

13. januar 2011

J.nr. 2010-0020099

KST/ari

Resultatlønsaftale

Resultatlønsaftale for direktør Anne Lind

Resultatlønsaftalen indgås mellem departementschef Bo Smith, Beskæftigelsesministeriet og direktør Anne Lind med udgangspunkt i aftale mellem Finansministeriet og AC om resultatløns.

Hovedformålet med resultatlønsaftalen er at skabe klarhed om mål og retning for institutionens udvikling og give direktøren en økonomisk tilskyndelse til at sikre styring og ledelse af institutionen med fokus på resultater og effekt.

Det er vigtigt at understrege, at Beskæftigelsesministeriets styringsfilosofi baserer sig på resultatbaseret styring, hvilket betyder, at fokus er de samfundsmæssige effekter af ministeriets opgaver.

Styringsdialogen mellem departementet og styrelserne om mål- og resultater tager afsæt i styrelsernes forretningsstrategier og resultatlønsaftalerne.

Udover de aftaler om resultater der fremgår af forretningsstrategierne og resultatlønsaftalerne, forudsættes det, at hver direktør har etableret sit eget interne styringsregime, som gør direktøren i stand til at lede sin institution på forsvarlig vis. Det forudsættes, at direktøren har etableret et styringssystem, herunder relevant ledelsesinformation, som sikrer, at direktøren løbende kan følge op på resultater, produktion, ressourceforbrug og væsentlige projekter.

Elementer i resultatlønsaftalen

Nedenstående er fokusområder i resultatlønsaftalen. DC foretager en vurdering af, om ledelsesopgaven er løst tilfredsstillende inden for hvert af de tre resultatområder.

KPI'er i strategien (maksimum 400 point ud af resultatlønsaftalens samlede 1000 point)

- Opfyldelse af KPI'er i strategien

Generelle resultatområder (maksimum 300 point ud af resultatlønsaftalens samlede 1000 point)

- Direktørens bidrag til udvikling og implementering af de koncernstrategiske indsatsområder
- Direktørens bidrag til at sikre at Beskæftigelsesministeriet er en sammenhængende koncern

- Enhedens bidrag til at sikre opfyldelse af statsligt udmeldte krav om
 - Andel af ansatte på særlige vilkår (3,5 % af medarbejderstaben skal tilhøre målgruppen for ”det rummelige arbejdsmarked”)
 - Andel af etniske minoriteter fra ikke-vestlige lande, ansat i staten (det etniske måltal er 4 pct.)
 - Andel ansatte i løntilskud (BMs samlede kvote i 2011 er på 50 personer)

CHRP fordeles BMs kvote på hvert af områderne ud på de enkelte enheder. Resultatopfyldelsen måles ved en opgørelse af enhedens opfyldelse af den internt tildelte kvote på områderne.

- Enhedens professionelle ledelse
 - Der er en forbedring [på mindst 0,2 point] af medarbejdertilfredsheden med enhedens chefer i BM-Puls 2011 i forhold til den forrige.

Særlige individuelle resultatområder (maksimum 300 point ud af resultatlønsaftalens 1000 point)

- PROASK
 - Projektet skal følge planen og sikre en effektiv sagsbehandling ved idriftssættelse.
 - Projektet skal have en sund og sikker økonomistyring.
- Modernisering af arbejdsskadesystemet
 - Afholdelse af inspirationskonference med deltagelse af arbejdsmarkedets parter, politikere og øvrige interessenter.
 - Udarbejdelse af strategi for forandring af arbejdsskadesystemet.

Pointsystem og resultatløns

Den samlede pointsum for fuld opfyldelse af institutionens KPI'er og de individuelle resultatområder er 1000 point.

Pointsummen er fordelt mellem institutionens KPI'er og direktørens individuelle resultatområder, således at:

- Fuld opfyldelse af KPI'erne i forretningsstrategien udløser 400 point i resultatlønsaftalen
- Fuld opfyldelse af de generelle krav udløser 300 point i resultatlønsaftalen
- Fuld opfyldelse af de særlige individuelle krav udløser 300 point i resultatlønsaftalen

En samlet score på 1000 point udløser et resultatlønsstillæg på op til 15% af grundlønnen inklusiv varige tillæg fra chefpuljen men eksklusiv eventuelt topchefstillæg og åremålsstillæg.

Departementschefen kan såfremt særlige forhold taler herfor skønsmæssigt forhøje resultatlønnen. Ved en vurdering af, om der skal foretages en skønsmæssig forhøjelse, vil der blive lagt vægt på, om særlige forhold har gjort sig gældende som ek-

sempelvis, at den personlige ledelse og gennemslagskraft har haft en særlig virkning på institutionens resultater.

Ved en skønsmæssig forhøjelse kan den samlede resultatløns maksimalt udgøre 25% af lønrammelønnen (inklusive varige tillæg fra cheflønspuljen). Den skønsmæssige forhøjelse af resultatlønsstillægget bør højst udgøre det dobbelte af det beregnede beløb.

Departementschefen kan nedsætte den beregnede resultatløns, hvis det vurderes, at direktøren ensidigt har fokuseret på at opfylde de mål, som står i resultatlønsaftalen på bekostning af andre væsentlige opgaver i institutionen. Resultatlønnen kan også nedsættes såfremt, direktøren på anden måde forsømmer at udvise tilfredsstillende resultater på andre områder af væsentlig betydning inden for direktørens ansvarsområde.

Afrapportering, orienteringspligt og påtegning

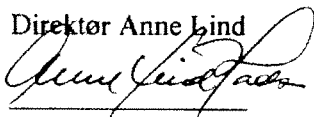
Resultatlønsaftalen er gældende fra 1. januar 2011 til og med 31. december 2011.

Direktør Anne Lind afrapporterer status til departementet på opfyldelsen af KPI'er i strategien i henhold til de af departementet udmeldte retningslinjer. Denne status omfatter dog ikke direktørens personlige individuelle mål. Den endelige afrapportering på KPI'erne sker i årsrapporten.

Ved kontraktårets afslutning udarbejder direktøren en selvangivelse for resultatopfyldelsen af de individuelle resultatområder.

Direktøren har pligt til straks at orientere departementschefen, hvis enheden/styrelsen i løbet af året kommer i en situation, hvor mål med særlige politiske, strategiske eller økonomiske konsekvenser vurderes ikke at kunne nås, herunder også mål, som ikke fremgår eksplicit af kontrakten. Orienteringen, som skal være skriftlig, skal omfatte en angivelse af årsagen til den manglende opfyldelse samt en redegørelse for, hvilke foranstaltninger direktøren vil tage for at fremme opfyldelsen. Kontrakten kan tages op til revision ved væsentlige ændringer i det grundlag, kontrakten er indgået på, og i øvrigt når parterne er enige om det.

Direktør Anne Lind



Bø Smith,

