

Lederavtale 2025

I Lørenskog kommune har vi valgt å bruke lederavtaler og ledersamtaler mellom deg og din leder. Lederavtalen skal sikre dialog og synliggjøre viktige prioriteringsområder i lederrollen. Formålet er gjensidig forventningsavklaring, tilbakemeldinger og oppfølging. Lederavtalen fylles ut årlig, og følges opp med én til to samtaler gjennom året. Det er viktig at begge parter er forberedt til samtalen.

LEDERPLATTFORMEN



Vi ledere i Lørenskog:

- ER ÅPNE, TROVERDIGE OG ENGASJERTE
• VISER RETNING FOR Å NÅ KOMMUNENS MÅL
- ER TRYGGE, KOMPETENTE OG PROFESJONELLE
• ER GODE ROLLEMODELLER
- BYGGER RELASJONER GJENNOM DIALOG OG SAMARBEID MED INNBYGGERE OG MEDARBEIDERE
- GIR TILLIT OG UTØVER LEDERSKAPET HELHETLIG OG STØTTENDE
- BYGGER ENDRINGSKULTUR, ER MODIGE OG MOTIVERER TIL INNOVASJON OG UTVIKLING



Sted og dato:

Leder

Overordnet leder

Hva er viktig for deg nå?

Her kan du ta opp det som måtte oppleves som mest viktig her og nå, f.eks. om trivsel i lederrollen, drift, medarbeidere, økonomi, fag, eller andre områder.

Hva er viktig for dere å snakke om i denne samtalen?

Kort oppsummering og konklusjon:

Kommunedirektørens styringsbrev

[I kommunedirektørens styringsbrev](#) og virksomhetsplanene i Framsikt er det delegert oppfølgingsansvar for kommunens og sektorenes viktigste oppdrag i 2025.

Hvordan bidrar du og din tjeneste inn i arbeidet med oppdragene fra styringsbrevet?
Hva trenger du av støtte fra din leder og lederkollegaer?

Kort oppsummering og konklusjon:

Ledelse i den daglige driften

Denne delen handler om dine oppgaver i den daglige driften. [Se utfyllende liste over leders ansvar og myndighet i lederportalen.](#)

Hva fungerer godt? Hva er utfordrende? Hva og hvordan vil du følge opp dette videre?
Hva trenger du av støtte fra leder og lederkollegaer?

Kort oppsummering og konklusjon:

Lederplattformen

I Lørenskog kommune har vi definert at ledere skal lede i tråd med lederplattformen. Lederplattformen sier at ledere i Lørenskog;

1. Er åpne, troverdige og engasjerte
2. Viser retning for å nå kommunens mål
3. Gir tillit og utøver lederskapet helhetlig og støttende
4. Er trygge, kompetente og profesjonelle
5. Er gode rollemodeller
6. Bygger relasjoner gjennom dialog og samarbeid med innbyggere og medarbeidere
7. Bygger endringskultur, er modige og motiverer til innovasjon og utvikling

Hvordan kan du utvikle deg videre?

Hva er du god til og hva er utfordrende?

Hvordan opplever du oppfølging og støtte fra din leder?

Kort oppsummering og konklusjon:

Til oppfølgingsamtalene (fylles ikke ut i første samtale)

Ta utgangspunkt i det dere ble enige om i forrige samtale

- Hvordan har dere fulgt opp det dere ble enige om?
- Er det forhold som gjør at prioriteringene vurderes annerledes enn tidligere i år? Eksempelvis nye utfordringer som må tas tak i.
- Hva er viktig for deg å ha fokus på fremover?
- Hva trenger du av lederstøtte for å utvikle deg videre?

Hva har skjedd siden sist og hvordan skal dere jobbe videre?

Kort oppsummering og konklusjon: