



Topplederkonferansen

Velkommen

Vi starter kl 13.00

Program torsdag 27.august 2020

KL 13.00 ÅPNING OG VELKOMMEN

Styreleder Norsk Rådmannsforum, Hugo Thode Hansen

KL 13.15 RÅDMANNSBEVEGELSER

Hva vet vi og hva vil vi vite mer om?

Professor Morten Øgård, Universitetet i Agder

Hva ser Norsk Rådmannsforum?

Jostein Nordbø, advokat Norsk Rådmannsforum

Benstrekk

Grenser og roller politikk – administrasjon

Kommuneadvokat i Kongsberg og KS-advokat Frode Lauareid

Sentrale problemstillinger

Diskusjon i grupper og kommentarer i plenum

KL 15.30 Møteslutt

KL 15.45 LANDSMØTE

Antatt varighet en time

Velkommen

Styreleder Norsk Rådmannsforum, Hugo Thode Hansen

Rådmannsbevegelser

Hva vet vi og hva vil vi vite mer om?

Professor Morten Øgård, Universitetet i Agder



Senter for anvendt kommunalforskning

Stilman (1977)
The City Manager: Professional Helping Hand, or Political Hired Hand?

Arbeidsomgivelsen avgjør hvor mye politiker adm. leder får være

Svara (1985)
Dichotomy and duality: Reconceptualizing the relationship between policy and administration

Rollene ordfører og adm. Leder ivaretar er:
-Mission
-Policy
-Administration
-Management

Montjoy and Watson (1995)
A case for reinterpreted dichotomy of politics and adm. as a professional standard in Council-Manager Government

Adm.leder som en portvakt mellom lokalpolitikken og administrasjonen som utfører arbeid basert på faglighet, ikke politiske krav

Mouritzen and Svara (2002)
Leadership at the APEX

Fire modeller for adm-politikk forhold:

- Atskilte roller
- Autonom admin.
- Ansvarlige adm.
- Overlappende roller

Torring (2016)
Enhancing Public Innovation by Transforming Public Governance

Økt krav til innovasjon i offentlig sektor

Samskaping

Bosworth (1958)
The Manager is a Politician

Tre sentrale roller i policyprosess:

- Adm.ledelse
- Policy ledelse
- Samfunnsledelse

Wikstrom (1979)
The Mayor as a Policy Leader

Ordførerroller

Sterkt policy orienterte

Banovetz (1994)
City Managers: Will they reject Policy leadership?

Endrede politiske forutsetninger som økt usikkerhet, krav og forventninger vil føre til at adm.leder vil orientere seg bort fra policy orientering og mer inn i «management» oppgaver

Svara (1999)
The shifting boundary between elected officials and city managers in large council-manager cities

Adm.leder som initiativtaker og med fokus på langsiktighet

Bennington, Moore (2010)
Public Value: Theory and Practice

Rådmann som entreprenør, merverdiskaper og strategisk aktør

Formål med prosjektet

Oppdatert kunnskapsgrunnlag om hva som kjennetegner et godt samspill mellom folkevalgte og administrasjon, og da særlig mellom folkevalgte og kommunedirektøren.

Prosjektet er tredelt:

1. En fremstilling av gjeldende rett og hvordan ny kommunelov styrker både det folkevalgte og det administrative nivået, og bidrar til en klarere ansvarsfordeling.
2. Hva som i praksis kjennetegner et godt samspill mellom de folkevalgte og administrasjon, og hvilke virkemidler som kan brukes for å utvikle samspillet
3. Særlig kunnskap om kommunedirektørens rolle og hvordan kommunestyret utøver sin profesjonelle arbeidsgiverrolle overfor kommunedirektøren.

Prosjektperiode: juni 2020 – februar 2021

Juridiske betenkning

- klargjøre reglene om forholdet mellom folkevalgte organer, kommunedirektøren og administrasjonen, med hovedfokus på rollen kommunens øverste administrative leder spiller i den nye kommuneloven
- har den nye kommuneloven har lagt til rette for en ny dynamikk i forholdet mellom de folkevalgte og kommunedirektøren (og administrasjonen)?

Godt samspill

Temaer som skal belyses:

- Hvordan rollene forstås og fylles i praksis?
- Hva kjennetegner et godt samspill mellom folkevalgte og kommunedirektør?
- Hva kjennetegner de som har lyktes godt?
- Hvordan kan det folkevalgte- og det administrative lederskapet utvikles som et felles lederskap?
- Hvilke arenaer og virkemidler kan tas i bruk for å utvikle samspillet?

Arbeidsgiverrolle overfor kommunedirektøren

Temaer som skal belyses:

- stillingsskifter og karriereveier
- kommunestyrets rolle som arbeidsgiver
- fratredelse fra stillingen

Innsamling av data og oppfordring

- En spørreundersøkelse til alle ordførere og kommunedirektører i begynnelsen av september
- Intervjurunde med utvalgte case i oktober

Vi håper på god deltakelse og godt samarbeid!

Vi tar en kort pause for
å forbedre lyden!

Hva ser Norsk Rådmannsforum?


Advokat Jostein Nordbø, Norsk Rådmannsforum

Litt om rådmannsrollen

- ▶ Utfordringer og krav
- ▶ Samspillet politikk og administrasjon
- ▶ Konflikter og avgang

Litt om varslingsreglene

- ▶ Varserens rettigheter og vern ble utvidet sommeren 2019
- ▶ Hensynet til den det varsles på
- ▶ Hva særpreger saker med varsling på rådmannen/kommunedirektøren?
- ▶ Har kommunen rutiner for behandling av varsel på rådmannen/kommunedirektøren?

- 
- ▶ Bruk av setterrådmann
 - ▶ Hvordan kan rådmannen/kommunedirektøren utøve sine funksjoner etter varslings?

Hva kan det varsles om ?

- ▶ «Kritikkverdige forhold»
- ▶ Lovovertredelser
- ▶ Brudd på kommunens etiske retningslinjer
- ▶ Brudd på etiske normer
- ▶ Hva blir det varslet på ?

Hvordan kan varslings skje ?

- ▶ Intern varslings
- ▶ Varslings til offentlig myndighet
- ▶ Ekstern varslings til media eller offentligheten
- ▶ Hvordan skjer varslings i praksis ?

Hvordan må et varsel behandles ?

- ▶ Tilstrekkelig undersøkelse skal skje innen rimelig tid
- ▶ Ingen spesifikke lovkrav til undersøkelsene
- ▶ Interne eller eksterne undersøkelser
- ▶ Rettsikkerheten for omvarslede



▶ Tidsmomentet

▶ Kostnader

Sluttavtaler

- ▶ Kritikken mot sluttavtalene som inngås
- ▶ Hva er nivået på sluttavtaler i privat virksomhet?
- ▶ Statens retningslinjer
- ▶ Er nivået for høy?

Stillingsvern og etterlønnsavtaler

- ▶ Øverste leder kan frasi seg sitt stillingsvern mot forhåndsavtale om etterlønn ved fratreden, jfr. arbeidsmiljøloven § 15-16 (2).
- ▶ Anbefaling fra KS
- ▶ Hva betyr dette i praksis?
- ▶ Saksbehandlingsreglene i arbeidsmiljøloven gjelder ikke

- ▶ Vedtaket om å utløse etterlønnssavtalen kan være unntatt klagerett, jfr. forvaltningsloven § 3 andre ledd siste punktum.
- ▶ Det løper normalt ingen oppsigelsestid
- ▶ Fratreden skjer med umiddelbar virkning
- ▶ Utmelding fra tjenestepensjonsordning
- ▶ Normalt ingen feriepenger på etterlønnen
- ▶ Vår anbefaling



Benstrekk

Grenser og roller

Politikk - Administrasjon

Kommuneadvokat i Kongsberg og
KS-advokat Frode Lauareid



Grenser og roller politikk – administrasjon

Norsk rådmannsforum 27. august 2020

Advokat (H) Frode Lauareid

Om forholdet mellom politikk og administrasjon

Sir Humphry Appleby





Kor tydeleg kan kommunedirektøren vera?

Tåkefyrste eller tåkelur?

§ 13-1. *Kommunedirektør. Myndighet og oppgaver*

- Kommunestyret og fylkestinget ansetter selv en kommunedirektør, som skal være leder av kommunens og fylkeskommunens administrasjon.
- Kommunedirektøren skal lede den samlede kommunale eller fylkeskommunale administrasjonen, med de unntak som følger av lov, og innenfor de instruks, retningslinjer eller pålegg kommunestyret eller fylkestinget gir.
- Kommunedirektøren skal påse at saker som legges fram for folkevalgte organer, er forsvarlig utredet. Utredningen skal gi et faktisk og rettslig grunnlag for å treffe vedtak.
- Kommunedirektøren skal påse at vedtak som treffes av folkevalgte organer, blir iverksatt uten ugrunnet opphold. Hvis kommunedirektøren blir oppmerksom på faktiske eller rettslige forhold som har sentral betydning for iverksettingen av vedtaket, skal han eller hun gjøre det folkevalgte organet oppmerksom på dette på en egnet måte.
- Kommunedirektøren har møte- og talerett i alle kommunale eller fylkeskommunale folkevalgte organer, med unntak av kontrollutvalget. Kommunedirektøren kan la en av sine underordnede utøve denne retten på sine vegne.
- Et folkevalgt organ kan gi kommunedirektøren myndighet til å treffe vedtak i saker som ikke har prinsipiell betydning, hvis ikke kommunestyret eller fylkestinget selv har bestemt noe annet.
- Kommunedirektøren har det løpende personalansvaret for den enkelte, inkludert ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed og andre tjenstlige reaksjoner, hvis ikke noe annet er fastsatt i lov

NOU-2016-4 kapittel 8.5.2.3

- Utvalget har vurdert om kommunedirektøren bør gis større myndighet i loven slik at det ikke er nødvendig å delegere denne myndigheten. Etter utvalgets vurdering bør kommunedirektøren ha det løpende personalansvaret for den enkelte, inkludert ansettelse, oppsigelse, avskjed og tjenstlig reaksjon hvis ikke annet er fastsatt i lov.
- Utvalgets prinsipielle utgangspunkt her er at **kommunestyret har ansvaret for budsjettet og arbeidsgiverpolitikken**. Arbeidsgiverpolitikk vil for eksempel kunne omfatte ledelsesfilosofi, bemanningsnormer, valg av antall stillinger innenfor en kategori innenfor vedtatt budsjett og hvilke stillingskategorier eller antall årsverk som skal reduseres ved nedbemanninger. Dette bør kommunestyret fortsatt ha ansvaret for. Ansvar for den løpende håndteringen av personalsaker, som *hvem* som skal ansettes eller sies opp, bør imidlertid legges til kommunedirektøren.
- (...)
- Utvalget vil peke på at en bestemmelse som gir kommunedirektøren ansvaret for løpende personalsaker vil styrke det grunnleggende skillet mellom de folkevalgte og administrasjonen. Kommunedirektøren har ansvaret for administrasjonen både faglig og administrativt, og da er det nærliggende også å ha ansvaret for de som er ansatt i administrasjonen, og for at de rette personer med den rette kompetansen blir ansatt. De folkevalgte ansetter og forholder seg til kommunedirektøren som skal utrede og iverksette på bakgrunn av avgjørelser i kommunestyret. **Hvem andre som jobber i administrasjonen for å gjennomføre de oppgaver som pålegges kommunedirektøren, bør etter utvalgets vurdering være av underordnet betydning for de folkevalgte.**

Prop.46 L (2017-2018) kapittel 9.4.4

- Departementet slutter seg til utvalgets begrunnelse for å gi kommunedirektøren et lovfestet ansvar for det løpende personalansvaret for den enkelte. Departementet vil særlig trekke fram at forslaget vil styrke det grunnleggende skillet mellom de folkevalgte og administrasjonen. Departementet vil også trekke fram at kommunedirektørens ansvar for administrasjonen tilsier at kommunedirektøren også har ansvaret for de som er ansatt i administrasjonen og for at de rette personene blir ansatt.
- Forslaget har fått bred støtte i høringen. Svært få instanser har hatt innvendinger. Departementet har vurdert betydningen av at forslaget formelt fratrar kommunestyret personalansvaret for den enkelte. Selv om forslaget kan sies å gripe inn i det kommunale selvstyret, kan det ikke få avgjørende betydning. Argumentene som taler for forslaget må i denne forbindelsen veie tyngre. Departementet vil på denne bakgrunnen følge opp utvalgets forslag.

Utfordringar

- Utvalgets prinsipielle utgangspunkt her er at kommunestyret har ansvaret for budsjettet og arbeidsgiverpolitikken. Arbeidsgiverpolitikk vil for eksempel kunne omfatte
 - ledelsesfilosofi, (ein del av kvalifikasjonsprinsippet)
 - bemanningsnormer,
 - valg av antall stillinger innanfor en kategori innanfor vedtatt budsjett og
 - hvilke stillingskategorier eller antall årsverk som skal reduseres ved nedbemanningar.
- Organiserer eigen administrasjon («*underordnet betydning for de folkevalgte*»)
- Habilitet ved tilsetjing av nærstående
- Klage over suspensjonsvedtak
- Rettsleg prøving av vedtak kommunedirektøren har fatta i personalsaker

Sentrale problemstillinger

Diskusjon i grupper
Kommentarer i plenum

15.45 Landsmøte

Samme zoom-innlogging som
konferansen



Saksliste

Dagsorden/saksliste

Sak 1 Åpning – godkjenning av innkalling

Sak 2 Konstituering

Sak 3 Styrets beretning for perioden 2018 - 2019

Sak 4 Regnskap og revisjonsberetning for årene 2018 og 2019

Sak 5 Revisjon av vedtekter

Sak 6 Strateginotat for perioden 2020 - 2022

Sak 7 Budsjett og fastsetting av medlemskontingent for perioden 2020 - 2022

Sak 7 Valg for perioden 2020 - 2022