



Verdal kommune
Sakspapir

P-sak: Inngåelse av lederavtale med rådmann Jostein Grimstad

| | |
|---|---|
| Saksbehandler: Bjørn Petter Salberg | Arkivref: 2010/9935 - /05056749758 |
| E-post: bjorn.petter.salberg@innherred-samkommune.no | |
| Tlf.: 74052764 | |

Saksordfører: (Ingen)

| Utvalg | Møtedato | Saksnr. |
|--------------------|------------|---------|
| Verdal formannskap | 12.05.2011 | 41/11 |

Ordførerens forslag til vedtak:

Vedlagte forslag til lederavtale inngås mellom rådmann Jostein Grimstad og ordføreren på vegne av formannskapet.

Vedlegg:

Forslag til lederavtale

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ansettelseskontrakt mellom Verdal kommune og Jostein Grimstad datert 15.12.2010

Saksopplysninger:

Verdal formannskap vedtok den 18.03.2010 i sak 32/10 å nedsette en arbeidsgruppe for å håndtere tilsettingen av ny rådmann i Verdal kommune. Ansettelsesprosessen ble gjennomført i samarbeid med rekrutteringsfirmaet Utviklingsparter AS. Den 30.06.2010 fattet Verdal kommunestyret i sak 062/10 enstemmig vedtak om å tilsette Jostein Grimstad som ny rådmann, og ansettelseskontrakt mellom partene ble signert den 15.12.2010. I forlengelse av den inngåtte ansettelseskontrakten ønsker kommunen å inngå en lederavtale med rådmannen.

Vurdering:

Lederavtalen skal danne grunnlaget for vurdering og evaluering av hvordan de generelle krav til rådmannen er etterlevet, og i hvilken grad kommunen har lagt forholdene til rette. Lederavtalen er videre et verktøy for å definere resultatmål og evaluere oppnåelsen av disse.

Lederavtalen inngås mellom rådmannen og ordføreren på vegne av formannskapet. Det etableres et politisk forhandlingsutvalg valg av formannskapet. Ordfører og varaordfører skal ha fast plass i utvalget. Utvalget ledes av ordføreren. Forhandlingsutvalget skal evaluere hvordan rådmannen fungerer som kommunens øverste administrative leder og de resultater han oppnår. Lederavtalen resultatmål vil variere over tid.

Den årlige resultatvurdering/ledervurderingen i forhold til mål i avtalen legges til grunn for å evaluere rådmannens innsats.

I vedlagte forslag til lederavtale er følgende områder lagt til grunn for ledervurderingen i 2011:

- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål slik disse framgår i økonomiplan og årsbudsjett.
- Utøvelse av lederskap og implementering av virksomhetens mål.
- Utvikling av den kommunale organisasjonen.
- Løpende medarbeiderundersøkelser og brukerundersøkelser.

I ovennevnte vurdering skal det tas hensyn til om rådmannen er gitt realistiske muligheter og støtte til å nå målene.

Videre foretas lønnsvurderingen på følgende måte:

1. Det gjøres først en vurdering av stillingens lønnsnivå i forhold til tilsvarende stillinger hos sammenlignbare arbeidsgivere.
2. Øvrige lønnsvurderinger gjøres med utgangspunkt i resultatoppnåelse i forhold til lederavtalen. Ikke tilfredsstillende resultatoppnåelse gis mindre lønnstillegg enn gjennomsnittet for kap. 4 i Hovedtariffavtalen (HTA) – og kan være ned til 0 i tillegg. Tilfredsstillende resultatoppnåelse gis lønnstillegg tilsvarende gjennomsnittet i kap. 4 i HTA. Ekstraordinær innsats kan belønnes utover gjennomsnittlig lønnsutvikling i kap. 4 i HTA.

Kommunen har utviklet prosedyrer og metoder for vurdering av oppnådde resultater. Det gjennomføres brukerundersøkelser og medarbeiderundersøkelser. Medarbeiderundersøkelse vil bli gjennomført for alle ansatte i 2011. Resultater fra undersøkelsen skal følges opp. Ved vurdering av medarbeidertilfredshet inngår i tillegg til medarbeiderundersøkelser. I tillegg til økonomirapportering og egenvurdering av årlige resultatmål danner dette grunnlaget for ledervurdering 2011.

En lederavtale vil skape forutberegnelighet da den fastsetter betingelser og forventninger for partene, og vil samtidig være et nyttig styringsredskap for kommunen.