

FORSVARSMINISTERIET



**Resultatlønskontrakt**

**for**

**direktøren for Beredskabsstyrelsen**

**2013**

## 1. Indledning

I direktørkontrakten fokuseres på eksternt rettede mål og interne organisatoriske mål, der i muligt omfang er dækkende for Beredskabsstyrelsens opgavevaretagelse. Direktørkontrakten tager udgangspunkt i Beredskabsstyrelsens resultatkontrakt 2013. Rammen for resultatlønstillæg udgør 90.000 kr.

Kontrakten er udarbejdet på baggrund af Finansministeriets retningslinjer for direktørkontrakter i publikationen "Ansvar for styring", februar 2010.

## 2. Mål og resultatkrav

Der er fastsat fem mål for direktøren for Beredskabsstyrelsen i 2013. Under hvert mål er der fastsat resultatkrav, der er vægtet med henblik på udmøntning af resultatløn. For mål 1-4 er resultatkrav udvalgt fra Beredskabsstyrelsens resultatkontrakt 2013.

Mål		Vægt (100 point)
Mål 1	Operativt beredskab	40
Mål 2	Myndighedsopgaver	35
Mål 3	Udviklingstiltag for Beredskabsforbundet	10
Mål 4	Et grønnere ministerområde	10
Mål 5	Gennemførelse af Lean-projekter	5

### Mål 1: Operativt beredskab

Det statslige redningsberedskab skal fremstå som en rettidig, kompetent deltager i samfundets beredskab ved større ulykker og katastrofer, herunder terrorhandlinger.

Mål 1. Operativt beredskab		Vægt: 40 point
1.a	Redningsberedskabet skal efter alarmering være fremme inden for 2 timer ved akutte niveau 3- assistancer i 98 pct. af assistancerne og rekvirenterne skal være tilfredse i mindst 95 pct. af tilfældene.	15
1.b	Omlægningen af værnepligtsuddannelsen skal være gennemført, svarende til at ni måneders uddannelsen er implementeret på Beredskabsstyrelsens fem beredskabscentre.	25

### Mål 2: Myndighedsopgaver

På tilsyns- og rådgivningsområdet skal styrelsen udvikle og målrette rådgivnings- og forebyggelsesindsatsen samt koordineringen af beredskabsplanlægningen inden for den civile sektor på alle niveauer gennem en systematisk indsamling, bearbejdning og formidling af viden.

Mål 2. Myndighedsopgaver		Vægt: 35 point
2.a	Styrelsen skal bidrage til en generel styrkelse i forhold til prioriteringen af beredskabskulturen i de enkelte sektorer, herunder i departementer og styrelser.	25
2.b	Styrelsen skal udarbejde procedurer og retningslinjer for modtagelsen af international katastrofebistand i Danmark.	10

### Mål 3: Udviklingstiltag for Beredskabsforbundet

Beredskabsforbundets understøttelse af frivilligarbejdet i de kommunale redningsberedskaber styrkes i en række sammenhænge med baggrund i den politiske aftale om redningsberedskabet 2013-2014.

<b>Mål 3. Udviklingstiltag for Beredskabsforbundet</b>		<b>Vægt: 10 point</b>
3.a	Styrelsen skal sikre, at udvalgte udviklingstiltag i politisk aftale om redningsberedskabet 2013-2014 indgår i Beredskabsforbundets resultatkontrakt og i den sammenhæng skabe grundlag for opfølgning.	10

#### Mål 4: Et grønnere ministerområde

Beredskabsstyrelsen har sammen med resten af ministerområdet fokus på at skabe et grønnere ministerområde på en omkostningseffektiv måde, jf. Forsvarsministeriets klima- og energistrategi 2012-2015 samt miljø- og naturstrategi 2012-2015.

<b>Mål 4. Et grønnere ministerområde</b>		<b>Vægt: 10 point</b>
4.a	Styrelsen skal fremme energibevstheden og sikre en omkostningseffektiv drift med fokus på reduktion i energiforbruget og CO2 udledningen.	10

#### Mål 5: Gennemførelse af Lean-projekter

Direktionen skal udvælge større strategiske områder til gennemførelse af optimering ved hjælp af Lean for at opnå effektiviseringer.

<b>Mål 5. Gennemførelse af Lean-projekter</b>		<b>Vægt: 5 point</b>
5.a	Større strategiske områder skal udvælges til gennemførelse af optimering ved hjælp af Lean med effektiviserings-gevinster på mindst 10 pct.	5

### 3. Målopfyldelse og udmøntning af resultatløb

Vurderingen af opfyldelsen af kontraktens mål vil ske ud fra en helhedsvurdering af de opnåede resultater med udgangspunkt i de angivne vægte for mål og resultatkrav. De opstillede vurderingsskalaer i Beredskabsstyrelsens resultatkontrakt 2013 lægges til grund for mål 1-4, herunder for delvis målopfyldelse.

Mål		Vægt
Mål 1	Operativt beredskab	40 point
Mål 2	Myndighedsopgaver	35 point
Mål 3	Udviklingstiltag for Beredskabsforbundet	10 point
Mål 4	Et grønnere ministerområde	10 point
Mål 5	Gennemførelse af Lean-projekter	5 point
I alt		100 point

Kontraktens vægte, som summer til 100 point, angiver det højest mulige antal point, der kan opnås for de pågældende mål. 100 point udløser et resultatløbstillæg på 90.000 kr. 0 point udløser ingen resultatløb. Pointtal derimellem udløser forholdsmæssig resultatløb.

Direktørens indsats vil blive vurderet ud fra et helhedsperspektiv, der er bredere end de opstillede mål og resultatkrav.

Departementschefen kan skønsmæssigt forhøje resultatløb, dog maksimalt til 25 pct. af grundløb, inkl. varige tillæg (ekskl. evt. åremålstillæg). Ved vurdering af, om der skal foretages en skønsmæssig forhøjelse, vil der blive lagt vægt på, om særlige forhold har gjort sig gældende. Det omfatter eksempelvis, at den personlige ledelse og gennemslagskraft har haft en særlig positiv virkning på Beredskabsstyrelsens resultater, eller at forhold uden for direktørens indflydelse har påvirket målopfyldelsen i negativ retning.

Departementschefen har endvidere mulighed for at nedsætte den efter kontrakten beregnede resultatløn. Efterlevelse af det grundlæggende ansvar for drift og budgetoverholdelse er fx forudsætning for udbetaling af resultatløn.

#### **4. Kontraktens status i relation til ansættelsesforholdet**

Kontraktens status i relation til ansættelsesforholdet i øvrigt fremgår af bilag.

#### **5. Rapportering og påtegning**

Beredskabsstyrelsen fremsender status på målopfyldelsen efter aftale med Forsvarsministeriet.

København den 21.12.2011



Lars Findsen  
Departementschef



Henning Thiesen  
Direktør

## Bilag

### Kontraktens status i relation til ansættelsesforholdet

1. Resultatlønskontrakten er en skriftlig aftale mellem direktøren og dennes departementschef og indgås for et år ad gangen. I kontrakten er der aftalt konkrete mål og resultatkrav for direktøren.
2. Resultatlønskontrakten kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling.
3. Resultatlønskontrakten ændrer ikke ved de regler, der gælder for ansættelsesforholdet i øvrigt.
4. I udgangspunktet ligger kontrakten fast i den indgåede kontraktperiode. I særlige tilfælde kan kontrakten genforhandles i løbet af kontraktperioden. Genforhandling kan kun finde sted i situationer, hvor de forudsætninger, som parterne har haft for at opstille mål og resultatkrav i resultatlønskontrakten, viser sig ikke at kunne holde. En genforhandling forudsætter, at der er enighed herom mellem kontraktens parter.
5. Når aftaleperioden er udløbet, skal der tages stilling til, om mål og resultatkrav er nået. Kan der ikke opnås enighed om, hvorvidt eller i hvilket omfang mål og resultatkrav er nået, træffes afgørelsen af departementschefen.
6. Direktørens indsats vil blive vurderet ud fra et helhedsperspektiv, der er bredere end de opstillede mål og resultatkrav. Departementschefen har mulighed for at forhøje beregnet resultatløn til maksimalt 25 pct. af grundlønnen inkl. varige tillæg (ekskl. evt. åremållstillæg), fx hvis særlige forhold har gjort sig gældende. Departementschefen har endvidere mulighed for at nedsætte den beregnede resultatløn, fx er efterlevelse af det grundlæggende ansvar for drift og budgetoverholdelse forudsætning for udbetaling af resultatløn.
7. Resultatlønstillægget ydes i henhold til Aftale om chefløn af 1. marts 2010 i § 5.
8. Der ydes særlig feriegodtgørelse af resultatlønnen efter de for ansættelsen i øvrigt gældende bestemmelser.
9. Resultatløn udbetales som ikke-pensionsgivende engangsvederlag.
10. Såfremt der sker direktørskifte i kontraktperioden kan kontrakten genforhandles. I modsat fald vil mål og resultatkrav stadig være gældende.
11. Fratræder direktøren i kontraktperioden, tilkommer der direktøren en forholdsmæssig andel af den opnåede resultatløn ved kontraktperiodens udløb, jf. dog pkt. 6.