

## Resultatlønskontrakt 2014 for direktør Anette Dørge, Danmarks Akkrediteringsinstitution (AI)

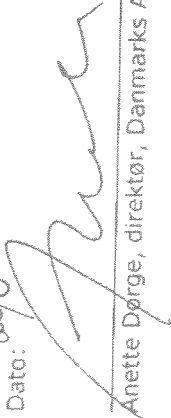
Ved opførelsen af resultatlønskontrakten for 2014 skal direktøren for AI beskrive vurderer årets indsats. Vurderingen på skalaen 1-5 er fra 1, en meget ringe målopfyldelse, til 5, en meget tilfredsstillende målopfyldelse. Direktøren for Uddannelsesstyrelsen (UDS) vurderer tilsvarende

	Mål	Egenvurdering i ord (hvad har effekten været)	Egenvurdering for hvert mål på skalaen 1-5	Direktøren for UI's vurdering på skalaen 1-5
Faglige ledelsesmæssige mål (Vægt 60 %)	Dette punkt udgøres af resultatkrav fra Danmarks Akkrediteringsinstitutions resultatkontrakt for 2014.			
Personale ledelsesmæssige mål (Vægt 20 %)	<p>1) I efteråret 2013 gennemførte institutionen en omfattende værdiprocess (grundfortælling), der havde til formål at skabe en ny fælles identitet for den nye "sammenbragte" institution. Værdiprocessen tog sit afsæt i at definere eksternt rettede værdier, der skal understøtte og styrke løsningen af den nye akkrediteringsopgave samt skærpe institutionens eksterne fokus og rolle som central formidler af viden om kvalitet og kvalitetssikring. Direktøren vil sikre, at værdierne bliver omsat til konkrete tiltag i opgavevaretagelsen i forhold til konkrete handleplaner for akkreditering, analyse og kommunikation. Handleplanerne færdiggøres 1. maj 2014.</p> <p>2) Direktøren vil sikre, at institutionens samlede kompetencer, viden og arbejdsformer er de bedste for at understøtte kerneopgaverne, og at der løbende følges op på kompetencebehovene ved hjælp en ny kompetenceudviklingsstrategi, der udarbejdes primo 2014. Projektarbejdsformen indføres fra 2014 for institutionsakkreditering, analyseopgaver samt større kommunikationsopgaver.</p> <p>3) I foråret 2014 gennemføres et samlet lederudviklingsforløb for ledelsesgruppen med henblik på at understøtte den nye</p>			

<p><b>Strategiske ledelsesmæssige mål (Vægt 20 %)</b></p>	<p>organisationsstruktur og løsning af institutionens kerneopgaver.</p> <p>1) Direktøren vil sikre, at der løbende og systematisk samles op på erfaringerne med de første institutionsakkrediteringer, og at konceptet og metoden løbende tilpasses inden for lovens og bekendtgørelsens rammer. Ved udgangen af 2014 afholdes et internt opfølgningsseminar, og konklusionerne herfra dokumenteres i et notat (jf. pkt. 3.B i Resultatkontrakt 2014).</p> <p>2) Direktøren vil sikre, at der er en løbende dialog med ministerium, institutioner, studentorganisationer og andre nøgleinteressenter om udviklingen i den eksterne kvalitetssikring. Direktøren og AI's øvrige ledelse og medarbejdere deltager i møder i regi af rektorkollegierne, har derudover faste møder med studentorganisationer og relevante interessante organisationer.</p> <p>3) Direktøren vil sikre et øget eksternt fokus på formidling af resultater og viden om kvalitet og kvalitetssikring (jf. pkt.3A. i Resultatkontrakt 2014).</p> <p>4) Direktøren vil med udgangspunkt i Finansministeriets projekt God Økonomistyring sikre, at der implementeres en god og smidig effektiv administration, samt at cirkulæret om god offentlig økonomistyring implementeres. Direktøren vil i øvrigt sikre at organisationen har et udgiftsloft svarende til finanslovsbevillingen for 2014 som følge af afprøvning af budgetloven -jf. Finansministeriets Cirkulære om afprøvning af budgetlovens bestemmelser i staten i 2013, CIR nr. 85 af 29/11/2012.</p>		
---	--	--	--

23/6-14

Dato:



Anette Døge, direktør, Danmarks Akkrediteringsinstitution

26/6-14

Dato:



Nils Agertus, direktør Uddannelsesstyrelsen

### **Kontraktens status (Bilag til resultatlønskontrakten for direktøren)**

1. Resultatlønskontrakten – herunder resultatvurderingen – kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling.
  2. Kontrakten ændrer ikke ved de regler, der gælder for ansættelsesforholdet i øvrigt.
  3. Kontrakten betragtes som et personligt værktøj for direktøren. Dog anbefales det, at kontraktens indhold gøres bekendt for medarbejderne.
  4. Kontrakten kan genforhandles i løbet af kontraktperioden, såfremt der er enighed mellem kontraktens parter, hvis der er bristet væsentlige forudsætninger for de opstillede resultatmål.
  5. Fratræder direktøren i løbet af kontraktperioden, opgøres resultatkontrakten ved den årlige opgørelse af resultatlønskontrakten under hensyntagen til den forkortede kontrakt med mindre fratrædelsen skyldes vedkommendes væsentlige misligholdelse. Den maksimalt mulige resultatløns reduceres med 1/12 for hver resterende måned i kontraktperiode.
  6. Når kontraktperioden er udløbet, opgøres resultatlønskontrakten. Er der ikke enighed om, hvorvidt og i hvilket omfang resultatmålene er nået, træffes afgørelsen af direktøren i Universiteter og Internationalisering.
  7. Ved opgørelsen af resultatlønskontrakter skal direktøren vurderes indenfor ”Faglige ledelsesmæssige mål”, ”Personale ledelsesmæssige mål” og ”Strategiske ledelsesmæssige præstationer” vurderes på en skala fra 1-5 og vægtes. Hvert år revideres satsene for udbetaling af resultatløns.
  8. Der kan maksimalt ydes resultatløns på 15 % af lønrammelønnen inklusive varige tillæg. Resultatlønnen er ikke pensionsgivende. Der ydes særlig feriegodtgørelse af resultatløns efter de regler, der i øvrigt gælder for ansættelsen. I beregningsgrundlaget for resultatlønnen indgår ikke topchefstillæg og åremålstillæg.
  9. Direktøren for Universiteter og Internationalisering kan forhøje den beregnede resultatløns, hvis særlige forhold taler herfor. Der kan maksimalt udmøntes et samlet resultatløns på 15 % af den samlede lønramme inklusiv varige tillæg.
  10. Direktøren for Universiteter og Internationalisering kan reducere den beregnede resultatløns, hvis særlige forhold taler herfor.
- I 1. Resultatlønnen ydes i henhold til reglerne i Finansministeriets publikation ”Effektiv opgavevaretagelse i staten”, afsnit 3.8 og Finansministeriets ”Vejledning om resultatløns afsnittet ”Resultatlønnen størrelse”.