

Direktørkontrakt 2010
for
Jesper Jarmbæk
Kort & Matrikelstyrelsen

1. INDLEDNING

Direktørkontrakten omfatter dels mål og resultatkrav i resultatkontrakten for 2010 for Kort- og Matrikelstyrelsen, dels særlige direktørmål for strategisk udvikling og ledelse af institutionen og bidrag til koncernledelsen indeholdt i denne kontrakt (afsnit II).

Ved den kvantitative resultatvurdering vægtes opfyldelsen af resultatkontrakten med 2/3-del og direktørmålene med 1/3-del i overensstemmelse med hhv. de i resultatkontrakten og afsnit III fastlagte kriterier.

2. MÅL FOR STRATEGISKE UDVIKLING OG LEDELSE

Område 1: KMS som attraktiv arbejdsplads (Koncernmål 3)

Direktørmål	Direktørkrav
1.1. Trivsel, ledelse, psykisk arbejdsmiljø mv.	1. Attraktiv arbejdsplads
	2. God personaleledelse
	3. Kompetenceudvikling
	4. Strategisk ledelse og effektive arbejdsgange
	5. Opfølgning på foregående års måling
1.2. Indsats for at øge integrationen af etniske minoriteter med henblik på at opfylde det fællesstatslige måltal om at 4% af medarbejdere har anden etnisk baggrund end dansk	1. KMS skal i gennemsnit have 2 medarbejdere med anden etnisk baggrund ansat under det rummelige arbejdsmarked/sociale kapital
	2. I forbindelse med rekruttering indkaldes alle ansøgere med anden etnisk baggrund til samtale såfremt de opfylder de formelle kvalifikationer

Område 2: Intern ledelse og organisation (Koncernmål 3)

Direktørmål	Direktørkrav
2.1: KMS arbejder målrettet med ledelses- og kompetenceudvikling med udgangspunkt i kompetencestrategien	1. Udvikling af flere medarbejdere med generalistkompetencer
	2. Kompetenceudvikling af de administrative medarbejdere i gangsekretariatene
2.2: KMS udvikler og tilpasser løbende organisationen	1. Organisationstilpasning foranlediget af ændret opgavevaretagelse på IT-området samt øvrige behov for justeringer
	2. Afklaringsforløb og organisering efter overtagelse af ansvaret for den matrikulære sagsbehandling fra Københavns og Frederiksberg kommuner
	3. Evaluering af ledelsesstruktur, opgavevaretagelse og organisering af det matrikulære område

2.3: KMS udarbejder ny strategi	1. KMS udarbejder ny strategi
2.4: Rettidig implementering af vedtagne EU-retsakter	1. Direktøren sikrer rettidig implementering af vedtagne EU-retsakter samt sikrer, at Kommissionen meddeles, at implementeringen er gennemført

Område 3: Det Moderne Miljøministerium - understøtte tværgående ledelse, organisatoriske udvikling samt samarbejde i MIM (Koncernmål 1 og 3)

Direktørmål	Direktørkrav
3.1: Styrke det horisontale samarbejde mellem MIM's institutioner – tværgående ledelse og samarbejde	1. Direktøren sikrer at KMS bidrager med organisation og ledelse til foranalysen af Grønt Danmarkskort og med ledelse til færdiggørelse af digitaliseringsstrategien samt den tilhørende handlingsplan
	2. Samarbejde på tværs i MIM vedr. Captia og Ledelses Informations System (LIS)
	3. Koordinering og styring af Ledelses Informations System (LIS)
3.2: Lokale aktiviteter og tiltag til udmøntning af Miljøministeriets ledelsesgrundlag	1. Lokale aktiviteter og tiltag til udmøntning af Miljøministeriets ledelsesgrundlag

3. VÆGTNING AF MÅL/RESULTATKRAV

Direktørmål: 1/3-del.

Mål	Vægt	Opfyldt 100 %	Delvist opfyldt 50 %	Ikke opfyldt -50 %
Direktørmål 1	13,0%			
Direktørkrav 1.1.1: Attraktiv arbejdsplads	3,0%			
1.1.1.1: Alt i alt et godt psykisk arbejdsmiljø og tilfredshed med job som helhed	1,5%	Resultat er på minimum samme niveau som 2009		Resultat fra 2009 er ikke opretholdt
1.1.1.2: Balance m. arbejdstid og arbejds-mængde	1,5%	Resultatet er en forbedring i forhold til 2009	Resultatet er uændret i forhold til 2009	Resultat fra 2009 er ikke opretholdt
Direktørkrav 1.1.2: God personaleledelse	2,0%			
1.1.2.1: Spørgsmål til nærmeste leder	2,0%	Resultat er på minimum samme niveau som 2009		Resultat fra 2009 er ikke opretholdt
Direktørkrav 1.1.3: Kompetenceudvikling	3,0%			
1.1.3.1: Medarbejderen skal opleve at bruge viden/evner i arbejdet og udvikle sig	1,5%	Resultatet er en forbedring i forhold til 2009		Resultat fra 2009 er ikke opretholdt
1.1.3.2: Andel af medarbejdere, der har haft MUS og udviklingsplaner	1,5%	Resultatet er en forbedring i forhold til 2009		Resultat fra 2009 er ikke opretholdt
Direktørkrav 1.1.4: Strategisk ledelse og effektive arbejds gange	1,5%			
1.1.4.1: Effektive arbejds gange og processer, samt udvikle produkter og ydelser	1,5%	Resultatet er en forbedring i forhold til 2009	Resultatet er uændret i forhold til 2009	Resultat fra 2009 er ikke opretholdt

Mål	Vægt	Opfyldt	Delvist opfyldt	Ikke opfyldt
		100 %	50 %	-50 %
Direktørkrav 1.1.5: Opfølgning på foregående års måling	1,5%			
1.1.5.1: Opfølgning på foregående års måling	1,5%	Der er iværksat initiativer til forbedring af det udpegede indsatsområde		Chefgruppen har drøftet mulige initiativer til forbedring af effektive arbejds gange
Direktørkrav 1.2.1: KMS skal i gennemsnit have 2 medarbejdere med anden etnisk baggrund ansat under det rummelige arbejdsmarked/socialt kapital	1,0%	Der er i gennemsnit ansat 2 medarbejdere med anden etnisk baggrund under det rummelige arbejdsmarked/socialt kapital	Der er i gennemsnit ansat 1 medarbejder med anden etnisk baggrund under det rummelige arbejdsmarked/socialt kapital	Der er i gennemsnit ansat 0 medarbejdere med anden etnisk baggrund under det rummelige arbejdsmarked/socialt kapital
Direktørkrav 1.2.2: 1 forbindelse med rekruttering indkaldes alle ansøgere med anden etnisk baggrund til samtale såfremt de opfylder de formelle kvalifikationer	1,0%	Andelen af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk er øget med 0,5%	Andelen af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk er øget med 0,2%	Der har ikke været ansøgere med anden etnisk baggrund til samtale ifm rekruttering
Direktørmål 2	12,0%			
Direktørkrav 2.1.1: Udvikling af flere medarbejdere med generalistkompetencer	1,0%	Der er lavet udviklingsplaner med henblik på udvikling af generalistkompetencer for 15 medarbejdere	Der er lavet udviklingsplaner med henblik på udvikling af generalistkompetencer for 10 medarbejdere	Der er ikke iværksat konkret aktiviteter ofr udvikling af flere generalistkompetencer
Direktørkrav 2.1.2: Kompetenceudvikling af de administrative medarbejdere i gangsekretariatene	1,5%	Mere end 2/3 af cheferne og medarbejderne i gangsekretariatet oplever at kompetenceudviklingsforløbet har haft en positiv effekt på opgaveløsningen	Der er gennemført et kompetenceudviklingsforløb for de administrative medarbejdere i gangsekretariatene	Der er ikke gennemført et kompetenceudviklingsforløb for gangsekretariatene

Mål	Vægt	Opfyldt 100 %	Delvist opfyldt 50 %	Ikke opfyldt -50 %
Direktørkrav 2.2.1: Organisationstilpasning foranlediget af ændret opgavevaretagelse på IT-området samt øvrige behov for justeringer	2,5%	Organisationstilpasning er godkendt af direktionen og implementeret	Forslag til organisations-tilpasning inkl. medarbejder-indplacering er udarbejdet	Workshop med SU, TR samt udvalgte chefer og medarbejder-repræsentanter er afholdt
Direktørkrav 2.2.2: Aflæringsforløb og organisering efter overtagelse af ansvaret for den matrikulære sagsbehandling fra Københavns og Frederiksberg kommuner	2,0%	Der er gennemført kompetence og aflæringsamtaler med de overførte medarbejdere	Plan for organiseringen af den matrikulære sagsbehandling fra KBH og FRB kommune er behandlet i SU	Plan for overførslen af medarbejdere eller organisering af den matrikulære sagsbehandling fra KBH og FRB kommune
Direktørkrav 2.2.3: Evaluering af ledelsesstruktur, opgavevaretagelse og organisering af det matrikulære område	2,0%	Evaluering og evt. forslag til ny organisering er forelagt SU	Oplæg er direktionsbehandlet	Udarbejde oplæg til evaluering af opgavevaretagelse og organisation i MAJ-området
Direktørkrav 2.3.1: KMS udarbejder ny strategi	2,0%	Ny strategi er fremsendt til departementet		1. udkast er forelagt direktionen
Direktørkrav 2.4.1: Direktøren sikrer rettidig implementering af vedtagne EU-retsakter samt sikrer, at Kommissionen meddeles, at implementeringen er gennemført	1,0%	Alle retsakter er implementeret rettidigt		1 eller flere retsakter er ikke implementeret rettidigt

Mål	Vægt	Opfyldt	Delvist opfyldt		Ikke opfyldt
			50 %	0 %	
Direktørmål 3					
Direktørkrav 3.1.1: Direktøren sikrer at KMS bidrager med organisation og ledelse til foranalysen af Grønt Danmarkskort og med ledelse til færdiggørelse af digitaliseringsstrategien samt den tilhørende handlingsplan	8,0%	Foranalyse til Grønt Danmarks-kort samt digitaliseringsstrategien med tilhørende handlingsplan er færdiggjort og godkendt		Der er stillet ledelse og organisation til rådighed for Grønt Danmarkskort og digitaliserings-strategien	
Direktørkrav 3.1.2: Samarbejde på tværs i MIM vedr. Captia og Ledelses Informations System (LIS)	3,0%	Der er afholdt mindst 2 tværgående netværksmøder samt gennemført uddannelsesaktiviteter for superbrugere på LIS		Der er afholdt 1 tværgående netværksmøde	
Direktørkrav 3.1.3: Koordinering og styring af Ledelses Informations System (LIS)	1,0%	Materiale vedrørende anvendelsesmuligheder i LIS er afleveret til Koncernledelsen (KCL)		Klare regler for fremtidig prioritering og styring af LIS er udarbejdet og godkendt af Sekretariatschefkreds	
Direktørkrav 3.2.1: Lokale aktiviteter og tiltag til ud-møntning af Miljøministeriets ledelsesgrundlag	2,0%	Der er gennemført tværgående aktiviteter til sikring og implementering af ledelses-grundlaget			Der er lavet en handlingsplan
Direktørmål	33%				
Resultatkrav	67%				
Mål og krav i alt	100				

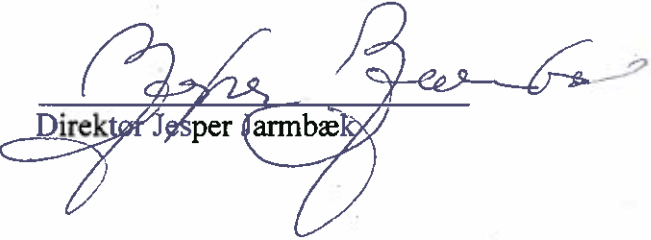
4. FORMALIA OG PÅTEGNING

1. Kontrakten træder i kraft den 1. januar 2010 og er gældende i et år.
2. Direktørkontraktens målopfyldelsesgrad vurderes ud fra de angivne kriterier og vægte for resultat- og direktørkrav.
3. Der er generelt fastsat minimumspointkrav for resultat- og direktørkrav. Såfremt disse minimumskrav ikke er opfyldt, fratrækkes minimumspointene fra den samlede pointsum.
4. Såfremt den samlede målopfyldelse vurderes til 100 point, udløses en resultatløns, der beregnes som 15% af lønrammelønnen inkl. varige tillæg fra cheflønspuljen, men eksklusivt eventuelt topchefstillæg, åremålstillæg mv. Ved en målopfyldelse på mindre end 100 point, beregnes resultatlønnen forholdsmæssigt i forhold til den faktisk opnåede pointsum inkl. ikke opfyldte minimumskrav.
5. Departementschefen kan skønsmæssigt forhøje udbetalingen svarende til en fordobling af den objektivt beregnede resultatløns. Den samlede resultatløns kan dog maksimalt udgøre 25% af lønnen.
6. Ved vurdering af, om der skal foretages en skønsmæssig forhøjelse, vil der blive lagt vægt på, om særlige forhold har gjort sig gældende, som eksempelvis at den personlige ledelse har haft en særlig virkning på styrelsens resultater, eller forhold uden for direktørens indflydelse har påvirket målopfyldelsen i negativ retning. Endvidere vil blive lagt vægt på, at mål og resultatkrav er realiseret inden for de anførte økonomiske rammer og tidsfrister.
7. Departementschefen har endvidere mulighed for at nedsætte den efter kontrakten beregnede resultatløns. Denne mulighed er forbeholdt de tilfælde, hvor det vurderes, at direktøren ensidigt har fokuseret på at opfylde de mål, der fremgår af kontrakten, på bekostning af andre væsentlige opgaver i institutionen.
8. Ved en skønsmæssig regulering af resultatlønnen vil der endvidere særligt blive lagt vægt på direktørens aktive og konstruktive deltagelse i samt konkrete og fremadrettede bidrag til den tværgående ledelse af Miljøministeriets koncern.
9. Resultatløns ydes i henhold til cheflønsaftalen og udbetales som et ikke-pensionsgivende engangsvederlag.
10. Institutionen fremsender status på målopfyldelsen i april, august og november eller efter aftale med Miljøministeriets Departement.
11. Kan der ikke opnås enighed om, hvorvidt eller i hvilket omfang resultatmålene er opfyldt, træffes afgørelsen af departementschefen.
12. Såfremt der sker direktørskifte i kontraktperioden, kan kontrakten genforhandles. I modsat fald vil målene fortsat være gældende.
13. Genforhandling af kontrakten kan kun finde sted ved væsentlige ændringer af det grundlag, hvorpå kontrakten er indgået, eksempelvis i tilfælde, hvor målopfyldelsen vurderes at blive væsentligt vanskeligere end forudsat som følge af forhold, der ligger uden for direktørens indflydelse, og som institutionen ikke kunne eller burde have forudset. Ønsker om genforhandling indkaldes normalt 1 gang årligt (i august). Ved fremsættelse af forslag til genforhandling skal direktøren komme med forslag til, hvorledes det samlede ambitionsniveau i kontrakten opretholdes.
14. Fratræder direktøren i kontraktperioden, tilkommer der direktøren en forholdsmæssig resultatlønsudbetaling beregnet ud fra den samlede målopfyldelse ved kontraktperiodens udløb.
15. Resultatlønskontrakten kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling.
16. Resultatmål for bidrag til gennemførelse af Miljøministeriets koncernmål rapporteres i årsrapporten.

København den ²⁴ april 2010


Departementschef Marianne Thyrring

København den ¹⁸ april 2010


Direktør Jesper Larmbæk

