

Resultatlønskontrakt 2015 for direktør Anette Dørge, Danmarks Akkrediteringsinstitution (AI)

Ved opgørelsen af resultatlønskontrakten for 2015 skal direktøren for AI beskrivende vurdere 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 målopfyldelsen.

	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 70 %)	Dette punkt udgøres af resultatkrav fra Danmarks Akkrediteringsinstitutions resultatkontrakt for 2015.			
Personale ledelsesmæssige mål (Vægt 20 %)	<p>1) Indfasningen af institutionsakkreditering sker betydelig langsommere end forudsat (forskydning fra 2015 til 2016). Det har en række konsekvenser for såvel planlægning, økonomi og personale. Ledelsen har i 2015 en stor opgave ift. at fastholde og motivere dygtige medarbejdere og i videst muligt omfang planlægge institutionsakkrediteringerne for 2016, så organisationen ikke bliver lagt ned i 2016, hvor belastningen vil være stor. I 2015 vil uddannelsesakkreditering fylde forholdsvis mere.</p> <p>2) Ledelsen skal endvidere sikre, at akkrediteringsinstitutionen er i besiddelse af tilstrækkelige juridiske kompetencer, således at opgaveløsningen er præget af en høj og sikker juridisk kvalitet.</p> <p>3) I efteråret 2014 havde organisationen en proces vedr. interne samarbejdsværdier. Resultatet blev identifikation af 7 værdier (kategoriseret i 3 grupper). Direktøren vil i samarbejde med Samarbejdsudvalget sikre, at disse værdier omsættes i MUS, lønprincipper og samarbejdspolitikken i løbet af 2015.</p>			
Strategiske ledelsesmæssige mål (Vægt 10 %)	<p>1) Direktøren vil sikre, at der er en løbende dialog med ministerium, institutioner,</p>			

	<p>studenterorganisationer og andre nøgleinteressenter om udviklingen i den eksterne kvalitetssikring. Resultatet af disse møder er en løbende forventningsafstemning ift. den eksterne kvalitetssikring, og i særdeleshed institutionsakkreditering. Direktøren har desuden et særligt ansvar for at sikre gennemsigthed ift. metoder, processer og afgørelser for institutionsakkreditering, for derigennem at tydeliggøre den samfundsmæssige nytte af akkrediteringerne.</p>			
<p>2) 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 2015 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>				

Dato: 16. 3. 2015



Anette Dørge, direktør, Danmarks Akkrediteringsinstitution

Dato:

28/3-2015



Nils Agerhus, 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 reduktion med 1/12 for hver resterende måned i kontraktperioden.
6. Når kontraktperioden er udløbet, opgøres resultatlønskontrakten. Er der ikke enighed om, hvorvidt og i hvilket omfang resultatmålene er nået, træffes afgørelsen af direktør for Universiteter og Internationalisering.
7. Ved opgørelsen af resultatlønskontrakter skal direktøren vurderes indenfor ”Faglige ledelsesmæssige mål”, ”Personale ledelsesmæssige mål” og ”Strategiske ledelsesmæssige mål”. Præstationen vurderes på en skala fra 1-5 og vægtes. Hvert år revurderes sætterne 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 resultatløns 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.
11. Resultatlønnen ydes i henhold til reglerne i Finansministeriets publikation ”Effektiv opgavevaretagelse i staten”, afsnit 3.8 og Finansministeriets ”Vejledning om resultatløns afsnittet ”Resultatlønnen størrelse”.