

FORSVARSMINISTERIET



**Resultatlønskontrakt**  
**for**  
**direktøren for Beredskabsstyrelsen**  
**2011**

## 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 2011. Rammen for resultatløstillæg 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 fire mål for direktøren for Beredskabsstyrelsen i 2011. 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 2011.

Mål		Vægt (100 point)
Mål 1	Operativt beredskab	50
Mål 2	Uddannelsesvirksomhed	15
Mål 3	Myndighedsopgaver	30
Mål 4	Personalepolitiske kvalitetsmål	5

### Mål 1: Operativt beredskab

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

Mål 1. Operativt beredskab		Vægt: 50 point
1.a	Redningsberedskabet skal efter alarmering være fremme senest 1 time ved niveau 2-assistancer og senest 2 timer ved niveau 3- assistancer.	15
1.b	Andelen af rekvirenter, der er tilfredse eller meget tilfredse med en assistance, skal være 95 pct.	15
1.c	Andelen af værnepligtige der består indsats- og funktionsuddannelsen skal være mindst 80 pct.	10
1.d	Andelen af værnepligtige, der er enig i, at uddannelsen har den ønskede effekt skal være mindst 80 pct. jf. nærmere resultatkrav 1.6 i resultatkontrakten.	10

### Mål 2: Uddannelsesvirksomhed

På uddannelsesområdet skal styrelsen øge samfundets robusthed gennem udvikling og gennemførelse af uddannelser, temadage mv., der understøtter den beredskabsmæssige udvikling. Aktiviteterne skal bygge på formidling af ajourført viden fra ind- og udland. Formidlingen skal ske efter pædagogiske principper, der giver en effektiv læring og ressourceanvendelse.

Mål 2. Uddannelsesvirksomhed		Vægt: 15 point
2.a	Mindst 75 % af kursisterne skal give udtryk for, at de erhvervede beredskabsfaglige kompetencer nyttiggøres i forbindelse med opgavevaretagelsen i beredskabet samt bidrager til en mere effektiv og kvalificeret opgavevaretagelse for så vidt angår både forebyggende og afhjælpende tiltag.	15

### Mål 3: 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 3. Myndighedsopgaver		Vægt: 30 point
3.a	Undervisningsmaterialet om brandforebyggelse for børn skal have den ønskede effekt, jf. nærmere resultatkrav 3.2 i resultatkontrakten	15
3.b	Øvelsesforummet skal have den ønskede effekt, jf. nærmere resultatkrav 3.3 i resultatkontrakten.	15

### Mål 4: Personalepolitisk kvalitetsmål

Sygefraværet skal reduceres ved forebyggende initiativer og håndtering ved højt sygefravær.

Mål 4. Sygefravær		Vægt: 5 point
4.a	Det gennemsnitlige sygefravær pr. medarbejdere må maksimalt udgøre 5 sygedage ekskl. langtidssygefravær og ansatte på særlige vilkår.	5

## 3. Målopfyldelse og udmøntning af resultatløns

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 2011 lægges til grund, herunder for delvis målopfyldelse.

Mål		Vægt
Mål 1	Operativt beredskab	50 point
Mål 2	Uddannelsesvirksomhed	15 point
Mål 3	Myndighedsopgaver	30 point
Mål 4	Sygefravær	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 resultatlønsstillæg på 90.000 kr. 0 point udløser ingen resultatløns. Pointtal derimellem udløser forholds-mæssig resultatløns.

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

Departementschefen kan skønsmæssigt forhøje resultatlønnen, dog maksimalt til 25 pct. af grundlønnen 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 resultatløns. Efterlevelse af det grundlæggende ansvar for drift og budgetoverholdelse er fx forudsætning for udbetaling af resultatløns.

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

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

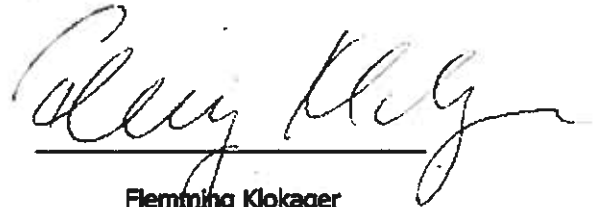
#### **5. Rapportering og påtegning**

Beredskabsstyrelsen fremsender status på målopfyldelsen efter aftale med Forsvarsministeriet.

København den 21 DEC. 2010



Lars Findsen  
Departementschef



Flemming Klokager  
fg. 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 grundlønningen 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.