



NOTAT

Til BUU

17-05-2013

Sagsnr.
2013-55673

Dokumentnr.
2013-329977

Sagsbehandler
Jacob Bøll

Relation mellem nedbringelse af sygefravær og aflønning af leder

På BUU møde 10. april 2013 pkt. 13, hvor udvalget behandlede sygefravær i BUF, blev efter ønske fra Rasmus Jarlov (C) afgivet bestilling på udarbejdelsen af et notat til BUU om, hvorledes ledernes resultater i forhold til lokal nedbringelse af sygefravær influerer på ledernes løn.

Nedenfor beskrives hvordan sammenhængen er mellem løn til ledere og nedbringelse af sygefravær for henholdsvis skoleledere med udmøntning i 2012, skoleledere fremadrettet som følge af nyt koncept for resultatlønskoncept, samt relationen mellem sygefravær og lederes løn i øvrige dele af Børne- og Ungdomsforvaltningen.

Udmøntning af resultatlønskoncept til skoleledere 2012

I det hidtidige resultatlønskoncept har sygefravær været et af flere mål, som områdechef og skoleleder kunne vælge at inddrage i den to årlige resultatlønsaftale. I det tilfælde, at skolen havde en udfordring i forhold til sygefravær var det et krav at sygefravær indgik som et af maksimalt fem mål.

I relation til udmøntningen af resultatlønskoncept i perioden 2010- 2012, var det en grundlæggende forudsætning for udmøntning af resultatlønskoncept til den enkelte skoleleder, at skolen ikke havde et gennemsnitligt sygefravær, der var højere end 15,5 dag per medarbejder.

Koncept for resultatlønskoncept til skoleledere 2013-2014

I den af BUU (21. november 2012) besluttede ramme for et nyt koncept for resultatlønskoncept til skoleledere i københavnske folkeskoler, indgår sygefravær som en del af områdechefernes vurdering af skolens resultater. Vurderingen tager afsæt i den resultatlønsaftale, der indgås årligt i marts/april i tæt dialog mellem områdechef og skolelederen. Den endelige beslutning om tildeling af resultatlønskoncept foretages af Direktionen på baggrund af områdechefens indstilling.

Resultatlønskonceptet mellem områdechef og skoleleder inddrager sygefravær som ét element, der ligger til grund for den årlige samlede vurdering. Der kan ikke tildeles resultatlønskoncept, hvis der er store fremskridt på f.eks. økonomistyring, mens der er tilbageskridt på f.eks. sygefravær.

I konceptet for resultatlønskoncept honoreres den *ekstraordinære* indsats. Vægten lægges på opnåelse af resultater frem for gennemførelse af aktiviteter, og et tilfredsstillende resultat udløser ikke resultatlønskoncept, men anses som grundlag for skolelederens nuværende løn.

Der kan dog være særlige forhold, hvor skolelederen har gjort en ekstraordinær indsats, ved eksempelvis at vende en negativ udvikling, men hvor resultaterne endnu ikke er slået fuldt ud igennem i datagrundlaget. Sådanne tilfælde opfanges og indgår i dialogen mellem områdechef og skoleleder, og førstnævnte kan vælge at inddrage det i den endelige vurdering af opnåede resultater.