



**KONGSBERG
KOMMUNE**

Lederavtale for perioden Januar 2020-december 2020

Mellom rådmann Wenche N. Grinderud og
personalsjef / ass.rådmann Hilde Enget

LEDERAVTALE 2020

Enhet	Kommuneledelse, stab og støtte. Lønn- og personalavdelingen
Personalsjef	
Ass. rådmann	Hilde Enget

1. FORMÅL MED LEDERAVTALEN

Avtalen skal synliggjøre rammevilkår og krav til lederadferd i Kongsberg kommune. Lederadferd i Kongsberg kommune skal kjennetegnes på følgende:

- Helhet og samhandling
- Brukerfokus
- Medarbeider utvikling og -involvering
- Evne til å sette mål

Rådmannen har utviklet lederavtalen som et forpliktende styringsverktøy hvor det stilles resultatkrav til lederne. Avtalen er videre et virkemiddel for å sikre at rådmannens budsjett og resultatmål følges opp.

2. LEDERAVTALENS Plass I KOMMUNENS STYRINGSSYSTEM

Myndighetsnivåene i Kongsberg kommune er rådmannen, kommunalsjefer, seksjonsledere og avdelingsledere. Lederavtalen inngås mellom kommunalsjef og rådmann, mellom seksjonsleder og kommunalsjef og mellom avdelingsleder og seksjonsleder. Avtalen er et offentlig dokument som skal gjøres kjent for de ansatte og ligge tilgjengelig i Compilo. Den del av avtalen som gjelder lederens personlige utviklingsmål kan imidlertid være et vedlegg til avtalen som ikke er offentlig.

3. Personalsjefen / ass. rådmanns handlingsrom

- Har det totale ansvar for enheten innen gitte rammer og mål, samt vedtatt myndighet i subdelegeringsreglementet.
- Gis frihet og handlingsrom innenfor lovgivning, avtaleverk, andre retningslinjer og vedtatt budsjett. I en utviklingsorientert organisasjon skal det være rom for å prøve nye løsninger.
- Forplikter seg til å legge til rette for en systematisk utvikling av ledere. Pliker også å delta på aktiviteter i regi av rådmannen.

4. Krav til personalsjef / ass. rådmann

- Tildelt budsjett skal holdes. Personalsjef / ass. rådmann plikter å varsle rådmannen om budsjettavvik eller forhold som utløser kostnader på andre områder. Tiltak for å lukke evt. avvik skal fremlegges.

- Produksjon. Personalsjef / ass. rådmann skal levere tjenester fastsatt i budsjett og i årsplan.
- Kommuneovergripende mål. Det skal være samsvar mellom overordnede beslutninger og beslutninger fattet på enhetsnivå.
- Utviklingsprosjekter. Disse skal være forankret i organisasjonen. Linjeansvaret innebærer også ansvar for utviklingsarbeid fra igangsetting til implementering og gevinstrealisering.
- Avvik. Personalsjef / ass. rådmann har ansvar for å håndtere avvik ihht. måloppnåelse.
- Lokal lønnspolitikk. Personalsjef / ass. rådmann skal bidra til gjennomføring innenfor eget ansvarsområde.
- AGS. Hele rådmannens ledergruppe skal være tydelige ledere som motiverer, ansvarliggjør og veileder sine medarbeidere slik at mål for tjenesten nås. Det sentrale er å skape resultater sammen med andre, og sikre et godt arbeidsmiljø.

5. VED ENDRING AV ENHETENS RAMMEBETINGELSER

Dersom det skjer vesentlige endringer av rammebetingelsene som er gitt for en leders enhet, skal partene i fellesskap gjennomgå avtalen for å gjøre evt. endringer.

6. INNGÅELSE OG OPPFØLGING AV LEDERAVTALEN

Avtalen inngås mellom personalsjef / ass. rådmann og rådmann, som forestår oppfølgingen sammen.

- Resultatsamtaler avholdes minimum to ganger pr. år.
- Tidspunkt for resultatsamtaler skal avtales samtidig med at lederavtalen inngås.
- For å gi resultatsamtalene innhold må tiltaksplanene være tilstrekkelig konkrete.
- Ved fare for avvik skal behov for justering av tiltaksplan vurderes og korrigerende tiltak gjennomføres.
- Øvrig oppfølging avtales særskilt mellom personalsjef / ass. rådmann og rådmann.
- Avhengig av oppfølgingsamtalenes innhold kan disse erstatte medarbeidersamtalene.

En tilfredsstillende innfrielse av lederavtalen vil hensyntas ved lønnsforhandlinger. Ihht. arbeidsavtalen kan det få betydning for leders arbeidsforhold dersom lederavtalen ikke innfris.

Avtalen gjelder fra januar til desember 2020.

Hilde Enget

Wenche n. Grunderud

Personalsjef / ass. Rådmann

Rådmann

7. RÅDMANNENS RESULTATMÅL. HVA VIL PERSONALSJEF / ASS. RÅDMANN GJØRE FOR AT RESULTATMÅLENE SKAL NÅS?

Generelt

Rådmannen skal justere organisasjonen ved behov slik at kommunen til enhver tid er best mulig rustet til å løse oppgavene på en effektiv måte. Dette skal skje i gode prosesser og i tett samhandling med medarbeidere og hovedtillitsvalgte.

Målene er:

- Tillitsbasert og endringsdyktig ledelse
- Bedre brukermedvirkning
- De digitale verktøy organisasjon har, skal være i aktiv bruk
- Effektivisering
- Forebygging

Personalsjefens / ass. rådmannens tiltak for å sikre måloppnåelse:

Sørge for at tiltak beskrevet i politisk vedtatt Årsplan for Kommuneledelse, stab og støtte følges opp og gjennomføres. Sørge for at stab- og støttefunksjoner ivaretar organisasjonens behov for lederstøtte, opplæring og rutiner for å kunne utøve god ledelse i praksis. Sikre økt brukermedvirkning gjennom bedre tilgjengelighet for innbyggernes behov for kontakt med kommunen. Initiere gjennomgang av arbeidsprosesser for økt effektivisering. Lede prosjekter og utredningsarbeid etter bestilling fra politisk og/eller administrativt nivå.

Økonomistyring

En sunn og robust økonomi er en nødvendig rammebetingelse for en så stor organisasjon som Kongsberg kommune.

Mål:

- Rådmannen skal sørge for at kommunens totale drift ligger innenfor de utgiftsrammer som er vedtatt i årsbudsjett og eventuelle budsjettendringer.
- Rådmannen skal til enhver tid ha oversikt over risikobildet, og ved behov skal det utarbeides planer og tiltak for å minimere risiko.

Tiltak:

- Økonomirapportering (4 ganger per halvår) skal gjennomføres med kommunalsjefene som skal følge opp like ofte med sine seksjonsledere.

Personalsjefens / ass. rådmannens tiltak for å sikre måloppnåelse:

Fortløpende budsjettoppfølging og iverksette tiltak der det er nødvendig for å sikre et budsjett i balanse.

Økonomi

Mål:

Innen 2024 skal Kongsberg kommune ha et ubundet disposisjonsfond på minimum **150 mill.** kroner. Dette for å kunne ta svingninger i driften og sørge for forutsigbarhet for brukere og medarbeidere.

Prinsipper:

- Skatteinngang og sentrale inntekter høyere enn budsjettet settes på disposisjonsfond.
- Rådmannen skal sørge for at alle enheter holder vedtatte rammer.
- «Investeringstopp» frem til 2030, det vedtas ikke nye, store investeringsprosjekter utover allerede fattede politiske vedtak. Selvkost-investeringer unntas.
- Alle kommunens inntekter, avtaler og refusjonsordninger gjennomgås jevnlig med tanke på om inntektpotensialet er utnyttet godt nok.
- Selvkostområdet gjennomgås jevnlig.
- Rådmannen skal legge frem et budsjettforslag som alltid inneholder avsetning til ubundet driftsfond.

Organisasjonskultur

Ledelse og kulturbygging er de viktigste elementene i en profesjonell og endringsvillig organisasjon. Rådmannen skal iverksette ulike tiltak for å styrke ledelse og felles kulturforståelse for å nå mål og løse utfordringer til innbyggernes beste.

«Sånn vil vi ha det hos oss» er et naturlig utgangspunkt for all kulturjobbing.

Mål:

- Sørge for god og tydelig nærledelse i alle ledd.
- Rådmannen skal utfordre tradisjonelle roller og måter å løse oppgaver på gjennom å stimulere til økt samarbeid med frivillig sektor/pårørende.
- Sørge for at alle tenker helhet og sammenheng på tvers av egen enhet

Tiltak:

- Gjennomføre månedlig mellomledersamling og ukentlige møter i RLG (rådmannens ledergruppe).
- Igangsette en ordning for hospitering internt i kommunen for å sikre erfaringsutveksling og søken etter beste praksis.
- Personlig være ute på minst 10 tjenestesteder i 2020 for gjennom dialog å oppmuntre / bidra til å bygge ønsket kultur.

Personalsjefens / ass. rådmannens tiltak for å sikre måloppnåelse:

Initiere aktuelle opplærings- og kompetansehevede tiltak for lederne og ansatte i organisasjonen. Digitale løsninger skal prioriteres, slik at opplæringen er lett tilgjengelig. Sørge for kompetent lederstøtte til alle kommunens ledere. Sette dagsaktuelle temaer på dagsorden der ledere samles. Legge vekt på et godt og konstruktivt samarbeid med de ansattes fagforeninger, hvor aktuelle samarbeidsarenaer preges av åpenhet og forutsigbarhet.

Sykefravær

Arbeidet med sykefravær har stor oppmerksomhet i organisasjonen. Sykefraværsoppfølging og innsatsen for å opprettholde gode arbeidsmiljøer er et kontinuerlig arbeid, som krever innsats fra ledere, ansatte og fagforeningene. Kommunen er inne i en positiv utvikling med et rekordlavt fravær i 2019 og innsatsen fortsetter i 2020. Det blir lagt vekt på målrettede og konkrete tiltak.

Mål:

- Kommunens totale sykefravær skal ikke være høyere enn **6,7 prosent**.
- Alle tjenestesteder fastsetter et måltall for sitt sykefravær i 2020 innen 1. mars.

Tiltak:

- En spesialtilpasset oppfølging av de 10 enhetene som har det høyeste sykefraværet.
- Tjenestestedets måltall skal forankres og kommuniseres i avdelingen gjennom tiltak i lederavtalen.
- Målrettet bruk av interne og eksterne samarbeidspartnere gjennom innhenting og analyser av sykefraværstatistikk, lederutvikling og konkrete tiltak.
- Gjennomføre opplæring og trening i aktuelle temaer og legge til rette for erfaringsutveksling og læring av de gode eksemplene.
- Kåring av Arbeidsmiljøpris hvor ett av kriteriene er reduksjoner i sykefravær og premien er en sum til arbeidsmiljøtiltak for hele personalet.

Personalsjefens / ass. rådmannens tiltak for å sikre måloppnåelse:

Bidra til at sykefraværsoppfølging og arbeidsmiljø settes på dagsorden i aktuelle samarbeidsarenaer hvor ledelse og de ansattes fagforeninger møtes, slik at det er en forankring rundt strategier, tiltak og prioriteringer innenfor dette viktige området. Videreutvikle intern kompetanse og initiere bistand og verktøy for tidlig innsats og fortløpende oppfølging ute på arbeidsplassene. Inngå avtaler for ekstern bistand der det er hensiktsmessig. Ha løpende dialog med administrasjonsutvalget om temaet.

Miljø

Rådmannen skal følge opp kommunens ansvar for å gjennomføre Stortingets vedtatte klimapolitikk gjennom transportplanlegging, utbyggingsmønster og forbruk av energi til oppvarming i egne bygg, og ved krav til private utbyggingsprosjekter. Særskilt oppmerksomhet skal rettes mot lokale tiltak som bidrar til å redusere bilbruk i hverdagen. **Disse lokale tiltakene konkretiseres i årsplanene.** I 2020 skal rådmannen legge frem klimaregnskap og klimabudsjett for kommunens virksomheter.

Personalsjefens / ass. rådmannens tiltak for å sikre måloppnåelse:

Sammen med kommunens hovedvernombud planlegge og gjennomføre den årlige «Verne- og miljødagsamlingen» for alle kommunens verneombud og ledere. På samlingen står dagsaktuelle temaer og opplæring på agendaen.

Strategi i Helse og omsorg

Rådmannen skal i første halvdel av 2020 gjennomføre det strategiske prosjektet Helse og omsorg basert på følgende mandat: «*Dimensjonere helse og omsorgssektoren i Kongsberg kommune for fremtiden slik at tjenesteleveransen innfrir lovkrav, møter innbyggers behov og holdes innenfor økonomiske rammer. Gi økt økonomisk handlingsrom for enheten helse og omsorg og kommunen totalt, slik at det kan opprettholdes en bærekraftig kommunal økonomi og stabilt gode tjenester i fremtiden.*» Formannskapet orienteres om status og fremdrift i prosjektet som en egen sak i 1. tertialrapport.

Personalsjefens / ass. rådmannens tiltak for å sikre måloppnåelse:

Lede prosjektarbeidet og sørge for at arbeidsgruppa utarbeider en helhetlig rapport i tråd med mandatet. Gjennomføre oppdrag i tråd med fremdriftsplanen og iverksette tiltak fortløpende. Foreta nødvendige avklaringer underveis med rådmannens ledergruppe (styringsgruppe) og rapportere til politisk nivå som beskrevet.

Digitalisering

Digitalisering er en viktig strategi for å forenkle og effektivisere. E-handel er innført, og det skal sørges for at de løsningene vi har og kjøper inn skal tas i bruk. Vi har et samarbeidsorgan for alle kommunene i Kongsberg regionen som godkjenner innkjøp av nye løsninger for å sikre sammenheng i alle anskaffelser. Kongsberg kommune har en felles digitaliseringsstrategi med kommunene i Kongsberg regionen.

Personalsjefens / ass. rådmannens tiltak for å sikre måloppnåelse:

Der det er aktuelt, sørge for at opplæring i ulike temaer som hovedregel gjøres digitalt. Etterspørre og følge opp at innførte digitale verktøy brukes. Videreutvikling av KommuneKari og kommunens hjemmeside, følge opp digital innbyggerkontakt med tanke på å hente ut effekter. Fast medlem i SuksIT.

Vedlegg: Årsplan 2020.