



RØROS KOMMUNE

Lederutviklingsprogram 2016-2017

for rådmannsledelse og virksomhetsledere

*Kravspesifikasjon/
behovsbeskrivelse*

Juli 2016



KRAVSPESIFIKASJON – BEHOVSBESKRIVELSE

1.1 Bakgrunn

Røros kommune har hatt 2-nivåmodell som organisasjonsmodell siden mai 2015. I tillegg ble politisk organisering endret til komitemodell med virkning fra etter kommunevalget høsten 2015.

Kommunen har etablert et styringssystem basert på bl.a.:

- Helhetlig styring og årshjul (er under implementering)
- Brukerundersøkelser og medarbeiderundersøkelser (har gjennomført medarbeiderundersøkelse våren 2016, egen framdriftsplan for gjennomføring av brukerundersøkelser)
- Arbeid med kvalitet og internkontroll i kvalitetssystemet Compilo

Rådmannsledelsen (SLG) har faste møter en dag i uken, og det er rådmannens ledergruppe (RLG) med virksomhetslederne hver måned, fra kl. 1300 – 1530. Her er fokus på felles oppgaver/utfordringer/satsinger/prosjekt + økonomistyring og arbeidsgiverrollen. Disse møtene er kombinasjon av drøfting av ledelsesrelaterte tema og informasjon.

1.2 Deltakere i lederutviklingsprogrammet

Lederutviklingsprogrammet omfatter rådmann, 3 kommunalsjefer og 14 virksomhetsledere, til sammen et lederteam på 18 ledere.

1.3 Formålet med lederutviklingsprogrammet

Formålet med konkurransen er å inngå kontrakt for levering av et lederutviklingsprogram 2016 og 2017 for virksomhetsledere og rådmannsledelsen i Røros kommune, med mulighet for opsjon av en tilleggsmodul.

Rådmannens ledergruppe er ny fra 2015 og programmet skal være en del av en helhetlig utvikling av lederteamet. Programmet skal bidra til å skape en fornyelse av felles verdsett som skal danne grunnlag for en felles lederatferd. Lederutviklingen kan legge til rette for dette, gjennom å skape rom for å drøfte verdienes betydning for atferd, identitet og tilhørighet samt synliggjøre mulig arbeidsprosess for utvikling av nytt verdsett.

Lederutviklingsprogrammet har som formål å støtte opp under kommunens mål, ledelse og organisering. Hovedmålet er å trygge virksomhetslederne i deres rolle og ansvar, og stimulere til utnyttelse av handlingsrommet.

Gjennom programmet skal det legges til rette for utvikling av en felles organisasjonskultur som vektlegger åpenhet, nærhet og tilstedeværelse, tydelighet, tilbakemeldinger og vilfølelse. Felles lederutviklingsprogram vil kunne gi alle et løft teoretisk og en bedre helhetlig forståelse for vår organisasjon da programmet skal ha vår egen organisasjon som læringsarena.

1.4 Grunnleggende krav

Overordnet krever kommunen at tjenesten skal utføres i henhold til de enhver tid gjeldende lover, forskrifter og andre myndighetskrav, og som minimum vil bli utført i samsvar med de krav til kompetanse, nøyaktighet og faglig dyktighet som er vanlig i bransjen.

- ✓ Det kreves at programmet kan finansieres gjennom KS' OU-fond. Dersom slik finansiering ikke oppnås, vil ikke kontrakten bli effektivert
- ✓ Det kreves at det skal være et integrert studie- og lederutviklingsprogram for rådmannsledelse og virksomhetsledere i Røros kommune.
- ✓ Det kreves at programmet skal være basert på studiesamlinger og at alle samlingene skal foregå i Røros, og ha fokus på praksisbasert kunnskap fra egen organisasjon.
- ✓ Det kreves at programmet skal være basert på en dynamisk organisasjonsforståelse og gi 30 studiepoeng på Masternivå.
- ✓ Dokumentasjon av anerkjent teorigrunnlag og verktøy, herunder egne evalueringsrutiner.
- ✓ Klargjøring av hvordan framdrift for programmet vil bli sikret ved evt. sykdom.
- ✓ All kommunikasjon som benyttes i programmet skal foregå på norsk.

Generelle mål for lederutviklingen i kommunen

- ✓ Skape tilhørighet til og forståelse for helheten
- ✓ Bidra til tydelighet og trygghet i lederrollene
- ✓ Styrke en organisasjonskultur som fremmer utvikling og innovasjon
- ✓ Øke ferdighetene i samarbeid på tvers av fag/profesjon/tjenestekområde for å skape helhetlig tilbud til brukerne.
- ✓ Øke kunnskapen om og forståelse for kompliserte politiske, organisatoriske og følelsesmessige krefter som utgjør organisasjonens indre liv i samspill med omverdenen.
- ✓ Fokuserer og trener på ferdigheter i å planlegge, implementere og lede større og mindre interne organisatoriske prosesser som sikter mot utvikling og forandring.
- ✓ Bidra til å få de etablerte ledernetverk som læringsarena for ledelse.
- ✓ Til rette for medvirkning og medledelse fra medarbeidere.

Gjennom ulike arbeidsprosesser i lederutviklingen, vil det være mulig å utforske og å tydeliggjøre oppgave- og rolledelingen mellom ledernivåene samt forholdet linjeledere og stab.

1.5 Krav til programmet

Det foreslås at følgende krav og rammer legges til grunn:

- ✓ At studiet gir dybdeforståelse i roller, dynamikk og prosesser relatert til egen organisasjon.
- ✓ Programmet skal ha fokus på praksisbasert kunnskap fra egen organisasjon.
- ✓ Programmet skal:
 - Ha et litteraturpensum som gir mulighet for selvstudium mellom samlingene.
 - Belyses med relevant teori i samlingene.
- ✓ Det skal utfordre deltakerne på egen praksis og legge grunnlag for personlig og organisasjonsmessig vekst og utvikling.

- ✓ Det er ønskelig å ha en opsjon på en modul II i programmet, slik at det kan videreføres om nødvendig. Modul II skal være en videreføring av år 1. Det vil si 30 nye studiepoeng som bygger på de første 30 studiepoengene

1.6 Mål for programmet

Ut i fra ovenstående forankring er følgende formulert som mål for lederutviklingen:

Trygge ledere som samhandler om helheten og lederutfordringer

Roller

- ✓ Tydelighet/bevissthet på oppgaver og roller
- ✓ Trygghet i lederrollen; å ha mot til å
 - Sette grenser – være tydelig og gi tilbakemelding
 - Vise raushet
 - Utnytte handlingsrom, styringsrett og medarbeiderskap
 - Tåle å stå i utfordringene
- ✓ Ledelse i folkevalgte organisasjoner

Kultur

- ✓ Skape en felles organisasjonskultur som vektlegger åpenhet, nærhet og tilstedeværelse.
- ✓ Utforme prinsipper for ledelse og samhandling
- ✓ Bedret intern lederstøtte
- ✓ Skape vi-følelse.

Ledelse

- ✓ Forankre lederplattformen i lederavtalen
- ✓ Individuell utvikling
- ✓ Teamutvikling, delegering og kontroll
- ✓ Tilføre lederkompetanse ved hjelp av ulike lederverktøy



Takk for bruk av foto:

- Reinsflokk- Carl-Johan Utsi
- Elden- Form til fjells/ Tom Gustavsven
- Hustak- Bergstaden- Dag Frode Fæmundshytten Tønseth
- Jente-Destinasjon Røros/ Tom Gustavsven
- Gruvebilde- Rørosmuseets arkiv
- Syklister – Kristoffer Kippernes



VERDENSARV



INDUSTRI



KULTUR

*Pulsen
i fjellet*