

Resultatlønsaftale

Mellem

**departementschef Bo Smith, Beskæftigelsesministeriet og
direktør Anne Lind Madsen, Arbejdsskadestyrelsen**

indgås nedenstående resultatlønsaftale (direktørkontrakt) med udgangspunkt i den tidligere aftale af 21.12. 1998 mellem Finansministeriet og AC om resultatlønskontrakter for institutionschefer.

Resultatlønsaftalen er gældende fra 1. januar 2006 til og med 31. december 2006.

København, den _____

København, den _____

Bo Smith

Anne Lind Madsen

Resultatlønaftalens grundlag og status

Grundlag

Resultatlønaf talen har til formål at understøtte de resultatkrav, der stilles til Arbejdsskadestyrelsen i den resultatkontrakt, som Arbejdsskadestyrelsen har indgået for 2006-2009 med Beskæftigelsesministeriet. Endvidere har aftalen til formål, at understøtte de individuelle mål, der opstilles for direktøren.

De mål det indgår i koncernkontrakten konkretiseres enten i den enkelte institutions resultatkontrakt eller i de individuelle mål i direktørkontrakten.

Pointsystem og resultatløn

Den samlede pointsum for fuld opfyldelse af institutionens resultatkontrakt og de individuelle mål direktøren er 1.000 point.

Pointsummen er fordelt mellem institutionens resultatkontrakt og de individuelle mål for direktøren, således at:

- fuld målopfyldelse af institutionens resultatkontrakt udløser 700 point
- fuld målopfyldelse af de 5 resultatområder udløser 300 point

En samlet score på 1.000 point udløser et resultatlønstillæg på 15 pct. af lønrammelønnen inklusiv varige tillæg fra cheflønspuljen (men eksklusivt eventuelt topchef tillæg og åremåll tillæg). Resultatlønnen ydes forholdsmæssigt i forhold til den faktisk opnåede score, heri indgår også en vurdering af, om det enkelte resultatkrav er helt, delvist eller slet ikke opfyldt.

Departementschefen kan nedsætte den beregnede resultatløn i tilfælde af, at fx Rigsrevisionen eller Folketingets Ombudsmand i løbet af kontraktsåret udtaler sin kritik i forbindelse med sager af væsentlig betydning inden for direktørens ansvarsområde.

Departementschefen kan – såfremt særlige forhold taler herfor - skønsmæssigt forhøje resultatlønnen. Den skønsmæssige forhøjelse af resultatlønnen kan højst udgøre 25 % af lønrammelønnen (inklusiv varige tillæg fra cheflønspuljen). Den skønsmæssige forhøjelse af resultatlønstillæget bør højst udgøre det dobbelte af det beregnede beløb.

Resultatkrav i institutionens resultatkontrakt og individuelle krav til direktøren

Bilag 1 indeholder et oversigtsskema med angivelse af, hvilke resultatkrav der indgår i institutionens resultatkontrakt for 2006, samt hvorledes de 700 point er fordelt på de pgl. resultatkrav.

Såfremt et resultatkrav omfatter flere delmål, skal pointene fordeles på de enkelte delmål.

Bilag 2 indeholder en oversigt over følgende 5 resultatområder, der udgør grundlaget for direktørkontraktens individuelle resultatvurdering:

- Fælles udvikling af personaleområdet
- En socialt og samfundsmæssigt ansvarlig arbejdsplads
- Snitfladesamarbejdet med departementet og øvrige enheder i koncernen

- Institutionens fokus på god forvaltning og intern styring, herunder opfølgning på tidligere rigsrevisionsundersøgelser og arbejdet med at sikre tilfredsstillende forretningsgange, interne kontroller mv.
- Andre af direktøren højt prioriterede mål, herunder direktørens bidrag til koncernledelsen som ministerområdets øverste strategiske forum

Hvert resultatområde vurderes ud fra en helhedsvurdering af direktørens indsats inden for resultatområdet, herunder målopfyldelsen af de mål, der er angivet eksplicit under resultatområderne. Den individuelle resultatvurdering kan maksimalt udløse 300 point:

Genforhandling

Resultatlønaftalen tages op til genforhandling, hvis forudsætningerne for de enkelte resultatmål ændres væsentligt som følge af udefra kommende faktorer, som ligger udenfor direktørens indflydelse.

Orienteringspligt

Det påhviler direktøren at orientere departementschefen, hvis der i årets løb opstår en situation, der betyder, at det bliver svært at opfylde et eller flere mål.

Status

1. Resultatlønaftalen er en skriftlig aftale mellem en direktør/institutionschef og dennes departementschef og indgås for et år ad gangen. I aftalen er der aftalt konkrete resultatmål for direktøren.
2. Resultatlønaftalen er ikke en kontrakt i juridisk forstand og kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling eller behandling ved de almindelige domstole.
3. En resultatlønaftale ændrer ikke ved de regler, der gælder for ansættelsesforholdet i øvrigt.
4. I udgangspunktet ligger aftalen fast i den indgåede aftaleperiode. I særlige tilfælde kan aftalen genforhandles i løbet af perioden. Genforhandling kan kun finde sted i situationer, hvor de forudsætninger, som parterne har haft for at opstille resultatmålene i resultatlønaftalen, viser sig ikke at kunne holde. En genforhandling forudsætter, at der er enighed herom mellem aftalens parter.
5. Fratræder direktøren stillingen i løbet af aftaleperioden, tilkommer det direktøren en forholdsmæssig andel af de opnåede resultatløntillæg ved kontraktperiodens udløb.
6. Der ydes særlig feriegodtgørelse af resultatlønnen efter de for ansættelsen i øvrigt gældende bestemmelser.
7. Når aftaleperioden er udløbet, skal der tages stilling til, om resultatmålene er nået. Kan der ikke opnås enighed om, hvorvidt eller i hvilket omfang resultatmålene er nået, træffes afgørelsen af departementschefen.
8. Resultatløntillægget fastsættes som en procentdel af lønrammelønnen, dvs. af lønnen i den lønramme, som den til grundlæggende stilling er klassificeret (inkl. varige tillæg af cheflønspuljen, men ekskl. topcheftillæg). Tillægget er ikke pensionsgivende.
9. Departementschefen kan, hvis særlige forhold taler derfor, nedsætte det opnåede resultatløntillæg.
10. Såfremt direktøren har gjort sig skyldig i væsentlig misligholdelse af sine forpligtigelser i ansættelsesforholdet, kan resultatløntillægget helt bortfalde.
11. Resultatløntillægget ydes i henhold til Aftale om Lokal- og chefløn af 14. oktober 1999. Protokolat 1.

Bilag 1: Resultatkrav og pointfordeling i Arbejdsskadestyrelsens resultatkontrakt for 2006

Resultatkrav 2006 og delmål	Point - i alt 700
Effektiv sagsbehandling	280
Resultatkrav 1: Sagsbehandlingstiden for A-sager	70
A: 90 % af de rettidigt anmeldte sager afsluttet inden for ét år	35
B: Højest 5 % af alle sager må afsluttes efter 1½ år	21
C: Ingen sager må have en sagsalder på over 2 år	14
Resultatkrav 1.1: Gennemsnitlig sagsbehandlingstid for A-sager	35
Resultatkrav 2: 80 % afsluttet inden for ét år, alle efter 2 år (P-sager)	49
A: 80 % af alle P-sager skal afsluttes inden for ét år	28
B: 90 % af alle sager skal være afsluttet efter 1½ år	14
C: Alle P-sager skal være afsluttet efter 2 år	7
Resultatkrav 2.1: Gennemsnitlig sagsbehandlingstid for P-sager	21
Resultatkrav 3: Fald på 5 % af verserende revisionsager	35
Resultatkrav 4: Fald på 5 % af verserende genoptagelsessager	35
Resultatkrav 5: Fald på 5 % af verserende hjemvisninger	35
Høj kvalitet i sagsbehandlingen	49
Resultatkrav 6: Udvikling af nyt kvalitetsmålingssystem	14
Resultatkrav 7: Omgørelseprocenten for A-sager	35
Forbedring af produktiviteten	70
Resultatkrav 8: Produktivitetsforbedring på 2 % for A- og P-sager	70
Løbende dialog med borgere og interessenter	105
Resultatkrav 9: Afholdelse af dialog- og følgegruppemøder	14
Resultatkrav 10: Interessent- og brugerundersøgelser for P-sager	14
Resultatkrav 11: Effekt af Arbejdsskadestyrelsens vejledende udtalelser i P-sager	21
Resultatkrav 12: Indgåelse af kontrakt med ESDH-leverandør	14
Resultatkrav 13: Ulykkesanmeldelser via EASY	14
Resultatkrav 14: Erhvervsrettede blanketter på Virk.dk	14
Resultatkrav 15: Integration af erhvervsrettede blanketter på Virk.dk	14
Policyudvikling samt tilvejebringelse af ny viden på arbejdsskadeområdet	126
Resultatkrav 16: Redegørelse til FAU om 2. del af arbejdsskadereformen	21
Resultatkrav 17: Forskning og udredning	21
Resultatkrav 18: Arbejdsskadeudvalg 2005	21
Resultatkrav 19: Et enkelt og mere retfærdigt arbejdsskadesystem (AES-udvalg)	21
Resultatkrav 20: Enstrenget system for personskadeerstatning	21
Resultatkrav 21: Oplysninger om forsikringspræmier	21
TVÆRGÅENDE PROJEKT om arbejdsskadede indvandrere	35
Resultatkrav 22: Analyse af indvandreres situation på arbejdsskadeområdet	35
Udmøntning af resultatkrav fra BM's koncernkontrakt for 2006	35
Resultatkrav 23: Integration af nationalt arbejde og arbejdet i EU og andre int.org.	7
Resultatkrav 24: Kommunikationsplan i lovforslagets bemærkninger	7
Resultatkrav 25: Sammenhæng mellem omkostninger og opgaver	7
Resultatkrav 26: Projekt opgavekatalog	7
Resultatkrav 27: Kvalitetskoncept for den gode forelæggelse	7
I alt	700

Note: Pointfordelingen i oversigten er transformeret om, således at den svarer til 70 % af den angivne pointfordeling i Arbejdsskadestyrelsens resultatkontrakt for 2006.

Bilag 2: Individuelle mål og resultatkrav

Individuelle krav i 2006	Point i alt 300
Fælles udvikling af personaleområdet	
<p><u>Resultatkrav 1:</u> Arbejdsskadestyrelsen har lokalt fulgt op på ledelseevalueringen inden udgangen af 1. kvartal 2006. Der er i opfølgningen især fokus på:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ at den enkelte chef drøfter egne resultater i dialog med medarbejderne og under LUS ○ at ledelsesgruppen og SU drøfter enhedens samlede resultater ○ at enheden på baggrund af ledelseevalueringen for 2005 har udvalgt lokale fokusområder, der skal arbejdes særligt med samt opstillet mål herfor. 	
<p><u>Resultatkrav 2:</u> Arbejdsskadestyrelsen gennemfører i 2006, en medarbejdertilfredshedsundersøgelse, hvor centrale resultater kan sammenlignes og danne grundlag for benchmarking på tværs af enhederne.</p>	
<p><u>Resultatkrav 3:</u> Der udarbejdes i 2006 en kompetencestrategi, som justeres årligt. Kompetencestrategien vil indeholde en concernfælles del suppleret med elementer, der er af særlig relevans for Arbejdsskadestyrelsen.</p>	
<p><u>Resultatkrav 4:</u> Udarbejdelse af koncepter, der dokumenterer effekter og omkostninger af de HR-initiativer, der sættes i værk.</p>	
En socialt og samfundsmæssigt ansvarligt arbejdsplads	
<p><u>Resultatkrav 1:</u> I 2005 havde ASK et gennemsnitligt sygefravær på ?? dage. Det er målet, at det gennemsnitlige sygefravær for 2006 nedbringes med 10%.</p>	
<p><u>Resultatkrav 2:</u> Det er Arbejdsskadestyrelsens mål, at andelen af ansatte på særlige vilkår skal udgøre mindst 3,5 pct. af samtlige ansatte.</p>	
<p><u>Resultatkrav 3:</u> Det er Arbejdsskadestyrelsens mål, at andelen af ansatte med anden etnisk baggrund end dansk skal udgøre mindst 4 pct.</p>	
<p><u>Resultatkrav 4:</u> Arbejdsskadestyrelsen vil foretage en selvevaluering i efteråret 2006 med henblik på en fornyet opnåelse af certificering efter Det Sociale Indeks primo 2007.</p>	
Snitfladesamarbejdet med departementet og øvrige enheder i koncernen	
<p><u>Resultatkrav 1:</u> Arbejdsskadestyrelsens direktør forestår lederskabet af Beskæftigelsesministeriets ESDH-projekt, der involverer de fleste af ministeriets enheder. Direktøren er formand for projektets styregruppe, hvortil projektgruppen refererer. Succeskriteriet for 2006 er at projektet bliver realiseret efter tidsplanen.</p>	
<p><u>Resultatkrav 2:</u> Arbejdsskadestyrelsen deltager sammen med de øvrige enheder i Beskæftigelsesministeriets fællesrekruttering ved ansætterunder for AC-generalister.</p>	
<p><u>Resultatkrav 3:</u> I de senere år, har der i forbindelse med udgivelsen af Arbejdsskade-statistikken været indarbejdet et særligt tema. Dette arbejde skal fortsætte og udvides. Udvidelsen skal blandt andet bestå i en samkøring med DREAM registeret. Denne samkøring giver mulighed for at følge de tilskadedekomne. Derved kan det afdækkes, hvor mange af de tilskadedekomne, der rent faktisk vender tilbage til arbejdsmarkedet.</p>	
<p><u>Resultatkrav 4:</u> Det hidtidige værdiprojekt i Beskæftigelsesministeriet føres i 2006 ind i en ny fase, hvor fokus er branding af Beskæftigelsesministeriets værdimæssige hovedsætning og de enkelte enheders egne værdier. Direktøren i Arbejdsskadestyrelsen er projektejer for branding-projektet. Succeskriteriet i 2006 er at få gennemført interne branding-processer i enhederne.</p>	
Institutionens fokus på god forvaltning og intern styring	

<p>Resultatkrav 1: Alle rigsrevisionsundersøgelser der foretages/offentliggøres på Arbejdsskadestyrelsens område i 2006 skal som minimum have vurderingen "tilfredsstillende".</p>	
<p>Resultatkrav 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Arbejdsskadestyrelsen leverer løndata til brug for lønsimuleringssystemet SOL efter de tidsterminer, der udmeldes af BAC. ○ Løndatamaterialet der indrapporteres til BAC skal have en sådan kvalitet, at lønfremskrivningen for Arbejdsskadestyrelsen (estimatet for årsforbruget) ved 2. og 3. kvartal svarer til det faktiske forbrug for 2006 (+/- 2 procent). 	
<p>Resultatkrav 3: Afdækning af eventuelle risikoelementer i økonomistyringen i Arbejdsskadestyrelsen i samarbejde med Beskæftigelsesministeriets tilsyns- og kontrolenhed.</p>	
<p>Resultatkrav 4: I 2006 må der ikke udtrykkes generel kritik af Arbejdsskadestyrelsen i Ombudsmandens beretninger.</p>	
<p>Andre af direktøren højt prioriterede mål, herunder direktørens bidrag til koncernledelsen som ministerområdets øverste strategiske forum</p>	
<p>Resultatkrav 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direktøren skal senest 3. marts indsende en oversigt over forslag til emner, som skal drøftes/ præsenteres i KCL-regi i 1. halvår af 2006. Af oversigten skal det fremgå, såfremt der er emner direktøren/ institutionen ønsker at levere input til/ oplæg om. • Direktøren skal senest 1. juni indsende en oversigt over forslag til emner, som skal drøftes/ præsenteres i KCL-regi i 2. halvår af 2006. Af oversigten skal det fremgå, såfremt der er emner direktøren/ institutionen ønsker at levere input til/ oplæg om. 	
<p>Resultatkrav 2: På Arbejdsskadestyrelsens område for private forespørgsler er der igangsat et LEAN-projekt, hvor der arbejdes med at skære handlinger og sagsprocesser væk, der ikke gavner "kunden." Det er Arbejdsskadestyrelsens mål at projektet bliver succesfuldt implementeret i 2006 og at der på området for private forespørgsler kan opnås en produktivitetstigning på 20 % i 2006 i forhold til 2005.</p>	
<p>Resultatkrav 3: I 2006 vil Arbejdsskadestyrelsen arbejde videre på at gennemføre arbejdsskadereformens målsætninger om en højere anerkendelsesprocent, udvidelse af erhvervs sygdomsfortegnelsen og nedbringelse af sagsbehandlingstiden.</p>	
<p>Resultatkrav 4: Arbejdsskadestyrelsen vil i 2006 arbejde for en konsolidering af styrelsens økonomi med henblik på at opnå økonomisk balance i 2007 og fremover.</p>	