

Resultatkontrakt for
Personalestyrelsen
2011

1. Indledning

Denne resultatkontrakt er udarbejdet i overensstemmelse med Finansministeriets retningslinjer for udarbejdelse af resultatkontrakter. Kontrakten er bygget op om fem eksternt rettede mål i relation til styrelsens kerneopgaver og to internt rettede mål vedrørende styrelsens interne virksomhed. Til hvert mål er knyttet resultatkrav, som understøtter målene.

Beskrivelse af Personalestyrelsen

Personalestyrelsen er en del af Finansministeriet. Personalestyrelsen træffer afgørelser på finansministerens vegne. Det er Personalestyrelsens grundlæggende opgave at varetage statens arbejdsgiverfunktioner og gennemføre de politiske målsætninger på det løn-, pensions-, personale- og ledelsespolitiske område.

Personalestyrelsen indgår overenskomster med de faglige organisationer for de ansatte inden for det statslige forhandlingsområde og rådgiver ministerier og styrelser inden for styrelsens opgavefelt.

Statens Center for Kompetenceudvikling (SCK) er i budget- og regnskabsmæssig sammenhæng formelt en del af Personalestyrelsens virksomhed. SCK har imidlertid en selvstændig bestyrelse, som SCK's direktør indgår resultatkontrakt med. Derfor indgår SCK ikke i Personalestyrelsens resultatkontrakt.

Mission og vision

En ny koncernfælles mission og vision er under udarbejdelse og træder i kraft i maj 2011.

Personalestyrelsens strategiske indsatsområder

Der er i resultatkontrakten for 2011 formuleret en række mål og resultatkrav inden for Personalestyrelsens fire kerneopgaver:

1. Forhandling og regler
2. HR-politik og implementering
3. Rådgivning og værktøjer på HR-området
4. Ledelse

Omdrejningspunktet for de formulerede mål og resultatkrav er Personalestyrelsens tre strategiske indsatsområder, der fremgår af Personalestyrelsens strategimodel:

1. Fleksible ansættelsesvilkår, der anvendes målrettet
2. Forsvarlig lønudvikling og målrettet anvendelse af løn
3. Professionel ledelse og kompetente medarbejdere

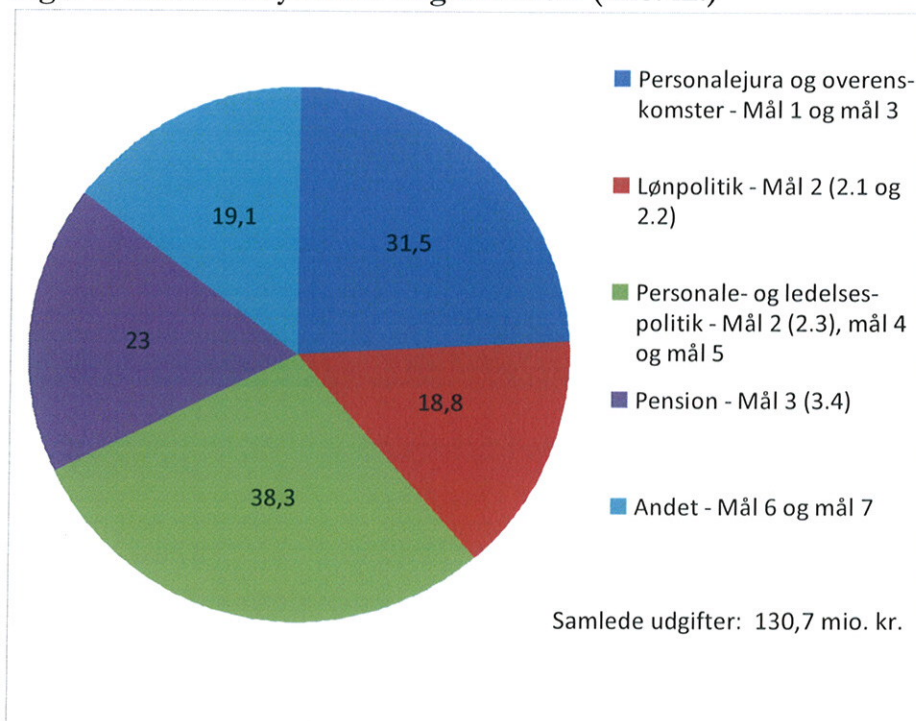
Det bemærkes, at der for alle resultatkrav i resultatkontrakten, hvor der er opstillet måltal for tilfredshedsniveauet, måles på en skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste score.

2. Opgaver og ressourceforbrug

Nedenstående figur viser Personalestyrelsens udgifter fordelt på de overordnede opgaver for Personalestyrelsen, jf. FL 2011. Af figuren fremgår, hvilke mål der hører ind under de overordnede opgaver. Hvis resultatkravene i et mål fordeler sig på flere opgaver, er resultatkravene, der hører under den pågældende opgave, anført i parentes efter angivelsen af det enkelte mål.

Det bemærkes, at udgifterne under de overordnede opgaver også går til andre formål end målene i resultatkontrakten. Eksempelvis indgår husleje i udgifterne under "Andet".

Figur 1. Personalestyrelsens udgifter i 2011 (mio. kr.)



3. Mål og resultatkrav

Af tabel 1 nedenfor fremgår Personalestyrelsens mål i 2011 for de fire eksternt rettede kerneopgaver angivet i afsnit 1 samt den interne opgavevaretagelse.

Tabel 1. Personalestyrelsens mål i 2011

Mål 1: Forenkling af overenskomstsystemet (<i>eksternt rettet mål</i>)	➤ Forenkling af overenskomstsystemet, så der bliver bedre rammer for effektivisering af opgaveløsningen på den enkelte arbejdsplads.
Mål 2: Effektiv arbejdstilrettelæggelse og nedbringelse af sygefravær (<i>eksternt rettet mål</i>)	➤ Effektivisering og optimering af arbejdstilrettelæggelsen og nedbringelse af sygefraværet.
Mål 3: God rådgivning og vejledning på det personalejuridiske område (<i>eksternt rettet mål</i>)	➤ Styrkelse af Personalestyrelsens rådgivning og vejledning på det personalejuridiske område med henblik på at lette administrationen i statens personaleadministrative enheder og fremme en bedre og mere effektiv sagsbehandling.
Mål 4: Understøttelse af statens HR-funktioner (<i>eksternt rettet mål</i>)	➤ Udvikling af styringsindikator for brugsgrad og brugertilfredshed med Personalestyrelsens værktøjer på HR-området koblet med Personalestyrelsens interne resourceanvendelse.
Mål 5: Udvikling af professionel ledelse (<i>eksternt rettet mål</i>)	➤ Personalestyrelsen skal skabe rammerne for, at staten kan rekruttere gode ledere, foretage professionel evaluering af lederne og understøtte den enkelte leders udvikling, hvilket er en forudsætning for en sund økonomi og effektive offentlige institutioner.
Mål 6: Bedre økonomistyring (<i>koncernfælles internt rettet mål</i>)	➤ Personalestyrelsen skal sikre gennemsigtighed gennem tæt, korrekt og detaljeret økonomistyring, der kobler opgaver, aktiviteter og økonomi.
Mål 7: Høj medarbejdertilfredshed (<i>internt rettet mål</i>)	➤ Personalestyrelsen skal være en attraktiv arbejdsplads med en god personalepolitik, der har fokus på intern mobilitet og udvikling af den enkelte medarbejders kompetencer i forhold til styrelsens behov.

Kerneopgave 1. Forhandling og regler

Personalestyrelsen varetager opgaven som arbejdsgiverpart i fornyelsen af overenskomster og aftaler med de statsansattes personaleorganisationer. Personalestyrelsen arbejder overordnet for, at der sker en reduktion i det samlede antal aftaler og overenskomster, og at overenskomster og aftaler gøres mere enkle og rammeprægede. Overenskomster og aftaler fornyes og implementeres i 2011. Personalestyrelsen skal i 2011 i samarbejde med personaleorganisationerne iværksætte et serviceeftersyn af de overenskomst- og aftalemæssige rammer i staten.

Mål 1: Forenkling af overenskomstsyste

Mål 1

Forenkling af overenskomstsyste, så der bliver bedre rammer for effektivisering af opgaveløsningen på den enkelte arbejdsplads.

Resultatkrav

1.1	Der gennemføres et serviceeftersyn af overenskomstsyste frem mod OK 13, jf. kommissorium herom i OK 11-forliget. Strategioplæg med konkrete målsætninger for serviceeftersynet samt midtvejsstatus godkendes af departementschefen i henholdsvis 2. og 4. kvartal 2011.
-----	---

Kerneopgave 2. HR-politik og implementering

En væsentlig opgave for Personalestyrelsen er at understøtte den gode lokale HR-politik og optimere anvendelsen af overenskomsterne med henblik på effektiv udnyttelse af arbejdstiden, nedbringelse af sygefraværet og styrkelse af sammenhængen mellem indsats, resultater og løn.

Mål 2: Effektiv arbejdstilrettelæggelse og nedbringelse af sygefravær

Mål 2

Effektivisering og optimering af arbejdstilrettelæggelsen og nedbringelse af sygefraværet.

Resultatkrav

2.1	Personalestyrelsen skal identificere konkrete muligheder for at effektivisere og optimere eksempelvis arbejdstilrettelæggelsen og anvendelsen af lønkronerne på seks udvalgte ministerområder. Indsatsen omfatter analyser af løn- og personaleforhold samt direkte dialog med områdernes koncernnetværk om implementering af mulighederne i nuværende overenskomster. Der foreligger plan for indsatser inden udgangen af 4. kvartal 2011.
2.2	Understøttelse af optimeret arbejdstilrettelæggelse i det almene gymnasium gennem bedre udnyttelse af mulighederne i nuværende overenskomster. Indsatsen gennemføres i samarbejde med Rektorforeningen og Undervisningsministeriet. Indsatsen i 2011 afrapporteres og dokumenteres til departementschefen inden udgangen af 4. kvartal 2011.

2.3	Der gennemføres en særlig indsats for nedbringelse af sygefraværet i otte udvalgte institutioner med højt sygefravær, således at det gennemsnitlige sygefravær ved udgangen af 2012 er nedbragt med mindst én dag i forhold til 2011.
-----	---

Kerneopgave 3. Rådgivning og værktøjer på HR-området

Det er en kerneopgave for Personalestyrelsen at tilbyde kvalificeret rådgivning samt koncepter og værktøjer på HR-området, der kan bidrage til øget kvalitet og effektiv opgaveløsning på de statslige arbejdspladser.

Mål 3: God rådgivning og vejledning på det personalejuridiske område

Mål 3

Styrkelse af Personalestyrelsens rådgivning og vejledning på det personalejuridiske område med henblik på at lette administrationen i statens personaleadministrative enheder og fremme en bedre og mere effektiv sagsbehandling.

Resultatkrav

3.1	En score på mindst 4,1 i Personalestyrelsens brugerundersøgelse på spørgsmålet om, hvorvidt rådgivningen inden for det personalejuridiske felt er tilfredsstillende.
3.2	Udvikling af styringsindikator for omfang, ressourceforbrug og brugertilfredshed med Personalestyrelsens personalejuridiske rådgivning. Indikatoren er godkendt af departementschefen inden udgangen af 4. kvartal 2011.
3.3	En score på mindst 4,1 i Personalestyrelsens brugerundersøgelse på spørgsmålet om, hvorvidt PAV er et godt arbejdsredskab. Samtidig tilkendegiver mindst 90 pct. af brugere, at PAV anvendes på deres arbejdsplads.
3.4	Alle generelle henvendelser fra borgere til Personalestyrelsen skal besvares inden for en frist på ti dage fra de modtages, og sagsbehandlingstiden for sager rejst af borgere vedrørende pensionsretlige udtalelser i helbredssager må ikke overstige en måned. Såfremt det ikke er muligt at afgive et endeligt svar inden for de angivne frister, sendes et foreløbigt svar, hvor det oplyses, hvornår der kan forventes et endeligt svar.

Mål 4: Understøttelse af statens HR-funktioner

Mål 4

Udvikling af styringsindikator for brugsgrad og brugertilfredshed med Personalestyrelsens værktøjer på HR-området koblet med Personalestyrelsens interne ressourceanvendelse.

Resultatkrav

4.1	Styringsindikator er udviklet, godkendt af departementschefen og taget i brug inden udgangen af 4. kvartal 2011.
-----	--

Kerneopgave 4. Ledelse

Personalestyrelsen arbejder for effektive offentlige institutioner gennem udvikling af mere professionel ledelse i staten og den øvrige offentlige sektor. Personalestyrelsen har fokus på at skabe rammer for tværoffentligt samarbejde. Personalestyrelsen har et særligt fokus på, at statens ledere er kompetente og på at fremme en handlekraftig ledelseskultur.

Mål 5: Udvikling af professionel ledelse**Mål 5**

Personalestyrelsen skal skabe rammerne for, at staten kan rekruttere gode ledere, foretage professionel evaluering af lederne og understøtte den enkelte leders udvikling, hvilket er en forudsætning for en sund økonomi og effektive offentlige institutioner.

Resultatkrav

5.1	Der udarbejdes et beslutningsgrundlag om rekruttering og udvikling af topledere, som er godkendt af departementschefen inden udgangen af 2. kvartal 2011 med henblik på iværksættelse i 2012. Beslutningsgrundlaget skal indeholde konkrete anbefalinger og forslag til initiativer og skal danne grundlag for drøftelser i departementschefkredsen.
5.2	For at understøtte professionel ledelse udbyder Personalestyrelsen lederudviklingsforløb målrettet til de statslige ledere. Lederudviklingsforløb og andre aktiviteter for statslige ledere vurderes gennemsnitligt til mindst 4,1.

Interne kerneopgaver**Mål 6: Bedre økonomistyring (koncernfælles mål)****Mål 6**

Personalestyrelsen skal sikre gennemsigtighed gennem tæt, korrekt og detaljeret økonomistyring, der kobler opgaver, aktiviteter og økonomi.

Resultatkrav

6.1	Personalestyrelsens forbrug ligger inden for de udmeldte rammer.
6.2	Personalestyrelsens prognoser for forbrug i løbet af året udgør et retvisende grundlag for de ledelsesmæssige beslutninger.
6.3	Personalestyrelsen udarbejder en plan for, hvordan opgaver, aktiviteter og økonomi skal kobles i budgettet for 2012. Planen skal være godkendt af departementet senest d. 1. oktober 2011.

Mål 7: Høj medarbejdertilfredshed**Mål 7**

Personalestyrelsen skal være en attraktiv arbejdsplads med en god personalepolitik, der har fokus på intern mobilitet og udvikling af den enkelte medarbejders kompetencer i forhold til styrelsens behov.

Resultatkrav

7.1	Personalestyrelsens medarbejdere evaluerer styrelsen som en god arbejdsplads. Evalueringen skal være på mindst 3,9.
-----	---

4. Kontraktperiode og rapportering

Kontrakten træder i kraft ved underskrivelsen og er gældende indtil 31. december 2011.

Status på resultatkontrakten afrapporteres til departementet efter 2. og 3. kvartal 2011. Den endelige målopfyldelse opgøres i styrelsens årsrapport. I opgørelsen af målopfyldelsen vurderes de enkelte resultatkrav som enten ”opfyldt”, ”delvist opfyldt” eller ”ikke opfyldt”.

I vurderingen af, om styrelsen opfylder målene og resultatkravene, lægges der vægt på, at de opstillede mål og resultatkrav realiseres inden for de afsatte økonomiske rammer.

Genforhandling/justering af kontrakten kan finde sted ved væsentlige ændringer i det grundlag, hvorpå kontrakten er indgået.

5. Påtegning

København den 13. maj 2011

København den 17. maj 2011

For Finansministeriet

For Personalestyrelsen



Departementschef David Hellemann

Direktør Lisbeth Lollike