

Anbudsgrunnlag – Prosjekt: «Ny organisering av Tynset kommune»

Oppdragsgiver

Oppdragsgiver er Tynset kommune ved kommunedirektøren

Varighet

Det anslås at oppdragets varighet vil være inntil 12 måneder fra oppstart av arbeidet.

Oppdragsbeskrivelse:

Oppdraget

Tynset kommune søker bistand til veiledning og gjennomføring av prosess som skal føre til en fornyet administrativ organisering av Tynset kommune.

Kommunedirektøren ønsker å igangsette en prosess med mål om å tilpasse kommunens administrative organisasjonsmodell med bakgrunn i det som beskrives i konkrete mål. Hovedtrekkene for prosjektet skal være “sektorinndeling”, sammensetning av strategisk ledergruppe, arbeids- og ansvarsfordeling mellom ledere i strategisk ledergruppe, organisatorisk innplassering av fagområder, stabs/fellesfunksjoner, kontrollspenn og oppfølgingsansvar. Denne oppstillingen er ikke uttømmende. Oppsummert betyr dette å utvikle en organisasjonsmodell som i størst mulig grad er tilpasset til å løse dagens og morgendagens behov for Tynset kommune.

Konkrete mål som skal besvares i anbudet:

Beskrive en prosess der det skal utvikles en organisering av Tynset kommune som legger et best mulig grunnlag for:

- Rolleklarhet og tydelig ledelse
- Effektivitet og god ressursutnyttelse
- Utvikling av fag og kompetansemiljøer
- Styling. Evne til omstilling.
- Ivaretar grunnleggende prinsipper innen god HR – forvaltning, herunder kontrollspenn og medarbeiderskap.
- Tverrfaglig samhandling
- Styling og utvikling av interkommunale samarbeid.
- Digitalisering og evnen til utvikling og gevinstrealisering med grunnlag i dette.
- Logisk innplassering og organisering av fellesfunksjonene HR, Økonomi og servicetorg.

Tilbyder beskriver konsulentens rolle i oppdraget

Konsulentoppdraget i rekkefølge.

1. I samarbeid med kommunedirektøren / strategisk ledergruppe utarbeide prosessplan.
2. Utføre rådgivning og veiledning av prosess for å nå målene i oppdraget
3. Lede utvalgte møter ila prosessen.

4. Utarbeide rapport (sluttrapport) med anbefalinger.

Opsjon - Lederutvikling

Etter gjennomføringen av organisasjonsprosessen vil Tynset kommune vurdere behovet for å gjennomføre lederutviklingstiltak. Det anses som hensiktsmessig å dra nytte av den innsikten den valgte tilbyderer har opparbeidet om organisasjonen, dersom det blir besluttet å gå videre med lederutviklingsinitiativer.

Bakgrunn - Behovet for ny organisering

Dagens modell for organisering av Tynset kommune har grunnleggende sett vært den samme i drøyt 20 år. På den tiden var 2 - nivå modellen praktisert i de fleste norske kommuner, også Tynset. I tiden fram til i dag er det gjort endringer. Den største endringen er opprettelsen av 3 - nivå sektororganisering innen oppvekst, helse og omsorg, som i dag ledes av 2 sektorledere. De øvrige tjenesteområdene (teknisk, plan, byggesak og geodata, kultur, Nav, næring, barnevern, barnehage) er fortsatt direkte underlagt kommunedirektøren i 2 - nivå.

Hovedutfordringene med dagens organisasjonsmodell kan nevnes i følgende punkter:

- Kommunale tjenester skal utvikles med innbyggerens behov i sentrum. Til dette ligger nye lovkrav (samhandlingsplikt), barnevernsreformen, samt det økte fokuset på samhandling knyttet til barn og unge. Det er nødvendig å vurdere oppgavefordeling mellom dagens sektorområder *Oppvekst og Helse og omsorg* på nytt i lys av nye krav til kommunen.
- Tynset kommune er administrativ vertskommune for en rekke samarbeid (barnevern, Nav, Plan – byggesak og geodata, legevakt, PP-tjeneste). Å utøve denne rollen er krevende i med dagens organisering da denne ikke samsvarer med samarbeidskommunenes organisering som har en 3 -nivå organisering.
- I de kommende årene vil behovet for omsorgstjenester øke i takt med aldrende befolkning. Dette vil sette nye og store krav til kommunen. Økonomistyring, tilgang på kompetanse og omstillingsevne vil være viktige nøkkelfaktorer.
- Dagens skjeve organisering gjør at kommunedirektør (og til dels assisterende kommunedirektør) kommer veldig tett på deler av organisasjonen, med den konsekvens at det er tilsvarende avstand til andre deler av organisasjonen. Det må vurderes hvordan oppfølging av de ulike tjenesteområdene gjøres, og hvordan lederlinjene kan endres for å frigjøre kapasitet til nødvendig strategisk ledelse, samtidig som kommunen forsterker sin rolle som en positiv samfunnsutvikler.
- I framtida vil vi sterkere grad møte oppgaver knyttet til bærekraft og digitalisering. For å ha tilstrekkelig utviklingskraft på disse områdene, er det avgjørende at det er tilstrekkelig ledelsestrykk på disse områdene. Dette for å sikre implementering i hele organisasjonen.
- Med nylig ansettelse av personalsjef er roller i strategisk ledelse fylt, og en rekke ledere er relativt ferske i sin rolle. Det er viktig å avklare arbeidsfordelingen og ha tydelige rollebeskrivelser. Spesielt gjelder dette fordelingen mellom kommunedirektør, assisterende kommunedirektør og personalsjef når det kommer til utvikling av kommunen som organisasjon, samt hvordan de interne tjenestene (staben) skal være ledet og styrt i lys av dette.