

# Institutionen Ellebæk

## Resultatkontrakt 2013

April 2013

**INDHOLD**

<b>1. Indledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Økonomisk del</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Principper for styringsmål</b> .....	<b>8</b>
<b>4. Kontraktmål relateret til indsatte</b> .....	<b>9</b>
4.1 Undvigelse .....	9
4.2 Beskæftigelse og undervisning .....	9
4.3 Behandlingsgaranti.....	9
4.4 Besøgsforhold .....	10
4.5 Kvalitet af registreringer i de administrative IT-systemer .....	10
<b>5. Kontraktmål relateret til personale</b> .....	<b>11</b>
5.1 Arbejdsmiljø og trivsel.....	11
5.2 Medarbejderudvikling.....	12
<b>6. Lokale mål</b> .....	<b>13</b>
<b>7. Underskrifter</b> .....	<b>14</b>

## 1. Indledning

Denne kontrakt er en aftale vedrørende de økonomiske rammer samt faglige mål og resultatkrav mellem Institutionen Ellebæk og Direktoratet for Kriminalforsorgen for 2013.

Resultatkontrakten for 2013 tager afsæt i flerårsaftalen for 2013-2016 samt direktørkontrakten for 2013. Flerårsaftalens forudsatte effektiviseringer er indarbejdet i de økonomiske rammer for 2013.

Af flerårsaftalen fremgår det, at der fortsat skal være markant fokus på sikkerhed, hvilket blandt andet ses i resultatkontraktens fokus på undvigelse.

Der er sket en tilpasning af kontraktindholdet på uddannelses- og beskæftigelsesområdet, hvor kravene generelt er skærpede.

På besøgsområdet er der i overensstemmelse med flerårsaftalen særlig fokus på forholdene for de indsatte børn.

På personalesiden er der i resultatkontrakten fokus på at forbedre arbejdsmiljøet, herunder at reducere vold og trusler samt sygefravær.

Der, hvor udmøntningen af flerårsaftalens initiativer ikke gælder alle fængsler, vil resultatkravet fremgå af afsnittet "lokale mål" for det eller de implicerede fængsel/fængsler.

I de kommende år vil flerårsaftalens aftryk på de enkelte resultatkontrakter blive endnu tydeligere i takt med, at de enkelte initiativer bliver projekteret og skal udmøntes.

Opfølgning på styringsmålene sker ved hjælp af Kriminalforsorgens Ledelsesinformationssystem (LIS). Endvidere vil der blive afholdt opfølgningsmøder, inspektørmøder og chefmøder, hvor udviklingen i nøgletallene og eventuelle ledelsesmæssige initiativer på denne baggrund vil blive drøftet.

Fængslet er ansvarlig for løbende at overvåge de enkelte målepunkter og tage kontakt til den fagligt ansvarlige (jævnfør vejledningen) eller Udviklings- og Controllerenheden ved en kritisk udvikling med henblik på at finde løsninger på eventuelle problemer.

Resultatkontrakten er ikke en aftale i almindelig aftaleretlig betydning. Kontrakten kan derfor tilbagekaldes eller ændres i kraft af det almindelige over/underordningsforhold, der gælder mellem Institutionen Ellebæk og Direktoratet for Kriminalforsorgen. Begge parter har en generel initiativforpligtelse, hvis de forudsætninger, der ligger til grund for resultatkontrakten og/eller resultatdannelsen, ændres væsentligt. Væsentlige ændringer af resultatkontraktens forudsætninger og/eller resultatdannelse kan betyde, at resultatkontrakten skal genforhandles.

Kontrakten er opbygget i seks afsnit. Afsnit 2 beskriver økonomi og budgetforhold, der gælder for fængslet i 2013. Afsnit 3 beskriver styringsmålene, som præsenteres i henholdsvis afsnit 4 for styringsmål relateret til indsatte og afsnit 5 for styringsmål relateret til ansatte og organisation. I afsnit 6 findes eventuelle lokale mål og i afsnit 7 er direktørens og fængselsinspektørens underskrifter.

## 2. Økonomisk del

For Institutionen Ellebæk er aftalt følgende kapacitets- og belægsforudsætninger for år 2013:

**Tabel 2.1 Kapacitetsforudsætninger**

	2012 <sup>1)</sup>	2013
Helårspladser		
Asylpladser	118	118
<b>I alt</b>	<b>118</b>	<b>118</b>

1) Kontrakt 2012

**Tabel 2.2 Belægsforudsætninger**

	2012 <sup>1)</sup>	2013
Kapacitetsudnyttelse, procent	75	75
Belæg (gennemsnit pr. dag)	89	89

1) Kontrakt 2012

I institutionens kontrakt for år 2013 vil de økonomiske rammer blive udmeldt som et totalbudget bestående af et grundtilskud, et aktivitetsafhængigt tilskud samt en bevilling/resultatkrav for produktionsvirksomheden. Totalbudgettet korrigeres tillige for afskrivninger og investeringer.

**Grundtilskuddet** er opgjort eksklusiv produktionsvirksomhedens andel og er fastsat som institutionens udgifter til:

- Generel ledelse og administration
- Bygningsvedligeholdelse
- Bygningsdrift inklusiv skatter og afgifter

Grundtilskuddet opgøres uafhængigt af kapacitets- og belægsforudsætningerne.

Minimumsgrænsen for vedligeholdelsesarbejder i fængslerne omfattet af kontrakttillæg er fastsat til 5 procent af grundtilskuddet.

På denne baggrund er institutionens grundtilskud for år 2013 fastsat til 5,7 mio. kr., hvoraf 1,6 mio. kr. er lønsum, jf. *tabel 2.3*.

**Tabel 2.3 Grundtilskuddet – eksklusiv produktionsvirksomheden (11.31.03.20)**

Mio. kr.	Kontrakt 2012		2013		2014		2015	
	2012-priser		2013-priser		2013-priser		2013-priser	
	I alt	Heraf løn	I alt	Heraf løn	I alt	Heraf løn	I alt	Heraf løn
<b>Grundtilskud</b>	5,6	1,6	5,7	1,6	5,7	1,6	5,7	1,6

**Det aktivitetsafhængige tilskud** fastsættes ved antallet af den forudsatte kapacitetsudnyttelse multipliceret med udgiften pr. fangedag inden for hver institutions- og afdelingstype.

De aktuelle takster for år 2013 for hver institutions- og afdelingstype samt det beregnede aktivitetsafhængige tilskud for Institutionen Ellebæk fremgår af *tabel 2.4*.

**Tabel 2.4 Det aktivitetsafhængige tilskud – eksklusiv produktionsvirksomheden (11.31.03.20)**

Mio. kr.	Takster <sup>1)</sup>		2013	2014	2015
	(Udgift pr. fangedag)				
	2013-priser				

	I alt	Heraf løn	I alt	Heraf løn	I alt	Heraf løn	I alt	Heraf løn
Herstedvester	2258	1999						
Lukkede i øvrigt	1427	1276						
Københavns Fængsler	1537	1363						
Ellebæk	1035	958	33,4	30,9	33,4	30,9	33,4	30,9
Åbne	698	543						
Fængselsafdelingen Kærshovedgård	472	351						
Halvåbne	1189	1019						
Lukket i åben	1242	1110						
Kontrakts/stoffrie, lukkede	2038	1810						
Kontrakts, åbne	1507	1335						
Negativ/stærke	1751	1575						
<b>Aktivitetsafhængigt tilskud</b>	-	-	<b>33,4</b>	<b>30,9</b>	33,4	30,9	33,4	30,9

Anm.: Beregnet som det forudsatte belæg for 2013 x aktuelle takster pr. fangedag x 365 dage.

- 1) Taksteme er 2012-taksteme tilpasset de nye belægsforudsætninger og opreguleret til 2013-priser svarende til de pris- og lønforudsætninger, der følger ad finansloven for 2013.

I tabel 2.5 fremgår specifikation af totalbudgettet for Institutionen Ellebæk:

**Tabel 2.5 Totalbudgettet**

Mio. kr.	Kontrakt 2012- 2012-priser		2013 2013-priser		2014 2013-priser		2015 2013-priser	
	I alt	Heraf løn	I alt	Heraf løn	I alt	Heraf løn	I alt	Heraf løn
Grundtilskuddet	-	-	5,7	1,6	5,7	1,6	5,7	1,6
Aktivitetsafhængigt tilskud	-	-	33,4	30,9	33,4	30,9	33,4	30,9
Videreførelse af foretagne korrektioner i 2012	-	-	-1,6	-1,2	-1,6	-1,2	-1,6	-1,2
Flerårsaftalens effektiviseringer <sup>1)</sup>	-	-	-0,5	-0,5	-0,5	-0,5	-0,5	-0,5
10 årsværk til bufferkapacitet <sup>2)</sup>	-	-	3,5	3,5	-	-	-	-
Styrkelse af bemanningen på beskæftigelsesområdet	-	-	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Overførsel til investeringsbudget	-	-	-0,7	-	-	-	-	-
Afskrivninger	-	-	0,7	-	0,7	-	0,6	-
Resultatkrav/bevilling til produktionsvirksomhed	-	-	-0,2	-	-0,2	-	-0,2	-
<b>I alt</b>	<b>40,7</b>	<b>34,6</b>	<b>40,8</b>	<b>34,8</b>	<b>37,9</b>	<b>34,8</b>	<b>37,8</b>	<b>34,8</b>
Videreførelse af mer-/mindreforbrug fra 2012	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totalbudget</b>	<b>40,7</b>	<b>34,6</b>	<b>40,8</b>	<b>34,8</b>	<b>37,9</b>	<b>34,8</b>	<b>37,8</b>	<b>34,8</b>

- 1) Vedrører fængslernes andel af de ved flerårsaftalen forudsatte effektiviseringer i 2013. Det drejer sig om effektiviseringer vedrørende indkøb, sundhedsområdet, sygefravær samt administrative effektiviseringer. Der er ikke taget stilling til fængslernes andel af disse effektiviseringer i årene efter 2013. Det bemærkes, at der ikke er taget højde for en række af flerårsaftalens øvrige effektiviseringer omhandlende "optimal bemanning", "specialfængsler" samt "ny organisationsstruktur". Disse tiltag vil i sagens natur kunne påvirke fængslernes økonomi ved den konkrete implementering og vil blive reguleret i overensstemmelse hermed.
- 2) Ellebæk bevilges 3,5 mio. kr. i 2013 til lønsam i forbindelse med anvendelse af bufferkapacitet i bygning 64.

Anm.: Institutionen belægsreguleres med 150 kr. pr. indsat. Reguleringen foretages i forhold til samtlige 118 pladser og omfatter hele belægget (asylansøgere og evt. indsatte fra Kriminalforsorgens øvrige institutioner).

Ellebæk vil fremover blive kompenseret for de faktiske lønudgifter minus 10 årsværk i forbindelse med brug af bygning 64 (bufferkapacitet). De indsatte i bygning 64 vil indgå i belægsreguleringen.

Resultatkravet/bevillingen til **produktionsvirksomheden** er indarbejdet i institutionen totalbudget. Resultatkravet/bevillingen er fastsat på grundlag af en samlet vurdering af produktionen baseret på det foreløbige resultat for 2012. Dertil kommer forventningerne til årets udvikling vedrørende produktion og salg på lige fod med de udfordringer, Kriminalforsorgen står overfor i 2013. Der vil - som hidtil - skulle foretages en særskilt regnskabsføring på delregnskabskonto 20.

Ligesom det var tilfældet i 2012, vil der i 2013 være overførselsadgang mellem produktionsvirksomheden og institutionens øvrige virksomhed. I øvrigt sker der ikke ændringer i disponeringsregler mv. vedrørende produktionsvirksomheden.

Institutionen tildeles således i år 2013 et totalbudget på *40,8 mio. kr.*, hvoraf lønsummen andrager *34,8 mio. kr.*, mens øvrig drift andrager *6,0 mio. kr.*

Inden for totalbudgettets rammer vil det være muligt at overføre midler fra løn til øvrig drift, men ikke omvendt.

Det forudsættes, at der af institutionens bevillinger afsættes midler til den løbende vedligeholdelse.

Af lønsumsrammen skal mindst 71 procent anvendes inden for det uniformerede personale, mens mindst 19 procent skal anvendes inden for civilpersonalet.

Det er fængselsledelsens ansvar at overholde totalbudgettet. Det er fængselsledelsens pligt i passende tid og omfang at iværksætte kompenserende initiativer i tilfælde af forventede budgetoverskridelser.

Tillige forpligtes institutionen – i lighed med tidligere år - hver måned i løbet af finansåret at foretage indberetninger vedrørende det hidtidige forbrug set i forhold til de af institutionen udarbejdede månedsbudgetter. Institutionen skal herunder bl.a. redegøre for kompenserende initiativer i forbindelse med truende overskridelser og/eller afvigelser i forhold til det periodiserede budget i henhold ny budgetlov og det statslige projekt vedrørende ”God økonomistyring”.

### **Investeringsbudgettet**

Investeringsbudgettet for Institutionen Ellebæk fremgår af *tabel 2.6*, således at institutionen kan investere i anlægsaktiver inden for en samlet investeringsramme på 0,7 mio. kr. i 2013. Investeringerne er som udgangspunkt knyttet til anskaffelse af anlægsaktiverne, der fremgår af investeringsbudgettet i *tabel 2.6*.

Institutionen kan frit omprioritere inden for den samlede investeringsramme. Institutionen er dog forpligtet til at orientere Ressourcestyringskontoret om eventuelle omprioriteringer.

Der er *ikke* automatisk overførselsadgang mellem institutionens øvrig driftsramme og investeringsbudgettet, ligesom investeringsønsker, der ikke kan afholdes inden for investeringsbudgettet, skal forelægges, godkendes og bevilges af Ressourcestyringskontoret.

De bevilgede årlige afskrivninger fremgår ligeledes af *tabel 2.6 - jf. også tabel 2.5*, således at der i 2013 er øremærket 0,7 mio. kr. til afskrivninger, som ikke kan anvendes på andre driftsrelaterede aktiviteter.

Som udgangspunkt er det eksakte investeringsbudget i *tabel 2.6* gældende, hvilket samtidig betyder, at budgetoverskridelser på op til 50.000 kr. accepteres i forhold til det årlige investeringsbudget samt i forhold til afskrivningerne i kontraktens øvrige tabeller som følge af afrundinger.

Investeringsbudgettet i denne kontrakt er målrettet investeringer, der er afledt af den almindelige virksomhed såvel som produktionsvirksomheden. Større anlægsinvesteringer vil fortsat blive prioriteret og bevilget fra centralt hold.

### 3. Principper for styringsmål

Styringsmålene afspejler i videst muligt omfang intentionerne i den nye flerårsaftale samt resultatkrav i direktørkontrakten. Styringsmålene er opstillet ud fra følgende principper:

1. Driftsorienterede Det vil sige, at de skal vurderes væsentlige for at kunne vurdere og dokumentere fængselsdriften.
2. Absolutte Det vil sige, at der som overvejende hovedregel fastlægges et niveau for, hvad der er godt nok, og der fastlægges tærskelværdier (trafiklysmodel).
3. Kvantificerbare Alle mål og resultatkrav skal som udgangspunkt kunne opgøres kvantitativt, således at målopfyldelsen kan vurderes entydigt. Enkelte mål vil dog skulle opgøres kvalitativt.

Til kontrakten er der udarbejdet en vejledning, hvor bl.a. definitioner af datagrundlag og dokumentationskrav for de enkelte styringsmål er beskrevet nærmere.

De fleste styringsmål er fælles for alle fængsler.

De enkelte fængsler skal særligt gøre en indsats for at opfylde målene på de områder, hvor fængslets resultater ikke opfylder de fastsatte krav.

Registreringen og indberetningen af tal vedrørende de enkelte resultatkrav sker som udgangspunkt via de faglige IT-systemer og LIS.

For de styringsmål, hvor direktoratet ikke har de fornødne oplysninger, gælder, at fængslet skal afrapportere i overensstemmelse med dokumentationskravene, der er beskrevet i vejledningen.

Ved årsopgørelsen af institutionernes økonomi – dvs. overførsel af midler (+/-) fra et finansår til det næste – tages der hensyn til resultaterne vedrørende de faglige mål på baggrund af en opgørelse fra Udviklings- og Controllerenheden.

Der tilstræbes dermed en sammenhæng mellem kontraktens faglige del (målopfyldelsen) og økonomiske rammer.



## 4. Kontraktmål relateret til indsatte

### 4.1 Undvigelse

Mål	Af hensyn til kravet om frihedsberøvelse, skal institutionen sikre, at der ikke sker undvigelse.
Resultatkrav	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ingen undvigelse.</li> </ul>

### 4.2 Beskæftigelse og undervisning

Mål:	Der skal ske et markant løft af uddannelses- og beskæftigelsesindsatsen, således at flest muligt indsatte er beskæftiget i dagtimerne med relevante aktiviteter.
Resultatkrav	<b>Beskæftigelse</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Beskæftigelsesgraden skal minimum udgøre 50 %.</li> </ul>
	<b>Undervisning</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Undervisningsgraden skal være 8 % i andet halvår af 2013.</li> </ul>

### 4.3 Behandlingsgaranti

Mål	Indsatte misbrugere af narkotika og alkohol, der er egnede og motiverede hertil, skal sikres behandling.
Resultatkrav	<ul style="list-style-type: none"> <li>Institutionen skal sikre, at der er iværksat behandling, så vidt muligt senest 14 dage efter en indsat har fremsat anmodning derom.</li> </ul>

#### 4.4 Besøgsforhold

Mål	Det er vigtigt at bevare og styrke kontakten mellem indsatte, deres børn og pårørende. Det skal derfor sikres, at der er løbende fokus på indsattes besøgsforhold med særlig hensyntagen til besøg af børn.
Resultatkrav	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institutionen skal foretage en gennemgang og vurdering af besøgsfaciliteterne, vurdere forbedringspotentiale på området og så vidt muligt iværksætte forbedringstiltag.</li> <li>• Institutionen følger udviklingen i brugen af besøgslokalerne til forskellige formål med henblik på samlet at vurdere besøgskapaciteten over for de øvrige formål, som besøgsfaciliteterne anvendes til.</li> </ul>

#### 4.5 Kvalitet af registreringer i de administrative IT-systemer

Mål	For at sikre, at Kriminalforsorgen til hver en tid har det bedst mulige besluningsgrundlag, er det bl.a. afgørende, at data i de administrative IT-systemer er korrekte, således at de til hver en tid kan anvendes som kilde for dokumentation af de aktiviteter, som opsamles i systemerne.
Resultatkrav	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der skal gennemføres korrekte og rettidige registreringer i de centrale IT-systemer.</li> </ul>

## 5. Kontraktmål relateret til personale

### 5.1 Arbejdsmiljø og trivsel

Mål	Kriminalforsorgen skal til stadighed arbejde for at forbedre rammerne for de ansattes arbejdsmiljø og den gode opgaveløsning samt for at forebygge nedslidning. Derfor skal der løbende være fokus på en helhedsorienteret indsats i forhold til trivsel og for at vedligeholde og forbedre de forebyggelses- og håndteringsredskaber, som medarbejdere og ledere kan gøre brug af.
Resultatkrav	<p>Institutionen udarbejder en mål- og handleplan for den samlede indsats i 2013. Mål- og handleplanen skal tage højde for tjenestestedets særlige udfordringer fastlagt i den årlige lovpligtige arbejdsmiljødrøftelse og skal derudover som minimum omfatte indsatser i forhold til:</p> <p><u>Begrænsning af volds- og trusselsepisoder</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Antallet af volds- og trusselsepisoder er på samme niveau som i 2012 eller lavere.</li> <li>• Indsatser vedrørende forebyggelse, håndtering og opfølgning på volds- og trusselsepisoder evalueres med henblik på videndeling mellem tjenestestederne om effektfulde strategier på området.</li> </ul> <p><u>Styrkelse af trivslen/det psykiske arbejdsmiljø</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der skal arbejdes med Arbejdstilsynets påbud vedrørende at træffe foranstaltning til at sikre medarbejderne mod skadelige påvirkninger fra stor arbejdsmængde og tidspres.</li> <li>• Der skal udarbejdes handleplaner til opfølgning på ny APV i Ellebæk.</li> </ul> <p><u>Nedbringelse af sygefraværet</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Institutionen skal i samarbejde med Kriminalforsorgens sygefraværshandbøger udarbejde en handleplan med henblik på at reducere sygefraværet.</li> <li>• Sygefraværet må højst være 20 sygedage pr. medarbejder i 2013.</li> <li>• Omsorgssamtaler skal afholdes og registreres, jf. den i sygefraværshåndbogen fastsatte tidsfrist.</li> <li>• Sygefraværssamtaler skal afholdes og registreres, jf. den i sygefraværshåndbogen fastsatte tidsfrist.</li> </ul>

## 5.2 Medarbejderudvikling

Mål	Der skal opbygges en kompetent og attraktiv arbejdsplads, hvor kompetenceudviklingen tager udgangspunkt i arbejdspladsens mål og behov under hensyntagen til medarbejderens individuelle udviklingsønsker.
Resultatkrav	<ul style="list-style-type: none"><li>• Den strategiske og systematiske kompetenceudvikling skal tage udgangspunkt i de formål, der er beskrevet i institutionens retningslinjer.</li><li>• Der skal gennemføres yderligere kursusforløb i ”kollegial feedback” for medarbejderne.</li><li>• Medarbejderudviklingssamtaler (MUS) og udviklingsplaner skal gennemføres og udarbejdes for alle (eksklusiv prøveansatte).</li></ul>

## 6. Lokale mål

Mål	Det skal sikres, at den fortsatte fokus på udviklingen af kerneopgaven i institutionen fastholdes og fortsættes i 2013.
Resultatkrav	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der skal ske en opfølgning på implementeringen af institutionens retningslinjer inden udgangen af 3. kvartal 2013, hvilket er et led i det udviklingsarbejde, der blev igangsat i 2011. Der skal i den forbindelse bl.a. være fokus på: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gennemførelse af strukturerede samtaler med de indsatte.</li> <li>• Modtagelsessituationen.</li> </ul> </li> </ul>
Mål	Der skal foretages en vurdering af beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen i institutionen med henblik på at afdække forbedringsmuligheder og gennemføre forbedringer.
Resultatkrav	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institutionen indhenter inspiration fra Københavns Fængsler og foretager en gennemgang af beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen i institutionen. Den samlede indsats skal have fokus på modtagelse af de frihedsberøvede samt på at forberede disse til løsladelsessituationen.</li> <li>• På baggrund af gennemgangen skal der udarbejdes en plan for forbedringer på området.</li> </ul>

## 7. Underskrifter

Institutionen Ellebæk

Den <sup>16/4</sup> 2013  


Peter Vesterheden  
Fængselsinspektør

Direktoratet for Kriminalforsorgen

Den <sup>16/4</sup> 2013  


Johan Reimann  
Direktør