

nr Norsk Rådmannsforum

STYRETS BERETNING 2014 - 2015

Styret anser at Norsk Rådmannsforum i viktige henseende har hatt en fortsatt positiv utvikling i perioden.

Vi noterer et fortsatt høyt medlemsantall (ca 400 medlemmer) og en fortsatt god utvikling av våre faglige tilbud. Særlig Rådmannsskolen for nye rådmenn og Kommunalsjefprogrammet for øvrige kommunale toppledere har hatt en god oppslutning og høstet gode tilbakemeldinger. I begge programmer har vi 100 % meget fornøyde eller fornøyde deltakere, og der Rådmannsskolen ligger mellom 70 – 80 % meget fornøyde deltakere.

Oppslutningen rundt konferansene har holdt seg på det jevne, samtidig som vi har fått meget gode evalueringer også her. Mellom 100 % og som dårligste 97,5 % av deltakerne er meget fornøyde eller fornøyde.

Veiledningsbehovet knyttet til konfliktsituasjoner, lederavtalen for rådmenn og øvrige lederutfordringer har holdt seg høyt i hele perioden. De to siste årene har ca hundre rådmenn fått bistand med større og mindre utfordringer, ikke minst knyttet til lederavtalen.

I sum har nå over ca 550 rådmenn gjennom årene fått veiledning av sekretariatet.

Vi får fortsatt meget gode tilbakemeldinger på forumets tilbud og takker alle som på en eller annen måte slutter opp om Norsk Rådmannsforum.

- Norsk Rådmannsforums formål er å bidra til at rådmannsfunksjonen lykkes -

1. Innledning

Det nåværende styret har bestått av

- Tron Bamrud, Akershus fylkeskommune (leder)
- Hugo Thode Hansen, Harstad kommune (nestleder)
- Toril Eeg, Nøtterøy kommune
- Katrine Lereggen, Melhus kommune
- Arne Sverre Dahl, Molde kommune

Til å ivareta den daglige drift og utvikling av Norsk Rådmannsforum har styret engasjert Finn Christian Brevig. Brevig har bakgrunn blant annet som advokat, rådmann og nestleder i Norsk Rådmannsforum.

Strateginotatet som ble vedtatt av forrige landsmøte, har vært retningsgivende for styrets arbeid i perioden. Nedenfor gis det en nærmere gjennomgang av aktivitetene.

2. Faglig virksomhet - Rådmannen som toppleder

For å bidra til at kommuneledelsen lykkes i stillingen, ønsker vi å stimulere til den faglige utviklingen gjennom profesjonelle opplæringstiltak og veiledning. Fokus har ligget på hvordan man lykkes i skjæringspunktet politikk og administrasjon samt med lederutfordringene og utviklingsbehovet som finnes i kommunene.

De viktigste tiltakene i perioden har vært:

Lederkonferansene og det årlige Rådmannsforumet

Deltakerantallet har holdt seg på et jevnt nivå. Oppslutningen rundt Lederkonferansen var i 2014 meget god, men noe lavere i 2015. Vårt årlige Rådmannsforum holder seg på et jevnt godt nivå.

Vi får fortsatt meget gode tilbakemeldinger på konferansene. Evalueringen av Lederkonferansen (LK) og Rådmannsforum (RF) er som følger i perioden:

LK 2014	99 % Meget fornøyd og fornøyd
	1 % mindre fornøyd
RF 2014	97,5 % Meget fornøyd og fornøyd
	2,5 % mindre fornøyd
LK 2015	98 % Meget fornøyd og fornøyd
	2 % mindre fornøyd
RF 2015	100 % Meget fornøyd og fornøyd

Rådmannsskolen

Rådmannsskolen er i stadig utvikling, og vi har fått svært gode tilbakemeldinger på dette tiltaket. Foretatt evaluering viste at så mye som 70 – 80 % av deltakerne er meget godt fornøyd, mens de øvrige er fornøyd.

Det er liten tvil om at Rådmannsskolen er etablert som et viktig tiltak for nye rådmenn. I sum har ca 150 rådmenn deltatt i Rådmannsskolen siden tiltaket ble startet opp, og styret oppfatter at tiltaket har bidratt til økt forståelse for rådmannsrollen i kollegiet.

De siste årene ser vi også at antallet konfliktavganger har avtatt noe. Det er sikkert flere årsaker til dette, men vi antar at Rådmannsskolen kan ha bidratt til denne utviklingen.

Kommunalsjefprogrammet

I 2014 gjennomførte vi etter modell av Rådmannsskolen for første gang Kommunalsjefprogrammet for kommunale toppledere i rådmannens ledergruppe. Programmet ble overtegnet og tilbakemeldingene ble meget gode. Evalueringen viset at deltakerne var meget godt fornøyde eller fornøyde, med en overvekt meget godt fornøyde.

For uten at det i seg selv anses viktig at kommunale toppledere får innsikt i og forståelse for rådmannsrollen, er styrets oppfatning at dette er en fin måte å spre kunnskap om hva Norsk Rådmannsforum står for.

Lederutviklingsprogram på masternivå

Vi har samarbeidet med Handelshøyskolen BI om utvikling av et lederutviklingsprogram på masternivå for rådmenn og kommunale toppledere. Programmet ble startet i mars 2013, og man har kunnet ta dette i form av enkeltmoduler eller fram til en fullstendig Master of Public Management-grad. Programmet fikk meget gode tilbakemeldinger, men på grunn av manglende oppslutning ble man likevel nødt til å avvikle tilbudet i 2015.

Individuell veiledning av ca 100 rådmenn

Veiledningen dekker de viktigste områdene hvor rådmannen kan ha behov for en samtalepartner; Gjennomføring av større omstillingsprosjekter, andre lederfaglige utfordringer, lederavtale for rådmenn, samt konfliktforebygging og konflikthåndtering.

Samlet har generalsekretæren vært samtalepartner for ganske nøyaktig ett hundre rådmenn inneværende toårsperiode.

Vi ser et stort behov for veiledning rundt lederavtalen for rådmenn. Bakgrunnen er ikke minst den avtalen KS anbefaler kommunene og som ikke ivaretar rådmannen på noen god måte, samt den pågående kommunereformen.

Etter at vi gikk ut og orienterte om de muligheter som ligger i at kommunen og rådmann inngår en (pensjonerings)avtale om styrt fratreden ved oppnådd aldersgrense, har vi i perioden også fått en del henvendelser fra rådmenn omkring denne type avtaler.

Det er i perioden registrert en god del konfliktilfeller. En rekke kollegaer har ufrivillig måttet fratse sine stillinger eller har opplevd betydelige

belastninger i sitt ansettelsesforhold. Sekretariatet har vært involvert i mange av disse konfliktene som samtalepartner og veileder.

Bekymringsfullt er det at politikernes opptreden i og utenfor kommunens besluttede organ mange steder har en form og et innhold som ikke barer fører til konflikter, men som mange steder svekker både kommunens lederskap og omdømme, i tillegg til de personlige belastninger mange rådmenn utsettes for.

Styret har derfor ønsket at NR tydeligere kan sette spørsmål som tradisjonelt har ligget inn mot temaet arbeidsgiverpolitikken overfor rådmennene inn i en større sammenheng.

Forumets arbeid med lederavtaler som er tilpasset de lokale forholdene, håndtering og forebygging av konflikter samt andre tiltak som kan forbedre samarbeidet mellom politikk og administrasjon, hører hjemme i spørsmålet om hvordan man utvikler en samlet sett god ledelse av kommunen. Til dette hører ikke bare den (leder)faglige utviklingen av rådmannen, men også hvordan politikerne påvirker forutsetningene for å utøve god ledelse.

Når det gjelder rådmennenes ansettelsesavtale, er det ikke ubetydelig utfordringer knyttet til det faktum at KS presenterer anbefalinger som vi i de fleste situasjonene anser som lite gunstige for rådmennene.

Vi har stilt opp i flere intervjuer i særlig Kommunal Rapport, der vi har tydeliggjort hvordan de foreslåtte avtalene og konfliktene skaper problemer både for den enkelte rådmann og for kommunene.

Avtaler om gjensidige kompetanseheving

I perioden har vi hatt en avtale med KLP Forsikring, KLP Skadeforsikring og KLP Banken og Kommunalbanken om gjensidig kompetanseheving. I tilknytning til dette arbeidet har Norsk Rådmannsforum mottatt bidrag til forskjellig faglige aktiviteter. Vi har også en avtale med Handelshøyskolen BI knyttet til tidligere nevnte lederutviklingsprogram.

3. Internasjonal virksomhet

Norsk Rådmannsforum ønsker gjennom sine internasjonale aktiviteter å tilføre rådmennene og kommunesektoren impulser og kunnskap fra andre land. Dette søkes oppnådd gjennom deltakelse på internasjonale konferanser eller utvekslingsopphold.

Likeledes har det en verdi at forumet mottar ideer og kunnskap om hvordan våre søsterorganisasjoner i andre land utvikler sine tilbud og organisatoriske virksomhet.

I perioden har imidlertid både antallet utvekslinger mellom rådmenn og utenlandske kollegaer, samt øvrige kontakter utenlands ligget på et lavt nivå. Det viktigste har vært kontaktene med våre søsterorganisasjoner i Danmark og Sverige.

4. **Organisatorisk virksomhet**

Norsk Rådmannsforum arbeider for å bidra til at rådmennene og den kommunale toppledelsen lykkes og der igjennom også sikre god ledelse i kommunene, ref orienteringen om den faglige virksomheten over.

For at denne målsettingen skal kunne realiseres, ser styret det som avgjørende å ha en tilstrekkelig medlemsoppslutning og økonomi. Dette for å gi arbeidet i regi av Norsk Rådmannsforum tilstrekkelig legitimitet og tyngde.

En medlemsoppslutning på nære 400 medlemmer de senere årene blir vurdert som isolert sett det mest positive resultatet, organisatorisk sett.

Like viktig er det å ha nødvendig kontakt og dialog med medlemmene, dels for å kunne fange opp innspill og synspunkter knyttet til det løpende arbeidet, dels for å kunne bistå den enkelte rådmann ved behov.

5. **Økonomi**

Styret har i perioden vektlagt et fortsatt høyt aktivitetsnivå innen de økonomiske rammer en har til disposisjon. Som styret tidligere år har uttrykt, er ikke overskudd og en høy egenkapital i seg selv et mål, men det anses viktig å ha en viss egenkapital som beredskap for endrede forutsetninger. Virksomheten har gått med overskudd i 2014 og 2015.

Nøkkeltall i hele tusen	2015	2014	2013
Resultatregnskap			
Driftsinntekter	3.221	2.957	2.080
Driftskostnader	3.002	2.740	2.049
Resultat *	227	224	31
<i>* Etter finansielle poster</i>			
Balanse			
Sum egenkapital *	610	383	159

** Resultatet legges til egenkapitalen*

April, 2016

Tron Bamrud (s)
Leder

Hugo Thode Hansen (s)
Nestleder

Toril Eeg (s)

Katrine Lereggen (s)

Arne Sverre Dahl (s)