



**NY VURDERING AV ORDNINGEN MED LEDERKONTRAKT MED
LEDEREVALUERING**

Sammendrag:

Dagens system for lederkontrakt og lederevaluering på alle nivåer i Oslo kommune ble vedtatt av byrådet i 2006. I denne saken vurderes dagens system på nytt, i lys av endringer i offentleglova og kommunens system for virksomhetsstyring. Finansbyråden foreslår å oppheve byrådets vedtak om lederkontrakt og lederevaluering fra 2006. I saken skilles det mellom oppfølging av virksomhetens/enhetens resultater gjennom virksomhetsstyringen, og evaluering av den enkelte leder som vil bli fulgt opp i leders medarbeidersamtale.

Saksfremstilling:

1. Dagens system for lederkontrakt og lederevaluering

Byrådet vedtok 22.06.2006, sak 1108 at lederkontrakt og lederevaluering skulle tas i bruk for ledere på alle nivå i Oslo kommune, iht mal som fulgte som vedlegg til saken. Byråden for finans og utvikling fikk fullmakt til å foreta endringer og tilpasninger i lederkontrakten.

Malen fra 2006 gjelder fortsatt, med enkelte mindre justeringer gjort i ettertid.

Hensikten med lederkontrakten ble i sak 1108/06 omtalt som å klargjøre krav og forventningen til den enkelte leder, tydeliggjøre leders ansvar og bidra til at innsatsen blir prioritert. Formålet med evalueringen var å positiv og korrigerende tilbakemelding realtert til resultater og lederatferd.

Lederkontrakten inngås mellom over- og underordnet leder.

I kommunens maler for arbeidsavtale for toppledere er det innarbeidet et eget punkt om lederkontrakten. Der fremkommer det blant annet at det skal avholdes ledersamtaler – resultatvurdering med overordnet leder minst en gang i året.

I det gjeldende systemet er det noen overordnede og gjennomgående krav og forventninger til alle ledere. Disse kan konkretiseres med resultatindikatorer for den enkelte. I tillegg er det lagt opp til konkrete resultatmål, måltall og indikatorer på måloppnåelse som kan knyttes til den enkelte leders personlige innsats.

Dagens system legger opp til at det skal brukes en femdelt skala med tallene 1 til 5 ved vurderingen av underordnet leder.

Ved innføringen av i 2006 ble det lagt til grunn at det kun var de to lederne som hadde tilgang til lederkontrakten, med mindre annet ble avtalt.

2. Behovet for å vurdere endring i dagens system for lederkontrakt og lederevaluering

Det er særlig to utviklingstrekk som har aktualisert en ny vurdering av det gjeldende systemet for lederkontrakt og lederevaluering.

Som nevnt foran ble det i 2006 lagt til grunn at det kun var de to lederne som inngikk lederkontrakten som hadde innsyn i den. Etter ikrafttreddelsen av offentleglova i 2009 kan ikke dette synspunktet opprettholdes. Det innebærer at innsynsbegjæringer i lederkontrakter må undergis en konkret vurdering. Selv om lederkontrakten er et internt dokument som kan unntas etter offentleglova § 14, må merinnsyn alltid vurderes. Det kan også være hjemmel for å unnta deler av kontraktens innhold etter andre bestemmelser, og da særlig på grunnlag av lovbestemt taushetsplikt.

Dette betyr i praksis at det ved begjæring om innsyn må foretas konkrete vurderinger, og det kan i mange tilfeller være komplisert å trekke grensen mellom det som kan unntas offentlighet og det som ikke kan det. Dette er en lite hensiktsmessig situasjon, da det ikke bidrar til forutberegnlighet og en fortrolig samtale mellom over- og underordnet leder. Dette innebærer en svekkelse av formålet med lederkontraktene.

Disse problemstillingene har også blitt aktualisert i praksis, og da særlig i forhold til rektorenes lederkontrakter.

Det andre utviklingstrekket er at det siden 2006 har skjedd en videreutvikling av Oslo kommunes system for virksomhetsstyring. Virksomhetsstyringen er i større grad standardisert og profesjonalisert. I 2011 utarbeidet Byrådsavdeling for finans et prinsippnotat, "Prinsipper for virksomhetsstyring i Oslo kommune". I implementeringen er det utviklet en veileder for risikostyring og en veileder i mål- og resultatstyring. Det er også laget mal for tildelingsbrev til virksomhetene, som skal innehold mål og krav til aktivitet og resultater for kommende periode. For ytterligere å styrke virksomhetsstyringen arbeider byrådet med en egen instruks om virksomhetsstyring, som etter planen skal behandles første halvår 2014.

3. Byrådets vurdering

Dagens system med lederkontrakt og lederevaluering inneholder elementer både av virksomhetsstyring og en medarbeidersamtale.

Byråden vil understreke viktigheten av gjennomføringskraft og resultatoppnåelse på alle nivåer i Oslo kommune. Derfor er det viktig at kommunen har gode systemer for å sette mål, evaluere resultater og vurdere behovet for eventuelle korrigerende tiltak for å bedre måloppnåelsen. I tillegg er det fortsatt viktig med klare krav og forventninger til den enkelte leder, og å gi den enkelte leder klare tilbakemeldinger.

På bakgrunn av de utviklingstrekk det er redegjort for i forrige avsnitt finner byråden det mest hensiktsmessig å avslutte dagens ordning med lederkontrakter. Bruk av tildelingsbrev og systematisk oppfølging av resultatene i henhold til krav i vedtatt budsjett, tildelingsbrev m.v. vil ivareta virksomhetsstyringselementet i dagens lederkontrakt og lederevaluering, med fokus på virksomhetens/enhetens resultater.

Når det gjelder krav og forventninger til og evaluering av den enkelte leder kan dette følges opp i leders medarbeidersamtale, med spesielt fokus på leders bidrag til virksomhetens/enhetens resultater, samt lederatferd m.v.

Administrasjonen vil foreta nødvendige justeringer av maler for arbeidsavtale for toppledere, ved at koblingen til lederkontrakt tas ut av malene.

Økonomiske og administrative konsekvenser

Nytt veiledningsmateriell og eventuelle opplæringstiltak må dekkes innenfor vedtatt budsjett. For økonomiske og administrative konsekvenser av ny instruks for virksomhetsstyring vises til egen sak som etter planen skal fremmes våren 2014.

Vedtakskompetanse

Bystyret har i vedtak av 07.05.2003, sak 132, delegert sin arbeidsgivermyndighet til byrådet. Byrådet har etter dette fullmakt til å fatte vedtak i saken.

Byråden for finans innstiller til byrådet å fatte følgende vedtak:

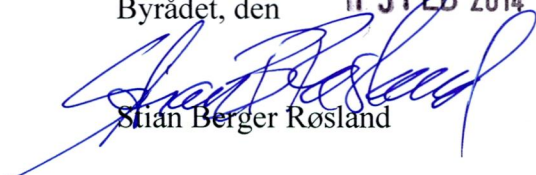
Byrådets vedtak av 22.06.2006, sak 1108/06 "Lederkontrakt og lederevaluering", oppheves.

Byrådsavdeling for finans, den 06 FEB 2014


Torger Ødegaard

Byrådet tiltrådte innstillingen fra byråden for finans.

Byrådet, den 13 FEB 2014


Slian Berger Røsland

Vedlegg tilgjengelig på Internett: Ingen
Vedlegg ikke tilgjengelig på Internett: Ingen