



**Sør-Varanger
kommune**

Lederavtale for perioden

Oktober 2021- september 2022

Mellom kommunedirektør Nina Bordi
Øvergaard og Sør-Varanger kommune v/
formannskapet.

Avtalens formål

Lederavtalen mellom kommunedirektøren og Sør-Varanger kommune er grunnlaget for mål- og utviklingssamtalen som skal gjennomføres årlig. Kommunedirektørens lederavtale er sammen med kommunens årsplaner et verktøy for å definere resultatmål og evaluere oppnåelsen av disse.

Evaluering av kommunedirektøren

Politisk ledelse og representant for opposisjonen som velges blant formannskapetets medlemmer skal evaluere hvordan kommunedirektøren fungerer som kommunens øverste administrative leder og de resultater hun oppnår. I tillegg til løpende tilbakemelding skal det minst en gang i året gjennomføres formelle mål- og utviklingssamtaler mellom kommunedirektøren og de valgte representantene fra formannskapet. Der skal formannskapetets representanter presentere og utdype sin evaluering og kommunedirektøren skal bidra med egenevaluering. Det skal føres referat fra samtalen som undertegnes av begge parter.

Grunnlag for evalueringen

Generelle krav til kommunedirektøren

- Kommunedirektøren skal levere klare og tydelige saksfremlegg med innstilling som redegjør for sakens fakta og synliggjør det politiske handlingsrommet.
- Kommunedirektøren skal følge de prioriteringer som kommunens politiske organer gir uttrykk for gjennom planer, vedtak og økonomiske rammebetingelser
- Vedtak fra politiske organer skal til enhver tid etterleves og status for gjennomførte vedtak skal rapporteres kommunestyret to ganger i året.
- Kommunedirektøren skal framstå som en synlig, inkluderende og tydelig leder.
- Kommunedirektøren skal ha engasjement for kommunen og visjoner for hvordan den bør utvikles.
- Kommunedirektøren skal fremme dialog og samhandling mellom politisk, administrativt og tillitsvalgnivå i kommunen.
- Kommunedirektøren skal kommunisere visjoner og skape motivasjon for å oppnå at Sør-Varanger kommune blir en samskapingsskommune.
- Kommunedirektøren skal ha integritet i forhold til roller, organisasjoner og samarbeidspartnere.

Resultatmål 01.10.2021-30.09.2022

Generelt

Kommunedirektøren skal justere organisasjonen ved behov slik at kommunen til enhver tid er best mulig rustet til å løse oppgavene. Dette skal skje i gode prosesser og i tett samhandling med medarbeiderne gjennom deres tillitsvalgte.

Målene er:

- Tillitsbasert, inkluderende og endringsdyktig ledelse.
- God og dokumentert brukermedvirkning.
- De digitale verktøy organisasjonen har, skal være i aktiv bruk. Det skal innføres systemer for å gi de ansatte en god opplæring i bruk av verktøyene og nytteverdien av de digitale systemene skal dokumenteres.
- Kune foreta endringer og fornye organisasjonen

Økonomistyring

En sunn og robust økonomi er en nødvendig rammebetingelse for en organisasjon som Sør-Varanger kommune.

Mål:

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

Tiltak

- Økonomirapportering skjer til hvert formannskapsmøte.

Økonomi

Mål:

Sør-Varanger kommune skal til enhver tid oppfylle vedtatte måltall i økonomireglementet og finansielle måltall (sist vedtatt 10.06.2020)

Prinsipper:

- Alle kommunens inntekter, avtaler og refusjonsordninger gjennomgås jevnlig med tanke på om inntekspotensialet er utnyttet godt nok.
- Selvkostområdet gjennomgås jevnlig
- Kommunedirektøren skal legge frem et budsjettforslag som alltid inneholder avsetning til ubundet driftsfond.
- Det skal foretas en gjennomgang av inntektssiden for Sør-Varanger kommune som også inkluderer en analyse om muligheten for økte inntekter.

- Kommunedirektøren skal legge til rette for en budsjettprosess som er inkluderende i organisasjonen og muliggjør en tidlig involvering av politisk side.

Organisasjonskultur

Mennesket er den viktigste ressursen i enhver organisasjon.

Ledelse, medarbeidernes påvirkning og kulturbygging er de viktigste elementene i en profesjonell og endringsvillig organisasjon. Kommunedirektøren skal iverksette ulike tiltak for å styrke ledelse og felles kulturforståelse for å kunne gi innbyggerne gode tjenester og sikre at Sør-Varanger kommune har et godt tjenestetilbud.

Kommunedirektøren skal:

- Evne å delegere, stille krav, gi tilbakemeldinger og motivere medarbeidere som grunnlag for å levere et godt tjenestetilbud i kommunen.
- Utføre inkluderende ledelse – være interessert og engasjert, og gjennom dette bygge stolthet i egen stab og i kommunen som helhet.
- Ha evnen til å håndtere konflikter

Kommunedirektøren skal til enhver tid motivere og inspirere slik at alle ansatte ønsker å leve opp til

Sør-Varanger kommunes verdier:

Engasjerte, Grensesprengende, Modige, Serviceorienterte, Tilgjengelige,
Helhetstenkende

Gjennom verdiene skal omdømme til Sør-Varanger kommune som en god arbeidsgiver styrkes

Mål:

- Man skal ha god og tydelig nærledelse i alle ledd.
- Kommunedirektøren skal utfordre tradisjonelle roller og måter å løse oppgaver på gjennom å stimulere til økt samarbeid med frivillig sektor/pårørende.
- Alle ansatte skal årlig tilbys medarbeidersamtale med sin nærmeste leder.
- Sikre en tverrfaglig innsats og helhetlig tilnærming både relatert til eksterne tjenesteleverandører og interne retningslinjer for lederutøvelse
- Sikre en god organisasjonskultur og en evne til å møte de utfordringer som er både innen sykefravær og rekruttering.

Tiltak:

- Gjennomføre en god dialog med kommunedirektørens ledergruppe og enhetslederne slik at målene for å oppnå en god organisasjonskultur oppnås
- Personlig være ute på flere av kommunenes tjenestesteder/enheter i perioden for gjennom dialog å oppmuntre/bidra til å bygge ønsket kultur.

Sykefravær

Sør-Varanger kommune er i en utfordrende situasjon med høyt sykefravær og 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.

Mål:

- Kommunens totale sykefravær skal reduseres med 10% sammenlignet med årsgjennomsnittet for året før.
- Alle tjenestesteder fastsetter et måltall for sitt sykefravær innen 1. mars hvert år.
- Kontinuerlig oppfølging og iverksettelse av nødvendige tiltak.

Tiltak:

- Enheter med høyt sykefravær skal bli ekstra godt fulgt opp
- Tjenestestedets måltall skal forankres og kommunisert i avdelingen gjennom tiltak i lederavtalen
- Måltatt bruk av interne og eksterne samarbeidspartnere som NAV innsatsteam og Helse i arbeid
- Videreføre overraskelsesstafetten som et godt arbeidsmiljøtiltak iht vedtak i AMU

Det store Heltidsvalget

Kommunedirektøren skal arbeide for å nå de overordnede prinsipper for heltidskultur

- Enheter innen helse og omsorg skal nå 75% gjennomsnittlig stillingsstørrelse
- Heltidsstillinger skal utgjøre minst 50% av alle stillinger for helse og omsorg, og 75 % for hele kommunen
- Alle stillinger i helse og omsorg (gjelder sykehjemsenheten, HBO og TFF) skal i utgangspunktet utlyses som 100% stillinger

Kommuneplanens arealdel

Kommuneplanens samfunnsdel 2014-2026 ble vedtatt 29.10.2014 og implementeres i kommunens styringsdokumenter. Samfunnsdelen legges til grunn for arbeid med kommuneplanens arealdel. Kommuneplanens arealdel ble vedtatt 14.02.2018

Miljø

Kommunedirektøren skal følge opp kommunens ansvar for å gjennomføre Stortingets vedtatte klimapolitikk og kommunenes vedtatte klimaregnskap

Strategisk oppvekstplan

Strategisk oppvekstplan 2021-2031 omfatter alle de kommunale områdene som yter tjenester til barn og unge, og skal bidra til at Sør-Varanger kommune utvikler tjenester som fyller lovkrav og gir gode oppvekstvilkår, med de beskrevne strategiene som utgangspunkt for både daglig drift, planer, rutiner og konkrete tiltak. Sør-Varanger kommune er med i MOT programmet Robust ungdom og har som mål å styrke den enkeltes ungdoms robusthet og klasse miljø og skolestruktur der alle blir inkludert. Kommunedirektøren skal følge opp MOT programmet og bidra til at alle barn og unge har mulighet til å bli inkludert i fritidsaktiviteter og øke kunnskapen om utenforskap ved å ta i bruk verktøyet AlleMed samt bidra til å styrke det tverrfaglige samarbeidet.

Strategisk plan for helse, omsorg og velferd

Strategisk plan 2020-2030 for helse, omsorg og velferd skal være et retningsgivende styringsdokument for å klargjøre og konkretisere utfordringene i Sør-Varanger kommune de kommende årene. Planen omfatter alle tjenesteområdene innen helse, omsorg og velferd. Planen inneholder mål og strategier for å sikre forsvarlige, målrettede og bærekraftige tjenester til innbyggerne. Sør-Varanger kommune er med i MOT programmet Robust ungdom som skal bidra til å fremme god fysisk og psykisk helse for alle aldersgrupper i kommunen. Kommunedirektøren skal jobbe for å utvikle og styrke det tverrfaglige samarbeidet mellom oppvekst og helse- og omsorg sektoren.

Digitalisering

Digitalisering er en viktig strategi for å forenkle hverdagen både for ansatte og brukere i Sør-Varanger kommune. Kommunedirektøren skal sørge for at de løsningene vi har og kjøper inn skal tas i bruk.

Næring

Sør-Varanger kommune skal fortsette arbeidet med å bli en næringsvennlig kommune i tett samarbeid med Sør-Varanger Utvikling. Sør-Varanger kommune har i dag ingen egne ressurser til å igangsette egne næringsprosjekter. Kommunedirektøren skal gjennomføre en evaluering av SVU.

Tiltak

Kommunedirektøren skal delta som observatør i styret til Sør-Varanger utvikling og delta i dialogmøter med blant andre Kirkenes næringsforening.

Oppsummering

Denne lederavtalen mellom kommunedirektøren og Sør-Varanger kommunestyre skal i hovedsak bidra til å styrke det tverrfaglige samarbeidet i kommunen, utøve inkluderende ledelse og bidra til at man når målene for et lavere sykefravær.

De økonomiske rammene vil kunne bli enda strammere i fremtiden og velferdssamfunnet vil møte utfordringer som offentlig sektor ikke kan løse alene. Derfor må vi bruke ressursene i samfunnet bedre, på tvers av tradisjonelle skiller. Kommunedirektøren vil bli en viktig bidragsyter til dette arbeidet.

Sør-Varanger kommune dato

Nina Bordi Øvergaard
Kommunedirektør

Lena N. Bergeng
Ordfører

