



JUSTITS MINISTERIET

Folketinget
Retsudvalget
Christiansborg
1240 København K
DK Danmark

Dato: 15. november 2017
Kontor: Koncernstyringskontoret
Sagsbeh: Linda Rabe Petersen
Sagsnr.: 2017-0030-0397
Dok.: 547460

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 72 (Alm. del), som Folketingets Retsudvalg har stillet til justitsministeren den 19. oktober 2017. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Peter Kofod Poulsen (DF).

Søren Pape Poulsen

/

Søren Markvard Nielsen

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

T +45 7226 8400
F +45 3393 3510

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

Spørgsmål nr. 72 (Alm. del) fra Folketingets Retsudvalg:

”Hvad er ministerens holdning til bonusordninger for politidirektørerne?”

Svar:

Justitsministeriet har til brug for besvarelsen af spørgsmålet indhentet en udtalelse fra Rigspolitiet, der har oplyst følgende:

”Rigspolitiet kan oplyse, at frem til 2015 har udbetalingen af resultatløn til politidirektørerne overvejende været baseret på målopfyldelsen i politikredsenes resultatkontrakter (fra 2015 erstattet af mål- og resultatplaner), der indeholder de højest prioriterede mål for dansk politi.

Siden 2015 har fokus været på at sikre, at resultatlønnen fastsættes ud fra en mere helhedsorienteret vurdering af politidirektørernes samlede performance og ikke kun på baggrund af de mål, der er fastsat i mål- og resultatplanene.

På den baggrund er der i 2016 fastlagt et nyt koncept for udmøntning af resultatløn til politidirektørerne, der er baseret på, at:

- Rigsadvokaten og rigspolitichefen årligt indgår separate resultatlønsaftaler med hver enkelt politidirektør. Aftalerne afspejler forventningerne til den enkelte direktør og skaber en sammenhæng mellem honorering, indsats og resultater og dermed en større grad af individualisering af resultatlønnen.
- Indholdet i resultatlønsaftalerne fastsættes med henblik på at sikre et helhedsorienteret perspektiv på politidirektørernes samlede performance. Det betyder, at aftalerne indeholder en lang række andre krav til direktørerne end opfyldelsen af målene i mål- og resultatplanerne, herunder krav der vedrører politikredsenes udvikling og udfordringer samt det personlige lederskab.
- Resultatlønnen fastlægges på baggrund af en dialog med de enkelte politidirektører, så det sikres, at den tildeles på et bredt og nuanceret grundlag.

Det har ligeledes været hensigten med det nye koncept for udmøntning af resultatløn til politidirektørerne at imødegå den kritik, der tidligere har været rejst af anvendelsen af resultatløn i politiet og anklagemyndigheden, herunder særligt, at der skulle være en for snæver sammenhæng mellem målopfyldelsen i resultatkontrakterne og resultatløn.

Det nye koncept er i overensstemmelse med Moderniseringsstyrelsens anbefalinger på området. Af ”Strategisk styring med resultater i fokus, Finansministeriet, september 2014” fremgår det bl.a., at *”Der bør naturligvis være sammenhæng mellem styrelsesdirektørens resultater og den resultatløn, der udbetales. Da mål- og resultatplanen kun omfatter en del af den samlede styring, er det naturligt, at koblingen mellem resultater og løn bygger på mere end indfrielsen af mål i mål- og resultatplanen. En automatisk én-til-én sammenhæng mellem målopfyldelse i mål- og resultatplanen og resultatløn vurderes således ikke hensigtsmæssig. Koblingen mellem resultatløn og resultater kan i stedet tage udgangspunkt i retningslinjer for vurdering af styrelsesdirektørernes resultatløn, der er tilpasset det enkelte ministerområde og den enkelte organisation.”*

Som eksempler på forhold, der vil indgå i dialogen om direktørernes resultatløn for 2017 kan nævnes udviklingen i borgernes tryghed i politikredsen, håndteringen af større efterforskninger og strafforfølgninger samt kvaliteten i straffesagsbehandlingen. Herudover vil resultatet af politidirektørens seneste ledelsesvurdering og kredsens seneste trivselsmåling indgå i fastsættelsen af resultatlønnen. Endelig indgår opfyldelsen af de få, men højt prioriterede landsdækkende mål, der er anført i politikredsens mål- og resultatplan for 2017 i fastsættelsen af resultatlønnen samt kredsens understøttelse af udmøntningen af initiativerne i politiets og anklagemyndighedens flerårsaftale for 2016-19.

Sammenfattende er det Rigspolitiets opfattelse, at resultatløn er et godt styrings- og ledelsesredskab, der kan anvendes til at fremme gode resultater og god ledelse. Særligt den årlige ledelsesmæssige dialog med politidirektørerne om fastlæggelsen af målene i resultatlønsaftalerne og den efterfølgende dialog med hver enkelt direktør om deres opfyldelse af målene tillægges stor betydning. Disse dialoger er således med til både at forventningsafstemme med direktørerne om, hvilke krav der stilles til dem, og en nuanceret fastsættelse af resultatlønnen.

Det skal afsluttende bemærkes, at for de 10 politidirektører (alle kredse undtagen København og Bornholm), der i 2016 maksimalt kunne få 100.000 kr. i resultatløn blev der udbetalt mellem 50.000 kr. – 80.000 kr. til disse direktører. Således har resultatlønnen ikke karakter af en automatisk udbetalt bonus til politidirektørerne, men derimod resultatløn, der er koblet bredt til direktørernes performance.

Med de ændringer, der er foretaget i forbindelse med ibrugtagningen af det nye koncept for tildeling af resultatløn til politidirektørerne, er der efter Rigspolitiets opfattelse på nuværende tidspunkt ikke behov for at foretage ændringer af konceptet.”

Jeg vurderer på linje med Rigspolitiet, at resultatløn til politidirektører og andre ledere i det offentlige kan være et fornuftigt styrings- og ledelsesredskab, der kan fremme gode præstationer i organisationen og hos den enkelte leder. Det er dog i den sammenhæng væsentligt, at resultatløn ikke gives per automatik, men på baggrund af reelle præstationer.