



## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Formannskapet		

### Lederavtale kommunedirektør

**Ordførerens forslag til vedtak:**

Vedlagte forslag til lederavtale med konstituert kommunedirektør Tore Rømo inngås.

**Vedlegg:**

Vedlegg:

Lederavtale 2020 for kommunedirektør Tore Rømo

**Saksopplysninger**

Formannskapet behandlet i sak 136/16 den 29.09.2016 arbeidsavtale for ny rådmann. I arbeidsavtalen datert 25.10.2016 inngått mellom Stjørdal kommune og daværende rådmann Anne Kathrine Slungård fremgår det av avtalens punkt 10 følgende:

**10. Ledersamtale, årlige resultat- og utviklingsplaner**

Med bakgrunn i politiske vedtatte styringsdokumenter, krav fra eksterne myndigheter og vurdering av ledelse og tjenesteproduksjon, skal det hvert år innen utgangen av januar lages en skriftlig resultat- og utviklingsplan (lederavtale) mellom arbeidsgiver og rådmann som dateres og undertegnes av begge parter og skal være en integrert del av denne avtale. Det skal gjennomføres minst to oppfølgingssamtaler med arbeidsgiver i løpet av året. Det utarbeides et skriftlig årlig evalueringsdokument som unntas offentlighet og som blant annet vil være en del av grunnlaget for lønnsvurdering.

Anne Kathrine Slungård har sagt opp sin stilling som rådmann i Stjørdal kommune. Bakgrunnen for inngåelse av lederavtale med øverste administrative leder er et ønske om at denne skal gjenspeile seg også i inngåelse av ytterligere lederavtaler nedover i organisasjonen og være førende for rådmannens (nå, og heretter «kommunedirektørens») prioriteringer i arbeidsåret. Med henblikk på dette ønsker forhandlingsutvalget at det også skal inngås en lederavtale med nå konstituert kommunedirektør Tore Rømo. Ordfører har på vegne av forhandlingsutvalget ført samtaler med Rømo om dette.

Ihht. Stjørdal kommunes delegeringsreglement ligger det til formannskapet å behandle en slik lederavtale etter forslag fra ordfører. Lønn for kommunedirektør fastsettes etter en årlig lønnsamtale. Denne lønnsamtalen holdes med formannskapets forhandlingsutvalg samlet. Oppfølgingssamtaler gjennomføres med forhandlingsutvalget tilsvarende. Forhandlingsutvalget drøfter forslaget til lederavtale før innstilling fra ordfører til formannskapet gis. For årets avtale er det som før oppnådd enighet om innholdet i denne, både i forhandlingsutvalget og med konstituert kommunedirektør. Løpende arbeidsgiveroppfølging tilligger ordfører.

## Vurdering

I utarbeidelsen av forslag til lederavtale har ordfører og forhandlingsutvalget funnet det naturlig å ta utgangspunkt i kommunestyrets overordnede og prioriterte mål for arbeidsåret, slik disse kommer fram gjennom vedtak av kommunens budsjett- og økonomiplan. Disse representerer en konkretisering av kommuneplanens samfunnsdel og lyder som følger:

Overordnede mål (videreført fra tidligere)

- A) Ta hele kommunen i bruk, gjennom målrettet arbeid og tiltak som bidrar til vekst og tilflytting i alle dets lokalsamfunn.
- B) Bygge en by i sentrum, gjennom fortetting, forsert og effektivt planarbeid, samt en utviklingsorientert holdning ovenfor næringslivet.
- C) Ha orden i økonomien gjennom overholdelse av tildelte budsjetttrammer, uten innføring av eiendomsskatt, og levere gode tjenester innenfor disse.
- D) Stjørdal skal være en foregangskommune innen klima- og miljøtiltak.

De særlig prioriterte mål for 2020:

- 1) Øke heltidsandelen blant ansatte i Stjørdal kommune
- 2) Redusere totalkostnadene for sosialhjelp i tråd med egenfastsatt målbilde
- 3) Gjennomgå internkontroll- og -rutiner for oppfølging av politiske vedtak
- 4) Implementere styringssystemer og oppfølging som sikrer at folk ved henvendelser til Stjørdal kommune mottar god service og får svar.

De mål som kommunestyret vedtok under budsjettbehandlingen er ikke uttømmende, men angir særlige prioriteringer både på et overordnet og spesifikt nivå. Ordfører vil understreke at det vil måtte utøves skjønn i vurderingen om måloppnåelse. Enkelte punkter kan fremstå som lite målbare, andre som påvirkbare kun på lang sikt, mens resultatoppnåelsen for samtlige også kan påvirkes av forhold som ligger utenfor kommunens egen kontroll. I analysen av måloppnåelse må det derfor vurderes om adekvate og tilstrekkelige tiltak synes iverksatt sett opp imot det kunnskapsgrunnlag man har på initiativ- og iverksettelsestidspunkt for disse, samt innenfor det påvirkbare handlingsrom som måtte finnes.

Hovedmålene fremstår mer overordnede, og vurderingen av oppfølgingen av disse vil i større grad måtte basere seg på hvorvidt det kan godtgjøres at tiltak er iverksatt for å nå disse, at nye initiativer er blitt tatt, at rutiner er etablert for at hele organisasjonen skal dra i den retning som disse hovedmålene angir, samt at organisasjonen har inkorporert i sin daglige drift målfølgelsen av disse. Kritiske suksessfaktorer og måleindikatorer er her videreført fra lederavtalen i 2019.

Ordføreren vil ellers vise til vedlagte forslag til lederavtale for ytterligere anførsler der.