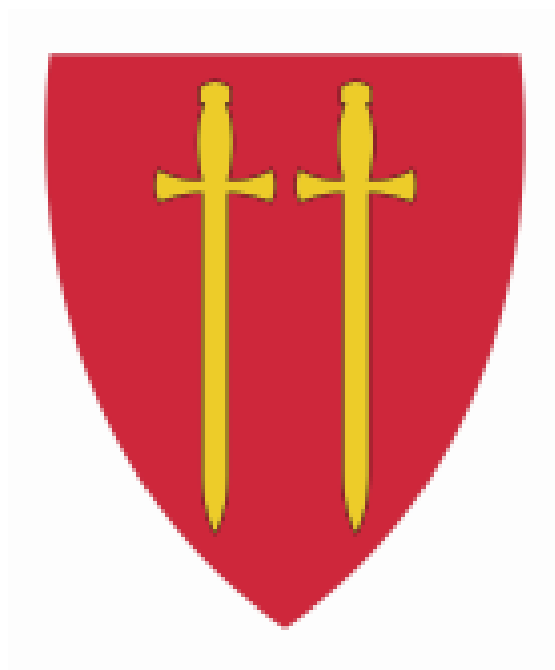


Lederavtale for Hægebostad Kommune



Vedtatt av kommunestyret 02.02.2017

Endret på bakgrunn av vedtak 97/18, kommunestyret 06.12.18

Revidert og vedtatt av kommunestyret 04.02.21

LEDERAVTALE FOR RÅDMANN

1 Lederavtalens parter

Denne lederavtalen er inngått mellom Hægebostad kommunestyre og rådmann Ivan Sagebakken.

2 Avtalens bakgrunn og forutsetninger

Kommunestyret har som kollegialt organ overordnet arbeidsgiveransvar for alle ansatte i kommunen. I det daglige ligger det utøvende arbeidsgiveransvaret hos rådmannen. Arbeidsgiveransvaret overfor rådmannen ivaretas av de folkevalgte. En god ivaretagelse av rollen som arbeidsgiver for rådmannen er viktig for et godt samarbeid mellom rådmannen og de folkevalgte, for styring og ledelse, for omdømme og mulighet til å rekruttere dyktige ledere.

Ivan Sagebakken ble tilsatt som rådmann 1.5.2008. Lederavtalen er et tillegg til arbeidsavtalen mellom Hægebostad kommune og rådmann Ivan Sagebakken, datert 26.03.08.

Lederavtalen konkretiserer følgende forhold mellom folkevalgte og rådmannen:

- Oppgave og rollefordeling mellom politisk og administrativt nivå
- Ansvars- og myndighetsområde
- Gjensidige krav og forventninger
- Prosedyre for oppfølging av forventninger/resultatkrav
- Prosedyrer for håndtering av avvik mellom forventninger/resultatkrav og resultat

3 Oppgave og rollefordeling mellom politisk og administrativt nivå

- Politisk nivå, i det daglige ledet av ordfører, har et hovedfokus på rollen som samfunnsaktør
- Administrativt nivå, i det daglige ledet av rådmann, har et hovedfokus på rollen som tjenesteyter
- Dette krever samtidig at politisk og administrativt nivå aktivt samhandler ved gjensidig informasjonsutvekslinger og drøftinger, og det forventes en dynamisk relasjon mellom administrasjon og politikk

4 Ansvars- og myndighetsområde

Rådmannens ansvar:

- Øverste administrative og faglige leder (formelt ansvar)
- Leder og overordnet for alle ansatte (personal ansvar)
- Ansvarlig for en effektiv organisasjon med et godt arbeidsmiljø (organisasjonsansvar)
- Ansvarlig for å få utført de arbeidsoppgavene kommunen har, slik det fremgår av kommunens planer, vedtak, og styringsdokumenter (resultatansvar)
- Ansvarlig for en effektiv bruk og forvaltning av tildelte ressurser i forhold til budsjett og økonomireglement (økonomiansvar)
- Ansvarlig for en bruker- og serviceorientert utvikling av kommunens tjenester, der Hægebostad kommune fremstår som en organisasjon som effektivt følger opp henvendelser fra befolkning/brukere (serviceansvar)

5 Gjensidige krav og forventninger

De folkevalgte forventer at rådmannen:

- Opptrer på en lojal måte i forhold til kommunen og de folkevalgte organ
- Opptrer profesjonelt og faglig
- Opptrer med respekt i forhold til folkevalgte og klarer å oppfatte og gjennomføre de vedtak, planer og signaler som blir gitt
- Gir offentlige kommentarer til administrative og faglige vurderinger i saker innenfor administrasjonen sitt ansvarsområde.
- Lojalt følger opp planer og vedtak fattet i folkevalgte organer
- Arbeider for at de prinsipper og retningslinjer for samarbeid, åpenhet og felles målsettinger som er nedfelt i denne avtalen, også blir lagt til grunn i kommunens øvrige folkevalgte organer og deres samarbeid med administrasjonen
- Er tilgjengelig når ordføreren trenger råd, veiledning eller samtalepartner

Rådmannen forventer at de folkevalgte:

- Opptrer som en tydelig, synlig og forutsigbar arbeidsgiver for rådmannen
- Gir aktiv støtte til rådmannens utøvelse av sin lederrolle
- Er lojale overfor rådmannen
- Er lojale i forhold til planer og vedtak fattet i folkevalgte organ
- Holder rådmannen orientert om viktige saker som er under utvikling, slik at han kan bidra aktivt til en god utvikling av kommunen
- Arbeide for at de prinsipper og retningslinjer for samarbeid, åpenhet og felles målsettinger som er nedfelt i denne avtalen, også blir lagt til grunn i andre folkevalgte organ i kommunen og deres samarbeid med administrasjonen.
- Legger en tidsriktig arbeidsgiverpolitikk til grunn for utvikling av medarbeidere (jfr. KS`arbeidsgiverpolitiske plattform)
- Legger til rette for en tidsriktig utvikling av tjenester innenfor gjeldende rammer og i forhold til innbyggerne i kommunen som er tilpasset dagens situasjon
- Legger forholdene til rette for rådmannens faglige ajourhold og kompetanseheving. Dette skal inngå som en del av kommunens samlede plan for kompetansehevende tiltak.

I det daglige representerer ordføreren de folkevalgte og har således et særskilt ansvar for å oppfylle disse kravene og forventningene.

Rådmannen forventer i tillegg at ordføreren, som daglig leder for kommunens politiske virksomhet:

- Er tilgjengelig når rådmannen trenger råd, veiledning eller samtalepartner
- Gjennomfører halvårslige samarbeidssamtaler med rådmannen, i forkant av utviklingssamtaler mellom formannskap og rådmann

6 Årlige resultat- og utviklingsplaner

a) Prosedyre for oppfølging av forventninger/resultatkrav

Hvert år innen januar skal formannskap og rådmann i fellesskap utarbeide en resultat- og utviklingsplan for de neste 12 månedene. Planen skal inneholde 3-5 konkrete resultatmål og/eller utviklingsmål som lar seg etterprøve ved periodens slutt.

Hægebostad kommunes krav til resultater /utvikling må stå i rimelig forhold til ressurs- og bemanningssituasjonen i kommunen og ta hensyn til uforutsette hendelser. Resultat- og utviklingsplanen skal refereres i kommunestyret.

b) Evaluering av resultatoppnåelse og lønssamtale

Formannskapet gjennomfører halvårlig (januar og september) utviklingssamtaler med rådmannen, der kommunens oppnådde resultater i forhold til de vedtatte resultat- og utviklingsmålene evalueres. Utviklingssamtalen skal også innebære en dialog om utviklingsbehov og utviklingstiltak for rådmannen. Referat fra disse samtalene refereres i kommunestyre ved første anledning. Lønssamtalen holdes i tilknytning til utviklingssamtalen i september.

7 Prosedyrer for drøftinger og oppfølging av manglende samsvar mellom forventninger/krav til rådmannen og oppnådde resultater

Dersom en situasjon med manglende resultatoppnåelse fra rådmannens side oppstår, og det ikke kan sees på som et engangstilfelle, skal drøfting av denne skje som følgende:

- Rådmannen blir i en utviklingssamtale med formannskapet gjort oppmerksom på kommunens vurdering av resultatoppnåelsen og av situasjonen som følger av dette
- Det avtales en konkret tids- og resultatplan for gjennomføring av forbedringstiltak
- Det iverksettes månedlige oppfølgingssamtaler mellom rådmann og ordfører slik at forbedringstiltakene kan vurderes fortløpende

8 Gyldighet og reforhandling

Avtalen gjelder for tidsrommet 2.2.2017 til 31.12.2024. Den fornyes fortløpende og kan årlig reforhandles ved årsskiftet dersom en av partene ønsker det.

9 Resultat- og utviklingsmål

Avtalens pkt 9 skal reforhandles for hvert år, se pkt 6.