



Resultatkontrakt 2009

Udmøntningen i 2009 af Arbejdsskadestyrelsens forretningsstrategi 2009 - 2012

1. Indledning

1. a. Kontrakter i Beskæftigelsesministeriet

Resultatkontrakten for 2009 indgås mellem Beskæftigelsesministeriets departement og Arbejdsskadestyrelsen. Kontrakten gælder for perioden 2009 - 2012, således at resultatkravene for 2009 er bindende, mens resultatkrav mv. for de efterfølgende år er sigtelinjer for indsatsen. Der indgås ny resultatkontrakt hvert år i fjerde kvartal, hvor kontraktperioden rulles til en ny 4-årig periode. Resultatkontrakten er primært koncentreret om Arbejdsskadestyrelsens eksternt rettede mål.

Direktørens resultatlønaftalen indgår som et selvstændigt afsnit i resultatkontrakten.

1. b. Arbejdsskadestyrelsens mission og visioner

Mission

Inden for rammerne af koncernens mission er vores *mission*, at

Arbejdsskadestyrelsen arbejder for mennesker, der er kommet til skade

Visioner

Arbejdsskadestyrelsen visioner er at,

- *Vi vil sikre stor tilfredshed hos brugerne*
- *Vi vil medvirke til, at flest muligt fastholdes på arbejdsmarkedet*
- *Vi vil være den bedste arbejdsplads for den enkelte medarbejder*

2. Strategiske fokusområder for Arbejdsskadestyrelsen i strategiperioden 2009 - 2012

Arbejdsskadestyrelsen har formuleret en række visioner for sit virke de kommende år og har i forlængelse heraf fastlagt fem strategiske fokusområder i styrelsens forretningsstrategi for 2009 - 2012:

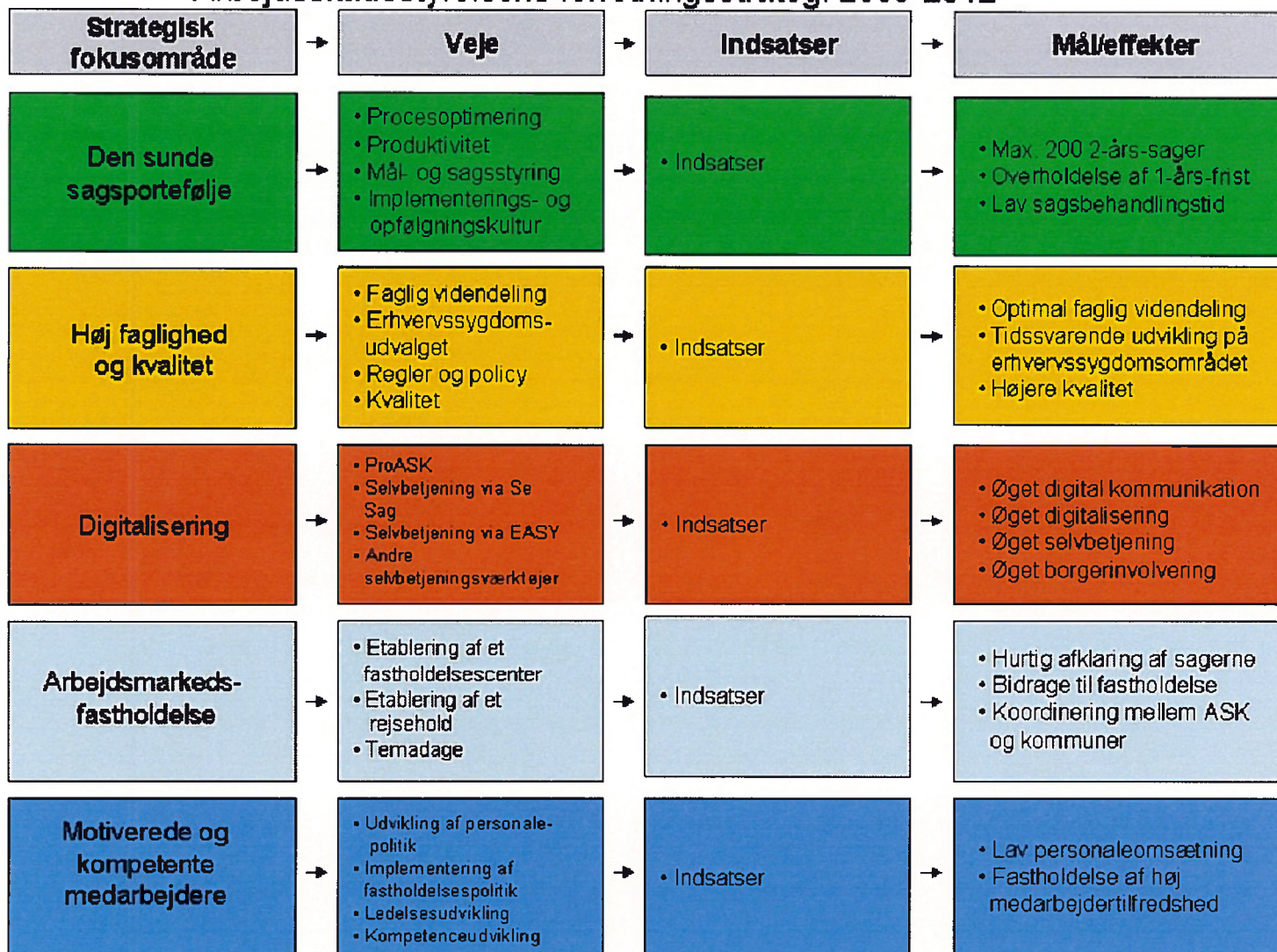
- Den sunde sagsportefølje
- Høj faglighed og kvalitet
- Digitalisering
- Arbejdsmarkedsfastholdelse
- Velmotiverede og kompetente medarbejdere

De tre førstnævnte strategiske fokusområder understøtter visionen om at sikre høj tilfredshed hos brugerne. Fokusområdet om arbejdsmarkedsfastholdelse understøtter visionen at vi vil medvirke til, at flest muligt fastholdes på arbejdsmarkedet. Endelig er vores strategiske fokusområde om velmotiverede og kompetente medarbejdere med til at sikre at vi lever op til vores vision at vi vil være den bedste arbejdsplads for den enkelte medarbejder.

Forretningsstrategien må ikke opfattes som værende statisk i strategiperioden, men den vil løbende blive ændret i takt med de aktuelle udfordringer Arbejdsskadestyrelsen står over for.

I figuren nedenfor vises sammenhængen mellem Arbejdsskadestyrelsens forretningsstrategi og de konkrete mål.

Arbejdsskadestyrelsens forretningsstrategi 2009-2012



3. Midler/indsatser og resultatkrav

Nedenfor er vist Arbejdsskadestyrelsens udmøntning af forretningsstrategien i konkrete resultatkrav i 2009. Resultatkravene er opført under hvert strategisk fokusområde.

For alle resultatkrav, hvor det er muligt, er de opnåede resultater i perioden 2007-2008 vist. Under hvert strategisk fokusområde viser vi også hvilke konkrete indsatser Arbejdsskadestyrelsen vil gøre fremadrettet i strategiperioden.

Strategisk fokusområde: Den sunde sagsportefølje					
Resultatkrav 2009	Resultater		Resultatkrav 2009	Indsatser i strategiperioden 2009 - 2012	Vægt
	2007	2008			
<p><i>Veje Arbejdsskadestyrelsen vil gå i strategiperioden:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Procesoptimering</i> • <i>Produktivitet</i> • <i>Mål- og sagsstyring</i> • <i>Implementerings- og opfølgingskultur</i> 					
<p><i>Resultatkrav 1:</i> 90 % af de rettidigt anmeldte nye A-sager skal være afsluttet inden for ét år.</p>	90 %	90 %	90 %	Konkrete indsatser i strategiperioden:	100
			Delvist opfyldt hvis 85 % er afsluttet inden ét år.	<ul style="list-style-type: none"> • Forbedring af visiteringen • Videndelingsprojekt • Produktivitetsgruppe • Straksafgørelser 	50
<p><i>Resultatkrav 2:</i> Ved udgangen af 2009 må højst 200 sager i Arbejdsskadestyrelsen have en sagsalder på over 2 år i forhold til anmeldetidspunktet eller tidspunktet, hvor sagen er taget op til revision, genoptagelse eller hjemvisning.</p>	271 sager	197 sager	200 sager	Konkrete indsatser i strategiperioden: <ul style="list-style-type: none"> • Produktivitetsgruppe • Informations- og styringsredskaber 	100
<p><i>Resultatkrav 3:</i> Højst 20 P-sager må være mere end 2 år gamle ved udgangen af 2009.</p>	33 sager	17 sager	20 sager	Konkrete indsatser i strategiperioden: <ul style="list-style-type: none"> • Produktivitetsgruppe • Informations- og styringsredskaber 	50
<p><i>Resultatkrav 4:</i> Produktiviteten for både A- og P-sager skal i 2009 forbedres i forhold til det opnåede resultat i 2008.</p>	195 sager pr. medarbejder	189 sager pr. medarbejder	2 % forbedring af 2008-resultatet	Konkrete indsatser i strategiperioden: <ul style="list-style-type: none"> • Produktivitetsgruppe • Videndelingsprojekt 	100

<p>Resultatkrav 5: Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for nye A-sager skal i 2009 være 2 % lavere end i 2008.</p>	263 dage	228 dage	<p>Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for nye A-sager skal i 2009 være 2 % lavere end i 2008.</p>	<p>Konkrete indsatser i strategiperioden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produktivitetsgruppe • Individuelle målinger • Straksafgørelser 	75
<p>Resultatkrav 6: Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for nye P-sager skal i 2009 være 2 % lavere end i 2008.</p>	350 dage	312 dage	<p>Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for nye P-sager skal i 2009 være 2 % lavere end i 2008.</p>	<p>Konkrete indsatser i strategiperioden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produktivitetsgruppe • Individuelle målinger • Straksafgørelser 	75
<p>Resultatkrav 7: 100 % af afgørelserne hvor der er klaget over Arbejdsskadestyrelsens afgørelse skal være genvurderet, oversendt til Ankestyrelsen eller givet dispensation inden 42 dage målt fra tidspunktet hvor klagen er modtaget i Arbejdsskadestyrelsen.</p>			<p>Dispensation, genvurdering eller oversendelse er sket til Ankestyrelsen inden 42 dage¹ efter klagen er modtaget</p>		50
			<p>Delvist opfyldt hvis dispensationen, genvurderingen eller oversendelsen i 80 % af tilfældene er sket til Ankestyrelsen inden 42 dage efter klagen er modtaget</p>		25
Vægt i alt					550

¹ Den tilskadekomne har 4 uger til at klage over Arbejdsskadestyrelsens afgørelse. Arbejdsskadestyrelsen har i samme sag en frist på 4 uger efter klagefristens udløb til at vurdere om styrelsen giver klageren helt eller delvist ret eller oversende sagen til Ankestyrelsen, hvis styrelsen vurderer at afgørelsen ikke skal ændres. Dette følger af bekendtgørelsen om klagebehandling § 6, stk. 1 og stk. 3. Resultatkravet på de 42 dage sammensat af de 28 dage styrelsen har efter klagefristens udløb og 14 dage, som er en antagelse om at en eventuel klage over en afgørelse modtages i styrelsen i gennemsnit 14 dage efter at der er truffet afgørelse i sagen.

Strategisk fokusområde: Høj faglighed og kvalitet					
Resultatkrav 2009	Resultater		Resultatkrav 2009	Indsatser i strategiperioden 2009 - 2012	Vægt
	2007	2008			
<p><i>Veje Arbejdsskadestyrelsen vil gå i strategiperioden:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Faglig videndeling</i> • <i>Erhvervs sygdomsudvalget</i> • <i>Regler og policy</i> • <i>Kvalitet</i> 					
<p><i>Resultatkrav 8:</i></p> <p>Arbejdsskadestyrelsen iværksætter - i samarbejde med Erhvervs sygdomsudvalget - mindst 2 indsatser med henblik på at afdække medicinsk dokumentation og fastlægge praksis på udvalgte erhvervs sygdomsområder.</p>	5 udrednings projekter	5 udrednings projekter	<p>Mindst 2 indsatser iværksættes i 2009</p> <p>Delvist opfyldt hvis der kun iværksættes 1 indsats i 2009</p>	<p>I overensstemmelse med arbejdsskadereformens intentioner om flere anerkendelser gennemføres løbende afdækning af medicinsk dokumentation på erhvervs sygdomsområdet. Medicinske udredningsprojekter indgår - hvor det er relevant og muligt - som et led heri.</p>	50
					25
<p><i>Resultatkrav 9:</i></p> <p>Omgørelsesprocenten for A-sager må i 2009 højst være på 1,00 %</p>	1,00 %	1,20 %	<p>1,00 %</p> <p>²Delvist opfyldt hvis omgørelsesprocenten er større end 1,00 og mindre end 2,00.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nyt koncept for kvalitetsmåling • Praksisændringer 	100
					50
Vægt i alt					150

² Den delvise målopfyldelse opgøres på en lineær skala, hvis målopfyldelsen er større end 1,00 og mindre end 2,00.

Strategisk fokusområde: Digitalisering

Resultatkrav 2009	Resultater		Resultatkrav 2009	Indsatser i strategiperioden 2009 - 2012	Vægt
	2007	2008			
<p>Veje Arbejdsskadestyrelsen vil gå i strategiperioden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Selvbetjening via Se Sag</i> • <i>Selvbetjening via EASY</i> • <i>Andre selvbetjeningsværktøjer</i> • <i>ProASK</i> 					
<p>Resultatkrav 10:</p> <p>Selvbetjening via Se Sag:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tilskadekomne, parter og partsrepræsentanter skal have adgang til at se sager og tilføre oplysninger • Kommunerne skal have adgang til Se Sag • Ved brug af Se Sag gives der mulighed for straks afgørelser • Se Sag gøres tilgængelig via borger.dk 		<p><i>Kommunerne skal i 2008 have adgang til Se Sag</i></p> <p><i>Forsikringselskaberne skal i 2008 tilbydes adgang til Se Sag for egne sager</i></p>	<p>I 2009 skal alle kommuner være tilsluttet Se Sag</p>	<ul style="list-style-type: none"> • I 2010 kan alle spørgebrevne besvares via Se Sag hvis tilskadekomne er tilmeldt Se Sag og har digital signatur • I 2012 er 8-10 % af Arbejdsskadestyrelsens afgørelser straksafgørelser <p><u>Afledte effekter:</u> Reducerede portoudgifter, færre telefonopkald og kortere sagsbehandlingstid</p>	100
<p>Resultatkrav 11:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ankestyrelsen betjener sig udelukkende via Se Sag 		<p>Ankestyrelsen skal i 2008 have adgang til Se Sag</p>	<p>I 2009 skal al kommunikation med Ankestyrelsen være digital</p>	<ul style="list-style-type: none"> • I 2009 bliver 100 % af kommunikationen med Ankestyrelsen digital 	50
Vægt i alt					150

Strategisk fokusområde: Arbejdsmarkedsfastholdelse					
Resultatkrav 2009	Resultater		Resultatkrav 2009	Indsatser i strategiperioden 2009 - 2012	Vægt
	2007	2008			
<p><i>Veje Arbejdsskadestyrelsen vil gå i strategiperioden:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Etablering af et fastholdelsescenter</i> • <i>Etablering af et rejsehold</i> • <i>Temadage</i> 					
<p><i>Resultatkrav 12:</i> Arbejdsskadestyrelsen afslutter mindst 500 individuelt visiterede sager med vurderet fastholdelsespotentiale.</p>			<p>Mindst 500 afsluttede sager i 2009</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikation af relevante sager • Prognoseafgørelser • Lean af interne processer • Samarbejde med relevante eksterne parter 	50
<p><i>Resultatkrav 13:</i> Arbejdsskadestyrelsen afholder mindst 50 rundbordssamtaler i 2009 om afklaring af den tilskadekomnes sag.</p>			<p>Mindst 50 rundbordssamtaler i 2009</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tættere, løbende kommunekontakt og udveksling af oplysninger • Løbende evaluering 	50

<p><i>Resultatkrav 14:</i></p> <p>Effektmåling af fastholdelsesinitiativernes virkning på Beskæftigelsesministeriets strategiske fokusområde om at øge arbejdsudbuddet.</p>			<p>Etablering af måling af selvforsørgelsesgraden for sager med fastholdelsespotentiale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikation af relevante sager 	<p>50</p>
<p>Vægt i alt</p>					<p>150</p>

4. Sammenhæng mellem opgavehierarki og resultatkontrakten

I tabellen nedenfor er Arbejdsskadestyrelsens hovedformål beskrevet. Til hvert hovedformål er angivet de underliggende produkter i opgavehierarkiet samt styrelsens mål i resultatkontrakten.

Tabel 1. Sammenhæng mellem opgavehierarki og mål i resultatkontrakten

Hovedformål	Produkter	Mål for 2009
1. Arbejdsskadesager Sagsbehandlingen i arbejdsskadesager omfatter en vurdering af, om anmeldelserne i forhold til loven kan anerkendes, eller om de skal afvises. Herudover tilkendes der i de anerkendte sager, hvor forudsætningerne er til stede, erstatning for mén og/eller erhvervsevnetab samt eventuel erstatning til dækning af behandlingsudgifter.	Ulykkessager (U-sager)	Mål a: Det er Arbejdsskadestyrelsens mål at afgøre arbejdsskadesager hurtigt og korrekt. Dette skal ske i tæt samarbejde med styrelsens interessenter og de tilskadekomne med henblik på at sikre de tilskadekomnes fastholdelse på arbejdsmarkedet. Det er desuden styrelsens mål at udbygge den digitale forvaltning blandt andet for at sikre, at de tilskadekomne får mulighed for at følge behandlingen af deres arbejdsskadesag via nettet.
	Erhvervssygdomssager (E-sager)	
2. P-sager Arbejdsskadestyrelsen afgiver vejledende udtalelser efter lov om arbejdsskadesikring § 81 og lov om erstatningsansvar § 10. Disse udtalelser anvendes i sager om erstatningsansvar og i sager om ulykkesforsikring for personskade uden for arbejdsskadeområdet. Anmodningerne kommer fra advokater, forsikringsselskaber, nævnet for erstatning til voldsofre, ankenævnet for forsikring med flere.	Private forespørgselssager (P-sager)	Mål b: Afgivelsen af vejledende udtalelser i private ulykkessager skal ske hurtigt og korrekt. Det faglige indhold i styrelsens udtalelser skal være af en sådan kvalitet, at retssager undgås i videst muligt omfang. Udviklingen af området skal ske i tæt samarbejde med styrelsen interessenter.

5. Resultatlønaftale

Som led i resultatkontrakten indgås nedenstående resultatlønaftale (tidligere direktørkontrakt) med udgangspunkt i den tidligere aftale af 21.12.1998 mellem Finansministeriet og AC om resultatlønkontrakter for institutionschefer.

Resultatlønaf-talen er gældende fra 1. januar 2009 til og med 31. december 2009.

Grundlag

Resultatlønaf-talen har til formål at understøtte de resultatkrav, der stilles til **Anne Lind Madsen** i denne resultatkontrakt, som **Anne Lind Madsen** indgår for 2009-2013 med Beskæftigelsesministeriet. Endvidere har aftalen til formål at understøtte de individuelle resultatområder, der indgår i vurderingen af direktøren.

Pointsystem og resultatløn

Den samlede pointsum for fuld opfyldelse af institutionens resultatkrav og de individuelle resultatområder er 1.000 point. Pointsummen er fordelt mellem institutionens resultatkrav og direktørens individuelle resultatområder, således at:

- Fuld opfyldelse af resultatkravene udløser 700 point i resultatlønaf-talen
- Fuld opfyldelse af de individuelle resultatområder udløser 300 point i resultatlønaf-talen

Individuelle resultatområder

Grundlaget for direktørkontraktens individuelle resultatvurdering omfatter i 2009:

- Direktørens bidrag til koncernledelsen som ministerområdets øverste strategiske forum
- Direktørens fokus på udvikling af policy-initiativer samt sikring af analytisk grundlag herfor
- Direktørens fokus på implementering af reformer og større politiske tiltag.
- Direktørens bidrag til udvikling og implementering af de koncernstrategiske indsatsområder, projekter og politikker

Ud over direktørens indsats i forhold til ovenstående generelle områder, vil der i resultatvurderingen blive lagt vægt på enhedens opfyldelse af nedenstående konkret resultatområder:

- Udmøntningen af det koncernstrategiske indsatsområde om at forbedre rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i koncernen.
 - Reducere omsætningshastighed ud af BM med 10 pct.

- Stigning i ledelseskvalitet, gennemsnit af 4 konkrete MTU spørgsmål³ vedrørende ledelse stiger med 3 pct. point
- Andelen af nyansatte der ”I meget høj grad” + ”I høj grad” er tilfredse med modtagelsen stiger med 10 pct. eller er på mindst 80 pct.
- Enhedens opfyldelse af Personalestyrelsens udmeldte krav vedrørende andel af ansatte på særlige vilkår (mindst 3,5 pct.) og andel ansatte indvandrere og efterkommere fra ikke vestlige lande (mindst 4 pct.)
- Enhedens sygefravær falder fra 2008 til 2009.

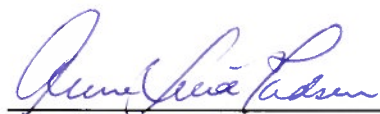
• ³ Er der klare mål for dit arbejde? Får du på din arbejdsplads information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid? Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen? Betyder Arbejdsskadestyrelsens værdier noget for dig i dit daglige arbejde?

6. Kontraktperiode, afrapportering, orienteringspligt og påtegning

Anne Lind Madsen indrapporterer status til departementet på opfyldelsen af mål og resultatkrav i resultatkontrakten i henhold til de af departementet udmeldte retningslinjer. Denne status omfatter dog ikke direktørens personlige individuelle mål. Den endelige afrapportering på resultatkravene 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 særligt politisk/strategiske eller økonomiske konsekvenser vurderes ikke at kunne nås, herunder også mål, som ikke fremgår eksplicit af resultatkontrakten. 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 for Arbejdsskadestyrelsen
København, den 19/1-09



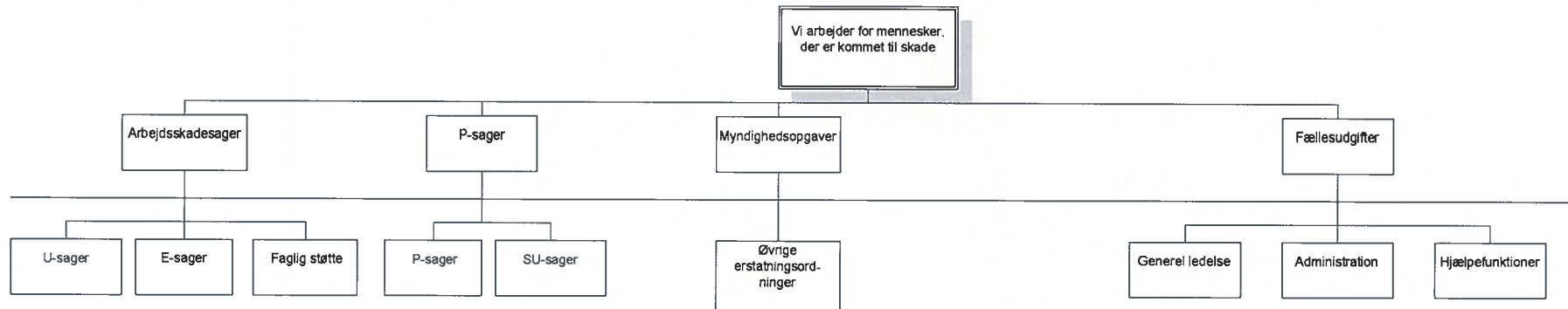
Departementschef i Beskæftigelsesministeriet
København, den

Bilag til afsnit 5 om resultatlønaftalen

- Resultatlønaftalen er ikke en kontrakt i juridisk forstand og kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling eller behandling ved de almindelige domstole.
- En resultatlønaftale ændrer ikke ved de regler, der gælder for ansættelsesforholdet i øvrigt.
- Fratræder direktøren stillingen i løbet af aftaleperioden, tilkommer det direktøren en forholdsmæssig andel af de opnåede resultatløntillæg ved kontraktperiodens udløb.
- Der ydes særlig feriegodtgørelse af resultatlønnen efter de for ansættelsen i øvrigt gældende bestemmelser.
- 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.
- 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.
- Departementschefen kan, hvis særlige forhold taler derfor, nedsætte det opnåede resultatløntillæg.
- Såfremt direktøren har gjort sig skyldig i væsentlig misligholdelse af sine forpligtigelser i ansættelsesforholdet, kan resultatløntillægget helt bortfalde.
- Resultatløntillægget ydes i henhold til Aftale om Lokal- og chefløn af 13. august 2003.

Bilag

Arbejdsskadestyrelsens opgavehierarki



Fordeling af omkostninger

Mio. kr., 2009 p/l	2009	2010	2011	2012
Hovedformål 1, Arbejdsskadesager	145,6	137,4	134,5	131,7
Ulykkessager	78,6	74,2	72,6	71,1
Erhvervssygdomssager	67,0	63,2	61,9	60,6
Hovedformål 2, P-sager	21,4	21,0	20,6	20,2
Hovedformål 3, Myndighedsopgaver	4,2	4,2	4,2	4,2
Hjælpefunktioner samt generel ledelse og administration	65,5	64,2	62,9	61,6
Generel ledelse og administration	32,7	32,1	31,4	30,8
Hjælpefunktioner	32,8	32,1	31,5	30,8
Samlede omkostninger	236,7	226,8	222,2	217,7
Indtægter	227,0	222,5	218,0	213,5
Bevilling	9,7	4,3	4,2	4,2