



Bestyrelserne for produktionsskolerne

Institutionsstyrelsen

Frederiksholms Kanal 25  
1220 København K  
Tlf 3392 5000  
Fax 3392 5567  
www.uvm.dk

Bemyndigelse til produktionsskolerne til at indgå aftaler om resultatlønsordning for ledere og lærere samt ydelse af merarbejdsgodtgørelse til ledere

14. februar 2001  
J.nr. 2000-3657-7

### A. Resultatløn

Undervisningsministeriet bemyndiger herved bestyrelsen til efter forhandling med vedkommende faglige organisation/tillidsrepræsentant, at aftale supplerende resultatbaserede lønordninger, jf. § 10 i fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation/Overenskomstansattes Centralorganisation.

Uden ministeriets godkendelse kan der årligt fastsættes resultatlønsordning til ledere på op til 35.000 kr. (niveau 1. oktober 1997).

### Generelt om resultatlønsordning

Hovedformålet med at indføre resultatlønsordning er at understøtte den diskussion om og definering af kort- og langsigtede mål, som foregår i skolernes bestyrelser, ledelserne og med medarbejderne. Andre steder har det vist sig, at selve drøftelsen om en evt. resultatlønsaftale og dens indhold vil styrke overvejelserne om skolernes mål, og drøftelsen vil støtte en højere grad af konkretisering og gensidig forpligtelse, dvs. skabe baggrund for en fornyet udvikling.

Det skal understreges, at resultatlønsordningen er et lønredskab, som bestyrelsen kan bruge, hvis det i øvrigt passer ind i skolens politik. Det skal i den forbindelse desuden fremhæves, at resultatlønsordning er et frivilligt supplement til det almindelige lønsystem.

Som alle andre lønelementer skal resultatlønsordningen afholdes inden for skolens bevillinger. Bestyrelsen skal derfor vurdere, om der er økonomisk grundlag for at indføre resultatbaserede lønordninger.

Resultatlønsaftaler indebærer i princippet, at supplerende løntillæg tildeles og udmøntes på baggrund af en række på forhånd definerede kvantitative og/eller kvalitative resultatmål. Resultatmålene skal ikke nødvendigvis kvantificeres, og i nogle tilfælde vil en kvantificering betyde, at man kan komme til at fokusere på noget forkert. Det er væsentligt, at

resultatmålene er så klart og operationelt formuleret, at det er muligt at vurdere, hvorledes og i hvilken grad de enkelte mål er opfyldt.

### Ledere

Det er forudsat, at resultatlønsaftalens indhold forhandles mellem bestyrelsen og lederen (forstander, viceforstander, afdelingsleder), idet aftalen dog indgås mellem bestyrelsen og den faglige organisation svarende til reglerne for intervallønsaftaler. Bestyrelsen kan delegere til forstanderen at forhandle med viceforstander og afdelingsledere.

I denne sammenhæng er det desuden væsentligt, at det overvejes om resultatlønsystemet, hvis bestyrelsen beslutter sig for indgå en resultatlønsaftale med ledere, i det omfang det er relevant, også skal omfatte skolens lærere.

### Fastsættelse af resultatmål

Resultatlønsaftalen for skolens forstander bør tage udgangspunkt i de langsigtede planer og mål (typisk 3 til 5 år), der er opstillet for skolen, og være en konkretisering af de mål, der skal nås i aftaleperioden. Selv om det drejer sig om dele af projekter, der løber over en længere periode, skal det dog understreges, at de enkelte resultatlønsaftaler kun løber ét enkelt år.

Ved den konkrete målfastsættelse bør det desuden overvejes, om der er andre mål indenfor et eller flere af nedenstående områder, som skal indgå i aftalen:

- pædagogisk udvikling
- personalepolitiske mål
- det omgivende samfund
- skolens økonomi
- opfyldelse af målsætning for deltagerne
- skolens rammer, organisation og bygninger
- praktisk udmøntning af skolens øvrige formål

Der bør kun opstilles få mål, og der bør koncentreres om de nye eller mest påtrængende mål, idet det forudsættes, at de opgaver, der ligger i stillingen i øvrigt, varetages. Der bør lægges vægt på, at målfastsættelsen ikke virker skævvridende på fokus for skolens arbejde. Derfor bør målene heller ikke snævert være koncentreret om et enkelt aspekt af skolens virke, og der bør ikke udelukkende fokuseres på økonomi og lignende.

Det er vigtigt, at målene er præcise, så det efterfølgende kan afgøres, hvorvidt de enkelte mål er helt, delvist eller slet ikke opfyldt, og at det angives, hvor stor en andel de enkelte mål udgør af den samlede resultatløn.

### Lærere

Afhængig af de resultatmål, der opstilles for lederne, kan det være hensigtsmæssigt også at indgå resultatlønsaftaler for lærere. Resultatmålene vil som regel være afledt af ét eller flere af de mål, der er fastsat for lede-

re, da det ofte vil være lærerne, der umiddelbart bidrager, når resultatmålene skal nås.

Da aftaler om resultatløn for lærere indgås mellem ledelse og vedkommende tillidsrepræsentant/organisation, henstilles det, at bestyrelsen videredelegere kompetencen til at indgå resultatlønsaftaler for lærere til forstanderen.

Der er ikke fastsat en øvre grænse for resultatlønnen til lærere, men det må forventes, at resultatlønnen til disse vil være mindre end lederes.

### Resultatlønsaftalens indhold

Resultatlønsaftalen skal angive

- en præcis beskrivelse af de mål, der fastsættes for aftaleperioden
- aftaleperioden (for eksempel et kalenderår)
- den samlede resultatløn, der kan udbetales, samt hvor stor en andel, de enkelte mål udgør heraf
- hvordan målopfyldelsesgraden vurderes
- aftalens parter

Hovedelementerne i aftalen bør være kendte.

### Resultatopgørelse

Ved aftaleperiodens udløb vurderes målopfyldelsesgraden på baggrund af den præcise beskrivelse af de opstillede mål, idet der skønnes over, hvorvidt målene er helt, delvist eller slet ikke nået. For ledere er det alene bestyrelsen, der foretager dette skøn. Bestyrelsen skal give en skriftlig vurdering af, hvorvidt resultatmålene er nået.

Når resultatlønsopgørelsen har fundet sted, udbetales resultatlønnen i overensstemmelse med den fastsatte målopfyldelsesgrad og den andel, de enkelte mål udgør af den samlede resultatløn.

Det bemærkes, at resultatlønnen kan ydes ud over de fastsatte lønintervaller for ledere og som tillæg til lærere.

### Undervisningsministeriet vil følge udviklingen

Undervisningsministeriet ønsker at følge udviklingen i anvendelsen af resultatløn gennem skolens indberetninger om lærernes lønforhold. Kopi af resultatlønsaftaler for ledere skal indsendes til Forhandlingskontoret, Institutionsstyrelsen, Undervisningsministeriet.

Afhængig af udviklingen vil ministeriet overveje om det beløb, som kan udbetales til ledere uden ministeriets godkendelse, senere kan forhøjes.

Hvis det konstateres, at resultatlønsordningen ikke fungerer efter hensigten, vil ministeriet forbeholde sig retten til at tilbagekalde bemyndigelsen til at indgå resultatlønsaftaler.

### Bestyrelsen skal følge udviklingen

Det forventes, at bestyrelsen følger anvendelsen af resultatløn for skolens lærere.

#### Andre forhold

Hvis bestyrelsen ikke ønsker at anvende resultatløn som løninstrument, skal der peges på muligheden for, at den aftalte løn for en leder kan ændres ved at indgå en ny aftale inden for intervallønsystemet. Der er således mulighed for med passende mellemrum at vurdere, hvorvidt varetagelsen af stillingen er i overensstemmelse med de forudsætninger, der var for den aktuelle lønfastsættelse, og om der er behov for at justere den enkelte leders løn.

#### B. Merarbejdsgodtgørelse til ledere

I organisationsaftale af 19. juni 2000 for ledere og lærere ved produktionskoler § 3, stk. 1, er det aftalt, at for produktionskoler ledere gælder reglerne for statens tjenestemænd uden højeste arbejdstid, herunder reglerne om godtgørelse for merarbejde til chefer.

I særlige tilfælde kan merarbejde således ved en ekstraordinær stor arbejdsbelastning honoreres efter bestyrelsens skøn, jf. §§ 23-26 i aftale om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd (cirkulære af 12. april 2000).

Undervisningsministeriet bemyndiger herved produktionskoler bestyrelser til at tildele en leder omfattet af § 3, stk. 1, i organisationsaftalen af 19. juni 2000 for ledere og lærere ved produktionskoler, merarbejds-godtgørelse på op til 25.000 kr. pr. kalenderår (oktober '97-grundbeløb).

Merarbejds-godtgørelse på op til 25.000 kr. pr. kalenderår kan ydes ud over lønintervallens loft. Merarbejds-godtgørelse er ikke pensionsgivende. Merarbejds-godtgørelse kan ikke ydes til viceformænd og afdelingsledere, der er tillagt mindre end 1040 timer til ledelsesmæssige og pædagogisk/administrative opgaver jf. organisationsaftalens § 3, stk. 2.

Undervisningsministeriet kan tilbagekalde bemyndigelsen uden varsel såvel generelt i forhold til alle produktionskoler som konkret i forhold til en bestemt produktionskole.

Med venlig hilsen



Bente Ørum

Kontorchef

Direkte tlf. 3392 5162

E-mail: Bente.Oerum@uvm.dk