



Direktørkontrakt 2011 for styrelseschef Thorkil Juul, Ankestyrelsen

Denne kontrakt knytter sig til Ankestyrelsens resultatkontrakt for 2011 indgået med Socialministeriets departement. Resultatkontrakten indeholder derudover resultatmål inden for en række strategiske, udviklingsorienterede og ledelsesmæssige aktiviteter.

1. Ankestyrelsens mission og strategiske mål

Ankestyrelsen er landets øverste administrative klageinstans og praksiskoordinerende myndighed på social- og beskæftigelsesområdet.

Ankestyrelsen har herudover pligt til på landsplan at koordinere praksis og vejlede om praksis med henblik på, at afgørelser, som kan indbringes for Ankestyrelsen, de sociale nævn og beskæftigelsesankenævnene træffes i overensstemmelse med lovgivningen.

Endelig har Ankestyrelsen til opgave at tilvejebringe viden om udviklingen inden for det sociale og beskæftigelsesretlige område til interessenter og offentligheden i form af undersøgelser og statistikker, der samlet giver et konkret billede af kommunale afgørelser og sagsbehandling inden for området.

2. Resultatløn

Direktørkontrakten er grundlaget for opgørelsen af direktørens resultatløn.

Den samlede udbetaling af resultatløn bygger på en beregning af den opnåede pointsum af kontraktpunkterne ud fra de opnåede resultater (beregnet resultatløn) jf. bilag 1 og 2 samt en vurdering af direktørens arbejde og personlige lederskab i det forløbne år (skønsmæssig vurdering).

3. Opgørelse af beregnet resultatløn

Opfyldelse af resultatkontrakten skal i høj grad bero på, om de opstillede output-, resultat- og effektmål er nået. Der skal tages hensyn til, om de opstillede indikatorer peger i en positiv retning, og om de tilførte ressourcer (input) står mål med de resultater og virkninger, som styrelsen har leveret.

Disse mål er inddelt i tre typer af mål:

- Kvantitative mål
- Skønsmæssige mål
- Enten/eller mål

Det beregnede beløb kan maksimalt udløse et tillæg på 15 procent af summen af lønrammen plus varige tillæg af cheflønspuljen.

3.1. Vægte og point

Kontraktmålene er tildelt vægte, jf. bilag 1 og 2. Styrelsens resultatkontraktmål summer til 80 point, jf. bilag 1, mens resultatkravene for de strategiske, udviklingsorienterede og ledelsesmæssige aktiviteter for 2011 summer til 20 point, jf. bilag 2.

Den maksimale pointsum (100 point) kan opnås hvis:

- Alle kvantitative mål overopfyldes med 5 procent. (dog skal mål vedr. sagsbehandlingstid være overopfyldt med 10 procent).
- Alle enten/eller-mål er opfyldt og
- alle skønsmæssige mål opfyldes med 100 procent.



3.2. Opgørelse af de forskellige beregnede mål

For kvantitative mål opgøres pointtallet ud fra den relative over- eller underopfyldelse af resultatmålet. En præcis opfyldelse samt overopfyldelse op til 1 procent udløser points svarende til 1 procent overopfyldelse af målet. Overopfyldelse over 1 procent udløser en forholdsmæssig stigning i points. Det fulde pointtal opnås ved en overopfyldelse af målet på 5 procent eller derover. Underopfyldelse udløser negative points. Der kan maksimalt fratrækkes points svarende til en underopfyldelse på 5 procent.

Enten-eller-mål opgøres som enten opfyldt eller ikke opfyldt og udløser henholdsvis point svarende til resultatmålets vægt eller ingen point.

Skønsmæssige mål opgøres som et skøn over den relative opfyldelse af målet med intervallerne 25 %, 50 %, 75 % og 100 %. Er vurderingen, at målet er opfyldt med 100 procent udløses point svarende til 100 procent af vægten.

4. Vurdering af personligt lederskab

I den skønsmæssige fastsættelse indgår en vurdering af styrelseschefens personlige lederskab, herunder styrelseschefens håndtering af begivenheder og opgaver, der ikke var forudset ved kontraktindgåelsen. Vurderingen foretages af departementschefen.

Den skønsmæssige vurdering, som foretages af departementschefen, kan udløse en forhøjelse af resultatlønnen til samlet maksimalt 25 procent af summen af lønrammen plus varige tillæg af cheflønspuljen. Den skønsmæssige fastsatte resultatlønn kan maksimalt udgøre det samme som den beregnede del.

I vurderingen af styrelseschefens personlige lederegenskaber vil der blive lagt vægt på følgende tre personlige indsatsområder:

1. Personlig troværdighed og gennemslagskraft såvel ledelsesmæssigt som fagligt.
2. Evnen til at indgå aktivt i det samlede ministeriums lederteam.
3. Evnen til aktivt at bidrage til departementets arbejdsfunktioner.

5. Kontraktens grundlag og ramme

Denne kontrakt indgås på grundlag af cirkulære af 1. marts 2010 om aftale om chefløn.

Om kontraktens opbygning og status henvises til Finansministeriets vejledning af oktober 2003 om effektiv opgavevaretagelse i staten.

Fratræder styrelseschefen stillingen i løbet af kontraktperioden, fastsættes resultatlønnen forholdsmæssigt.

Bilag til kontrakten

Bilag 1: Ankestyrelsens resultatkontraktmål 2011- 2014 incl. vægte og point.

Bilag 2: Strategiske og udviklingsorienterede indsatser incl. vægte og point.

København d.

Departementschef
Jesper Fisker

København d. 14. marts 2011

Styrelseschef
Thorkil Juul



Bilag 1: Ankestyrelsens resultatkontraktmål 2011 – 2014:

OUTPUTMÅL		
MÅL	MÅLTYPE	VÆGT
Sagsproduktion		
Produktivitet – Indtægtsdækket virksomhed	K	4
Produktivitet – Øvrige sager	K	3
Sagsbehandlingstid – Arbejdsskadesager	K	3
Sagsbehandlingstid – Tvangsanbringelser og magtanvendelse	E	2
Sagsbehandlingstid – Underretninger	E	2
Sagsbehandlingstid – Afviste principielle sager	E	2
Sagsbehandlingstid – Realitetsbehandlede principielle sager	K	2
Sagsbehandlingstid – Udenlandske pensionsager	K	2
Sagsbehandlingstid – Øvrige stamkontosager	K	2
Sagsbehandlingstid – Forsikringsager (BU)	K	2
Sagsbehandlingstid – Arbejdsmiljøklagenævnet	K	2
Sagsbehandlingstid – Ligebehandlingsnævnet	K	2
Veltrimmet opgavevaretagelse		
Tematiseret sagsbehandling	E	2
Kønsmainstreaming	S	1
Digitaliseringsstrategi	E	2
Digital sagsbehandling	E	2
Digital kommunikation med eksterne brugere	E	2
Undersøgelser		
Praksisundersøgelser	E	6
Statistik		
Førtidspension, anbringelser, arbejdsskade og ankestatistik	E	2
RESULTATMÅL		
Korrekt og tilstrækkelig vejledning af borgere og interessenter		
Ankestyrelsens vejledningsforpligtelse	S	3
Hurtige og korrekte afgørelser		
Intern kvalitetskontrol	K	5
Uafhængig og troværdig		
Praksiskoordinering – Principafgørelser	E	4
Praksiskoordinering – praksisundersøgelser	S	2
Aktivt samspil med omverden og kendskab til brugeres behov		
Borger- og brugervenlig betjening	S	3
Modernisering af to statistikker	S	1
Loggiver og andre får viden om udmøntning af lovgivning mv.		
Velfærdsundersøgelser, analyser og guides	S	3
EFFEKT MÅL		
Klagere får korrekt retsstilling – retssikkerhed for den enkelte	K	3
Korrekt praksis i kommuner og nævn mv.- retssikkerhed for samfundet	S	4
Bidrag til effektiv og kvalitetsbevidst tilrettelæggelse og administration af velfærdsydelser og -lovgivning	S	4
Regering og Folketing får nødvendig viden til hhv. lovforberedende arbejde og om administration og udmøntning af vedtagen lovgivning	S	3
I alt		80



Bilag 2: Strategiske, udviklingsorienterede og ledelsesmæssige aktiviteter 2011:

KONCERNSTRATEGISKE INDSATSER		
MÅL	MÅLTYPE	VÆGT
Koncernledelse		
Strategisk koncernsamarbejde Bidrage til udvikling og realisering af koncernstrategiske indsatser, politikker mv. ved aktiv deltagelse i koncernledelsens strategiske samarbejde.	S	3
Koncernprojekt		
Handlingsplan & arbejdsgrupper mv. Understøtte og bidrage til projektets arbejdsgrupper mv., samt til implementering af initiativer fra "handlingsplan for bedre brug af aktuelt bedste viden" i Ankestyrelsen.	S	2
Økonomi og regnskab		
Økonomiforvaltning Ankestyrelsens økonomiforvaltning bedømmes som tilfredsstillende ved Rigsrevisionens løbende og afsluttende revision og de regnskabsmæssige forklaringer giver ikke anledning til bemærkninger i statsregnskabet.	E	5
IT		
Informationssikkerhed Sørge for at Ankestyrelsen implementerer informationssikkerhed jf. DS 484:2005 i henhold til Socialministeriets plan, herunder varetager forpligtelserne udmøntet i Socialministeriets overordnede informations-sikkerhedspolitik samt de gældende retningslinjer for sikkerhedsorganisationen.	E	2
Humankapital		
Sygefravær - Påse at der sker løbende opfølgning på sygefravær. - Sygefravær på niveau eller under statsligt gennemsnit.	E	3
ØVRIGE STRATEGISKE OG UDVIKLINGSORIENTERED E INDSATSER		
MÅL	MÅLTYPE	VÆGT
Ledelse		
Trivsel og arbejdsglæde - Sikre at medarbejderne føler sig velinformerede i forhold til chefgruppe og direktion. - Sikre opfølgning på gennemførte ledermålinger. - Udarbejdelse af en ny ledelsespolitik.	S	3
Rekrutteringsstrategi Udarbejdelse af en ny rekrutteringsstrategi, som afspejler opgavesammensætning og opgaveudførelse samt de krav og forventninger, der stilles til medarbejdernes arbejde og omstillingsparathed.	E	2
I ALT		20
VURDERINGSSKALA		
Kvantitativt (K)		30
Enten-eller (E)		38
Skønsmæssigt (S)		32
I alt		100