

FORSVARSMINISTERIET



**Direktørkontrakt**

**for**

**farvandsdirektøren**

**2011**

## 1. Indledning

I direktørkontrakten fokuseres på eksternt rettede mål og interne organisatoriske mål, der i muligt omfang er dækkende for Farvandsvæsenets opgavevaretagelse. Direktørkontrakten tager udgangspunkt i Farvandsvæsenets resultatkontrakt 2011. Rammen for resultatløstillæg udgør 50.000 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 farvandsdirektøren i 2011. Under hvert mål er der fastsat resultatkrav, der er vægtet med henblik på udmøntning af resultatløns. Resultatkravene i mål 1-4 er udvalgt fra Farvandsvæsenets resultatkontrakt 2011.

Mål	Vægt (100 point)
Mål 1 Sejladsinformation	10
Mål 2 Afmærkning/navigation	20
Mål 3 Lodsning udført af Det statslige Lodsvæsen	25
Mål 4 Personalepolitisk kvalitetsmål	5
Mål 5 Fremdrift på væsentligste fokusområder	40

### Mål 1: Sejladsinformation

Farvandsvæsenet skal stille sejladsinformation af høj kvalitet til rådighed for skibstrafikken.

Mål 1. Sejladsinformation	Vægt: 10 point
1.a Antallet af visninger af "Sejladsudsigten" på hjemmesiden skal øges med 10 pct.	10

### Mål 2: Afmærkning / navigation

Farvandsvæsenet skal etablere, vedligeholde og overvåge flydende og stationær afmærkning, radio-navigation og andre navigationshjælpe midler som Automatic Identification System (AIS).

Mål 2. Afmærkning / navigation	Vægt: 20 point
2.a Near miss kollisioner må ikke overstige 2,3 pr. 10.000 AIS udstyrede skibe	15
2.b Nøgletal for near miss grundstødninger skal opstilles.	5

### Mål 3: Lodsning udført af Det Statslige Lodsvæsen

Det Statslige Lodsvæsen skal stille stedkendte og højt kvalificerede lodser til rådighed for skibstrafikken.

Mål 3. Lodsning udført af Det Statslige Lodsvæsen	Vægt: 25 point
3.a Mindst 95 pct. af skibene i Storebælt omfattet af IMO's lodsanbefalinger skal tage lods om bord.	10
3.c Lodsningsproduktiviteten skal være mindst 43 pct.	15

#### Mål 4: Personalepolitisk kvalitetsmål

Sygefraværet skal reduceres som overordnede indikator for medarbejdersituationen.

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

#### Mål 5: Fremdrift på væsentligste fokusområder

Farvandsdirektøren skal aktivt og konstruktivt bidrage til fremdriften på de væsentligste fokusområder i perioden 2011-2014:

- Genopretning af Det Statslige Lodsvæsens økonomi (tillægges særlig vægt)
- Modernisering af kystredningstjenesten
- Øget sejladsikkerhed

Mål 5. Fremdrift på væsentligste fokusområder		Vægt: 40 point
5.a	Farvandsdirektørens håndtering af opgaven vurderes med udgangspunkt i følgende kriterier: <ul style="list-style-type: none"><li>• Evnen til aktivt og konstruktivt at bidrage til fremdrift på fokusområderne</li><li>• Personligt lederskab og gennemslagskraft såvel ledelsesmæssigt som fagligt</li></ul>	40

### 3. Målopfyldelse og udmøntning af resultatløn

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 Farvandsvæsenets resultatkontrakt 2011 lægges til grund for mål 1-4, herunder for delvis målopfyldelse.

Mål	Vægt	
Mål 1	Sejladsinformation	10 point
Mål 2	Afmærkning/navigation	20 point
Mål 3	Lodsning udført af Det Statslige Lodsvæsen	25 point
Mål 4	Sygefravær	5 point
Mål 5	Fremdrift på væsentligste fokusområder	40 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 resultatlønstillæg på 50.000 kr. 0 point udløser ingen resultatløn. Pointtal derimellem udløser forholdsmæssig resultatløn.

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

Departementschefen kan skønsmæssigt forhøje resultatlønnen, dag 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 Farvandsvæsenets resultater, eller at forhold uden for farvandsdirektørens indflydelse har påvirket målopfyldelsen i negativ retning.

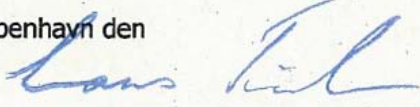
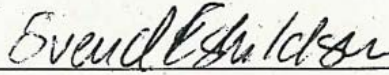
Departementschefen har endvidere mulighed for at nedsætte den efter kontrakten beregnede resultatlø. Efterlevelse af det grundlæggende ansvar for drift og budgetoverholdelse er fx forudsætning for udbetaling af resultatlø.

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

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

#### 5. Rapportering og påtegning

Farvandsvæsenet fremsender status på målopfølgelsen efter aftale med Forsvarsministeriet.

København den	20. dec. 2010
	
_____	_____
Lars Findsen departementschef	Svend Eskildsen farvandsdirektør

## 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. Departementschefen har mulighed for at nedsætte den efter kontrakten beregnede resultatløn, hvis det vurderes, at direktøren ensidigt fokuserer på at opfylde mål i direktørkontrakten på bekostning af andre væsentlige styringsopgaver ved myndigheden.
7. Resultatlønstillægget ydes i henhold til Aftale om chefløn af 13. 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.