



**Til
BUU**

24-03-2014

Sagsnr.
2014-0037166

Dokumentnr.
2014-0037166-6

Notat om lederkontrakter og sygefravær i BUF

I forbindelse med Økonomiudvalgets behandling af Årsrapporten om sygefravær den 18. marts 2014 blev der bl.a. stillet spørgsmål om lederkontrakter og sygefravær. Forvaltningens besvarelse, som vil indgå i et samlet notat til Økonomiudvalget, fremgår nedenfor.

1. Hvilke ledergrupper i forvaltningerne har lederkontrakter (herunder resultatlønskontrakter), hvori sygefraværet indgår?

Svar:

	<u>Ca. antal</u>
Direktører:	0
Kontorchefer og tilsvarende:	17
Skoleledere	ca. 60

2. Hvor mange af disse indebærer, at der udløses resultatløns ved mål-opfyldelse?

Svar: I 2012 fik i alt 45 skoleledere resultatløns baseret på 70 % faglige mål og 30 % på en vurdering af skolelederen som leder. Konceptet er nu ændret så det i højere grad baserer sig på en samlet vurdering af lederes arbejde blandt de ledere, der har opfyldt en række objektive kriterier

3. Er der konsekvenser forbundet med ikke at leve op til målet over en årrække – i givet fald hvilke?

Svar:

- I resultatlønskoncept fra 2012, blev der ikke udbetalt resultatløns til skoleledere, såfremt skolen havde et sygefravær over 15,5 dage pr. medarbejder.
- Tal for sygefravær er genstand for tilbagevendende drøftelser i ledelsesstrengen i BUF flere gange om året.
- Når en leder ikke lever op til måltallet for nedbringelse af sygefravær, søges først og fremmest handling og fremdrift gennem løbende dialog og tæt opfølgning i ledelsesstrengen. En leder kan blive afskediget, men det beror altid på en samlet vurdering af lederens evne til at iværksætte tiltag overfor fraværet samt lederens evne til at håndtere enhedens øvrige mål så som økonomi og faglig kvalitet mv.

Ledelsessekretariatet

Rådhuset
1599 København V

Telefon
3366 3366

4. Sker der i øvrigt opfølgning, såfremt pågældende ikke lever op til målet – i givet fald hvilke tiltag?

Svar: Som ovenfor nævnt sker opfølgningen i ledelsesstrengen, både gennem systematiserede kvartalsvise dialoger og øvrig tæt opfølgning i ledelsesstrengen.

5. Har manglende opfyldelse af mål vedr. sygefravær i leder-/resultatlønskontrakt over en årrække ført til afsked?

Svar: Lederne har arbejdet med individuelle måltal siden forsommeren 2013 og der er ikke ledere, der er indstillet til afsked alene på grund af manglende målopfyldelse ift. sygefravær.

6. Har manglende opfølgning på stort sygefravær blandt pågældendes medarbejdere i øvrigt ført til afsked?

Svar: Uansøgte afskedigelser i BUF er sket ud fra en helhedsbetragtning af lederens opgaveløsning. En del af helhedsvurderingen vil naturligvis handle om hvorvidt lederen er opmærksom på at følge op på sygefravær.