og velferd
4. Kommuneområde digitalisering endrer benevnelse til kommuneområde teknologi og endring
5. Dagens lederstruktur endres slik at det kan tilsettes inntil to assisterende direktører i hvert av de to kommuneområdene helse og velferd og oppvekst
6. Fordeling av ansvar og oppgaver drøftes med berørte ansatte og tillitsvalgte i egne prosesser før utlysning og ansettelse
7. Benevnelsen enhet endres til virksomhet, og dagens enhetsledere blir virksomhetsledere

**Vedlegg:**
Referat fra drøftingsmøte med tillitsvalgte 04.01.19.

**Sammendrag:**
I ny kommunelov er det blant annet foreslått at lederen av kommunens administrasjon skal kalles kommunedirektør. Rådmannen mener at tiden er inne for å ta i bruk kjønnsnøytral tittel på kommunens øverste administrative leder. Videre mener rådmannen at tittel kommunesjef bør byttes ut med direktør.

Dagens organisering og struktur i Sarpsborg kommune er hovedsakelig fra 2010. Det er et stort lederspenn, og oppfølging av enheter og ledere tar mye tid for kommunesjefene i begge de store kommuneområdene velferd og oppvekst. Innføringen av assisterende kommunesjef(er) har vært drøftet som et aktuelt alternativ for å frigjøre tid til strategisk arbeid og samtidig kunne opprettholde en god kvalitet på lederoppfølgingen. Hovedfokus er å forsterke og avlaste kommunesjefene ved å delegere myndighet innen lederoppfølging og fag.

Både fra de ulike ledergruppene og fra tillitsvalgte er det uttrykt forståelse for rådmannens forslag om å styrke kommunesjef/direktør-stillingene i kommuneområde velferd og oppvekst. I prosessen har det også kommet innspill på enkelte andre benevnelser og titler.

Rådmannen foreslår at det åpnes for å tilsette inntil to assisterende direktører i hvert av kommuneområdene velferd og oppvekst. For øvrig foreslår rådmannen at «kommuneområde velferd» endrer navn til «kommuneområde helse og velferd», og at «kommuneområde digitalisering» endrer navn til «kommuneområde teknologi og endring». Videre anbefaler rådmannen at betegnelsen «enhet» erstattes av betegnelsen «virksomhet».

**Utredning:**
Ny kommunelov ble vedtatt i Stortinget i juni 2018 og iverksettes delvis fra 1.7.2019. Nye økonomibestemmelser iverksettes fra 1.1.2020. I loven er det blant annet foreslått at lederen av kommunens administrasjon skal kalles kommunedirektør. Kommunedirektørens ansvar og oppgaver er tydeliggjort, og det lovfestes at kommunedirektøren har ansvaret for personalsaker. Det vil fortsatt være opp til den enkelte kommune å velge tittel på kommunens øverste leder, og hvor mange av kommunene som ønsker å bytte ut tittel rådmann til den kjønnsnøytrale tittel kommunedirektør, gjenstår å se. Men mange kommuner har allerede innført tittel direktør i rådmannens ledergruppe, blant annet flere kommuner i Østfold.

Tittel rådmann er en innarbeidet tittel i mange norske kommuner, også i Sarpsborg. Rådmannen er imidlertid enig i Stortingets konklusjon om at tiden er inne for å ta i bruk kjønnsnøytral tittel på kommunens øverste administrative leder. Videre mener rådmannen også at tittel kommunesjef bør byttes ut med direktør. Dette har allerede skjedd i mange kommuner, og tittelen kommuniserer bedre innhold og nivå på lederstillinger i kommuneledelsen. Dette vil da bli ledernivået under kommunedirektøren, og det vil da være seks direktører som ledere for dagens seks kommuneområder, direktør teknisk, direktør oppvekst osv.

Dagens organisering og struktur i Sarpsborg kommune er hovedsakelig fra 2010. Det er en gjennomgående organisering i alle kommuneområder, med tre ledernivåer på tvers; kommuneledelsen, enhetsledere og teamledere. Det er gjort diverse organisasjonstilpasninger de siste årene, men alle har vært innenfor gjeldende struktur og ledernivåer.

Det har gjennom sommeren og høsten 2018 vært gjennomført et prosjekt for å vurdere organiseringen innenfor kommuneområde velferd. Dette for bedre å kunne ivareta paradigmeskiftet og de store omstillingsbehovene, samt forsterke fokus på utvikling og strategi. Prosjektet har konkludert med at enhetene i velferd bør bli mer spisset, og deles mellom heldøgn og hjemmetjenester i ulike enheter. Kommunesjefen har uttrykt et ønske om en tilsvarende inndeling for øvrige ensartede tjenester innenfor velferd. Det er viktig at det frigjøres tid for kommunesjefen til å jobbe mer med strategi og utvikling. Kommuneområde oppvekst har også tilsvarende bredde på fagfelt. Det er et stort lederspenn, og oppfølging av enheter og ledere tar mye tid for kommunesjefene i begge disse store kommuneområdene. Kommunesjef velferd har pt 17 enheter samt 8-10 medarbeidere i stab. Kommunesjef oppvekst har pt 25 enheter samt 5-6 medarbeidere i stab. Innføringen av assisterende kommunesjef(er) har vært drøftet som et aktuelt alternativ for å frigjøre tid til strategisk arbeid og samtidig kunne opprettholde en god kvalitet på lederoppfølgingen innenfor store ansattområder.

Det er store forskjeller mellom kommuneområdene. Organisasjonsstrukturen må kunne ivareta både likheter og ulikheter på tvers av kommuneområder. Rådmannen mener det fortsatt er viktig å bygge en lederstruktur med tydelig delegering av økonomi- og

personalansvar. Samtidig er det ikke ønskelig å øke avstanden og beslutningsveien mellom kommunesjef og enhetene. Ved eventuell innføring av assisterende kommunesjefer, evt assisterende direktører, er det viktig å være tydelig på hva som er delegert av myndighet og ansvar og skape forutsigbarhet og tydelighet, overfor tillitsvalgte, ledere og ansatte. Hovedfokus er å forsterke og avlaste kommunesjefene ved å delegere myndighet innen lederoppfølging og fag.

Det er flere ulike alternativer som kan ivareta behovene, men de ulike løsningene vil også kunne ha konsekvenser som det er viktig å være oppmerksom på. Rådmannen har gjennom sin utredning av saken belyst utfordringer og alternativer for alle enhetsledere, og drøftet spørsmålet innenfor de to kommuneområdene oppvekst og velferd. Videre har det vært avholdt både et informasjonsmøte og et senere drøftingsmøte med tillitsvalgte, se vedlagte referat.

Både fra de ulike ledergruppene og fra tillitsvalgte er det uttrykt forståelse for rådmannens forslag om å styrke kommunesjef/direktør-stillingene i kommuneområde velferd og oppvekst. Mange ser behovet for å frigjøre kapasitet til utviklingsoppgaver og fokus, men er samtidig opptatt av at ansvar, oppgaver og fullmakter tydeliggjøres i den videre prosessen. Rådmannen har meddelt at tillitsvalgte vil bli involvert i de videre prosessene knyttet til fordeling, oppgaver, ansvar, og ev. stillingsutlysninger. Dette vil foregå i egne prosesser innenfor hvert kommuneområde.

I prosessen har det også kommet innspill på enkelte andre benevnelser og titler. Det er kommet forslag om endring av navnet på to av kommuneområdene. For kommuneområde velferd er det foreslått navnet «helse og velferd» For kommuneområde digitalisering er det foreslått navnet «teknologi og endring». Dessuten er det foreslått at fellesbetegnelsene enhet og team blir erstattet av hhv «virksomhet» og «avdeling».

Rådmannen har konkludert med følgende når det gjelder de siste innspillene:

- Foreslått endring av navn på kommuneområder anbefales, da dette er mer dekkende for formål og tjenester i kommuneområdene.
- Endring fra fellesbenevnelsen enhet til virksomhet anbefales, og dagens enhetsledere blir dermed virksomhetsledere. Rådmannen anser det som lettere å oppfatte hva som ligger i betegnelsen «virksomhet» enn i «enhet».
- Endring fra fellesbenevnelsen team til avdeling anbefales ikke, ettersom dette ikke er gjennomførbart i alle kommuneområder. Det er imidlertid åpning for å benytte benevnelsen avdelingsleder eller andre benevnelser i ekstern kommunikasjon og rekruttering hvor dette er hensiktsmessig. Team og teamleder opprettholdes som intern fellesbenevnelse for dette ledernivået.

**Konsekvenser økonomi, miljø og folkehelse:**

Økonomi:
Opprettelsen av nye stillinger som assisterende direktører i kommuneområdene oppvekst og helse og velferd må dekkes innenfor de eksisterende rammene for de respektive kommuneområdene.

De øvrige endringene som er foreslått i saken vil ikke medføre vesentlige økonomiske konsekvenser.

Miljø:

Ingen.

Folkehelse:
Ingen.