



RAMMEVERK FOR ENHETS-/SEKSJONSLEDERES ANSVAR I SKIEN KOMMUNE

Innledning

Dette rammeverket er ment å beskrive rammene og handlingsrommet for det ansvaret man har som enhets-/seksjonsleder i Skien kommune. Dette rammeverket må sees i sammenheng med Skien kommunes delegasjonsreglement. Rammeverket erstatter stillingsbeskrivelse for enhetsleder.

Vedtatt i Rådmannens ledergruppe, sak 03/230913.

Visjonen

Vår visjon er «Skien den gode og inkluderende møteplass». Dette har alle i vår organisasjon et ansvar for å strekke seg etter.

Verdiene

Skien kommunes ansatte skal kjennetegnes ved følgende verdigrunnlag:

- Løsningsorientering
- Helhetsfokus
- Åpenhet
- Kommunikasjon

I tillegg skal Skien kommunens ledere også kjennetegnes ved:

- Delegering

Totalansvaret

Oppsummert så har en enhets-/seksjonsleder i Skien kommune **totalansvar** for å:

- 1. Løse oppdraget og utvikle tjenesten i tråd med overordnede målsettinger.**
- 2. Ta vare på og stille krav til medarbeiderne sine.**
- 3. Holde budsjettet.**

Videre vil det utdypes hva totalansvaret innebærer i praksis.

Lederen har totalansvaret for alt som skjer i sin enhet/seksjon i forhold til oppdraget, personalet og administrasjon. Videre innebærer det at lederen har ansvar for å etablere, følge opp og utvikle rutiner og systemer som sikrer den daglige driften selv når lederen ikke er tilstede.

Totalansvaret kan ikke delegeres, mens handlingsansvaret er delegert til medarbeiderne. Handlingsansvaret er ansvaret for at man handler i en situasjon ut i fra den rollen en innehar. Det vil si at alle ansatte i Skien kommune har ansvar for å gjøre jobben som de er satt til å gjøre.





1. Oppdraget - Oppdragsansvaret

Lederen har ansvaret for at enhetens/seksjonens oppdrag blir løst på en hensiktsmessig og faglig optimal måte. Videre har man et strategisk ansvar for sitt oppdrag, med dette menes at man har ansvar for å analysere fremtidige mulige påvirkninger og planlegge for evt. endringer knyttet til oppdraget. Det innebærer også og kontinuerlig å se etter og iverksette forbedring av måten å løse oppdraget på. Oppdragsansvaret innebærer også å se at enheten/seksjonen er en del av en større organisasjon og at man må være lojal mot politiske føringer, økonomiske rammer og aktuelt lovverk.

2. Personalet - HR-ansvaret

HR-ansvaret innebærer i stor grad å legge til rette for å rekruttere, introdusere, utvikle, beholde og følge opp ansatte i forhold til å løse enhetens/seksjonens oppdrag. Dette stiller blant annet krav til personalplanlegging, kompetanseplanlegging og utviklingsarbeid. Dette arbeidet er det avgjørende at er basert på medvirkning fra medarbeidere og deres representanter.

HR-ansvaret innebærer også oppfølging av systematisk HMS-arbeid i enheten, herunder internkontroll.

3. Administrasjon - Administrasjonsansvaret

Lederens **budsjettansvar** innebærer at man har ansvaret for å sette opp et hensiktsmessig budsjett ut i fra de rammene som foreligger, samt planlegge for og iverksette endringer i budsjettet.

Økonomiansvaret innebærer at man er ansvarlig for å følge opp at rammene i budsjettet holdes gjennom året.

Saksbehandlingsansvaret innebærer at man er ansvarlig for at all saksbehandling i sin enhet foregår innenfor rammene av gjeldende faglig og forvaltningsmessig lovverk.

Materiellansvaret innebærer at lederen er ansvarlig for hensiktsmessig oppfølging av det materiell som denne har ansvar for.

