

**Direktørkontrakt for
Personalestyrelsens direktør for
2010**

1. Indledning

Nærværende kontrakt er udarbejdet i overensstemmelse med Finansministeriets retningslinjer for udarbejdelse af direktørkontrakter. I kontrakten fokuseres på eksternt rettede mål, koncernfælles mål samt relevante interne organisatoriske mål, der i videst muligt omfang er dækkende for institutionens opgaver.

Der er fastsat 7 mål for Personalestyrelsens direktør i 2010. Under hvert mål er der fastsat en række resultatkrav, der er vægtet med henblik på udmåling af resultatløb.

I nedenstående tabel angives de mål, der indgår i direktørkontrakten.

Mål i direktørkontrakten

Mål 1: Forberedelse af overenskomstforhandlingerne i 2011
Mål 2: Afbureaukratisering
Mål 3: Personalejuridisk formidling
Mål 4: Indsatsen på det lønpolitiske område
Mål 5: At sætte den personale- og ledelsespolitiske dagsorden i staten
Mål 6: At sikre udviklingen af digitale læringsformer/e-læring til Campus samt HR-portalen
Mål 7: Effektivisering, personalepolitiske kvalitetsmål og koncernfælles indsatsområder

2. Mål og resultatkrav

I det følgende gennemgås de enkelte mål og resultatkrav.

Produkt 1: Overenskomster og personalejura

Mål 1: Forberedelse af overenskomstforhandlingerne i 2011

Som optakt til overenskomstforhandlingerne i 2011 gennemfører Personalestyrelsen i 2010 en række forberedende aktiviteter.

Forberedelsen består bl.a. af udarbejdelsen af en debatpjece, der præsenterer Finansministeriets ønsker og forventninger til de kommende overenskomstforhandlinger. Pjecen danner desuden grundlaget for en række dialogmøder med Personalestyrelsens brugere (de statslige arbejdsgivere) om deres behov og forventninger til forhandlingerne.

Resultatkrav for mål 1

Resultatkrav		Målets vægt: 15
Aktiviteter	A. Debatpjece til statens arbejdsgivere.	5

	B. Oversigt over overenskomstkraV, som er godkendt af finansministeren.	5
Kvalitet	C. En gennemsnitlig score på mindst 3,9 i deltagernes evaluering af OK11-dialogmøder med statens arbejdsgivere.	5

Mål 2: Afbureaukratisering

Personalestyrelsen vil i 2010 medvirke til at lette personaleadministrationen på statens institutioner. Regler og krav på personaleområdet skal sikre, at rettigheder og pligter er klare og forståelige og danner grundlag for effektiv administration af forholdene for statens medarbejdere. En række initiativer er implementeret i 2009, og i 2010 implementeres en række yderligere initiativer fra regeringens handlingsplan for afbureaukratisering i staten. Det er hensigten at følge op på, om initiativerne medvirker til at lette personaleadministrationen på statens institutioner.

ResultatkraV for mål 2

ResultatkraV	Målets vægt:
	15
Aktiviteter	
A. Reglerne om opslag af stillinger samles og forenkles i ét cirkulære.	2
B. I forbindelse med implementering af Statens eRekruttering udarbejdes god praksis for rekruttering, herunder en interviewguide til jobsamtale og skabelon for afslagsbrev, der gøres tilgængelig fra rekrutteringssystemet eller på HR-portalén.	2
C. Udvikle en beregningsfacilitet til opgørelse af jubilæumsanciennitet, som gøres tilgængelig på HR-portalén.	3
D. Udvikle skabeloner til håndtering af typiske personaleadministrative opgaver, herunder orlov og sygdom, som gøres tilgængelige på HR-portalén.	3

	E. Udvikle e-læringskurser i medarbejderudviklingssamtaler og sygefraværssamtaler. E-læringskurserne gøres tilgængelige i Campus.	2
Kvalitet	F. Statens eRekruttering evalueres af pilotinstitutionerne til en gennemsnitlig score på mindst 3,7.	3

Mål 3: Personalejuridisk formidling

Personalestyrelsen vil i 2010 styrke indsatsen med formidling på det personalejuridiske område. Udover at udsende nyhedsbreve og afholde temamøder og briefinger om aktuelle problemstillinger udvikles og afholdes i 2010 et personalejuridisk kursus.

Resultatkrav for mål 3

Resultatkrav		Målets vægt: 11
Kvalitet	A. Statens IT tilkendegiver i forbindelse med en brugerundersøgelse, at Personalestyrelsens rådgivning om personalejuridiske spørgsmål i forbindelse med den videre etablering af Statens IT har været tilfredsstillende (kravet er mindst 3,9).	2
	B. Afholde et personalejuridisk kursus, som af deltagerne evalueres til mindst 3,9.	3
	C. Afholde mindst tre briefinger om aktuelle personalejuridiske temaer, som af deltagerne evalueres til mindst 3,9.	2
	D. En score på mindst 4,0 i Personalestyrelsens brugerundersøgelse på spørgsmålet om, hvorvidt rådgivningen inden for det personalejuridiske felt er tilfredsstillende.	4

Produkt 2: Lønpolitik

Mål 4: Indsatsen på det lønpolitiske område

Personalestyrelsen vil i 2010 sætte fokus på en øget anvendelse af resultatlønskontrakter for chefer og mellemledere i staten samt forbedre HR-meter abonnementsordningen, således at statens institutioner modtager HR-meter (ledelsesinformation) hurtigere og med mulighed for at målrette statistikken institutter, fakulteter og andre lokale segmenteringer.

Personalestyrelsen vil desuden fortsætte den intensiverede indsats for udbredelse af individuel lønforhandling samt udvikle et koncept for "HR på bundlinjen", dvs. for måling af de 10-15 væsentligste HR-nøgletal.

Resultatkrav for mål 4

Resultatkrav		Målets vægt: 20
Effekt	A. Mindst yderligere 15 institutioner anvender individuel lønforhandling.	4
Aktivitet	B. Udvikling af HR-meter-abonnementordningen, så statistikkerne modtages hurtigere, og så HR-meter giver mulighed for at sammenligne data på tværs af institutter, fakulteter og andre lokale segmenteringer.	5
	C. Udvikle koncept for "HR på bundlinjen", dvs. for måling af de 10-15 væsentligste HR-nøgletal i samarbejde med 5-10 statslige institutioner.	4
	D. Oplæg der kortlægger af brugen af resultatlønskontrakter til chefer og mellemledere mhp. gennemførelsen af en kampagneindsats for anvendelsen af resultatlønskontrakter.	3
Kvalitet	E. Afholde briefinger om resultatlønskontrakter til chefer og mellemledere samt individuel lønforhandling, som af deltagerne gennemsnitligt evalueres til 3,9.	4

Produkt 3: Personale- og ledelsespolitik

Mål 5: At sætte den personale- og ledelsespolitiske dagsorden i staten

Personalestyrelsen vil sætte statens personale- og ledelsespolitik på dagsordenen hos ministerier og styrelser ved at gennemføre en række nye initiativer samt afholde konferencer og briefings om talent-, karriere- og kompetenceudvikling, trivsel og sygefravær, rekruttering mv.

Derudover vil Personalestyrelsen i 2010 lancere et nyt uddannelsesforløb for ledertalenter. For linjeledere vil der blive gennemført en række uddannelses- og netværksaktiviteter.

Resultatkrav for mål 5

Resultatkrav		Målets vægt: 14
Aktiviteter	A. Afholde mindst seks briefinger/temamøder om aktuelle temaer på det personale- og ledelsespolitiske område (fx talent-, karriere- og ledelsesudvikling, trivsel og sygefravær, rekruttering samt ledelse).	2
Kvalitet	B. Personalechefkonferencen 2010 evalueres af deltagerne til mindst 3,9.	3
	C. Gennemføre en konference om karriere- og talentudvikling, der evalueres af deltagerne til mindst 3,9.	2
	D. Udbyde et nyt uddannelsesforløb for ledertalenter/førledere i staten, som af deltagerne gennemsnitligt evalueres til mindst 3,7.	3
	E. Ledere, der har været på 'Klar til ledelse' vurderer 6 måneder efter afslutningen, at forløbet har styrket dem i deres ledelsesrolle (en gennemsnitlig score på mindst 4,0).	2
	F. Lederudviklingsaktiviteterne for nye og erfarne ledere vurderes gennemsnitligt til mindst 4,0.	2

Mål 6: At sikre udviklingen af digitale læringsformer/e-læring til Campus samt HR-portalen

Udviklingen af e-læring tilvejebragt af Personalestyrelsen spiller en central rolle i introduktionen af e-læring i centraladministrationen. Der skal gennemføres udbud af en række kurser i løbet af 2010 for at skabe grundlag for udvikling af e-læringskurser til Campus.

Personalestyrelsen vil desuden arbejde med at videreudvikle HR-portalen. HR-portalen bidrager med øget digitalisering til en højere kvalitet, effektivisering og professionalisering på personaleområdet i staten.

Resultatkrav for mål 6

Resultatkrav		Målets vægt: 14
Aktiviteter	A. Indgå kontrakt om mindst fem nye leverancer (miniudbud) om e-læring.	3
	B. Udvikle og implementere et nyt koncept for nyhedsbreve på HR-portalen.	2
	C. Der idriftsættes mindst fem leverancer (indeholdende fire til seks kurser hver) e-læring i Campus.	3
Kvalitet	D. Fem egenudviklede e-læringskurser, der er leveret i Campus, vurderes gennemsnitligt til 3,7.	2
	E. En score på mindst 3,9 i Personalestyrelsens brugerundersøgelse på spørgsmålet om, hvorvidt HR-portalen er et nyttigt redskab i arbejdet med personaleadministration.	4

Produkt 4: Effektivisering

Mål 7: Effektivisering, personalepolitiske kvalitetsmål og koncernfælles indsatsområder

Personalestyrelsen vil på de indre linjer arbejde for god ledelse og tilfredshed med praktisering af den nye personalepolitik. Herudover vil Personalestyrelsen arbejde for hurtig besvarelse af borgerhenvendelser samt god intern økonomistyring.

Resultatkrav for mål 7

Resultatkrav		Målets vægt: 11
Kvalitet	A. Den interne medarbejdervurdering af praktisering af personalepolitik er mindst 3,9.	2
	B. Alle aftalte anbefalinger fra Koncernrevision og Rigsrevisionen skal være fuldt implementeret inden 3 måneder, men mindre andet er aftalt.	4
	C. Alle generelle henvendelser fra borgere til styrelsen skal besvares inden for en frist på ti dage fra de modtages. Såfremt det ikke er muligt at afgive et endeligt svar inden for denne frist, sendes et foreløbigt svar til borgeren, hvor det oplyses, hvornår der kan forventes et endeligt svar.	3
	D. Sagsbehandlingstiden for sager rejst af borgere vedr. pensionsretlige udtalelser i helbredssager må ikke overstige en måned. Såfremt det ikke er muligt at afgive et endeligt svar inden for denne frist, sendes et foreløbigt svar, hvor det oplyses, hvornår der kan forventes et endeligt svar.	2

3. Vurdering af målopfyldelse

Vurdering af opfyldelsen af kontraktens mål vil ske ud fra en helhedsvurdering af de opnåede resultater med udgangspunkt i de angivne vægte for mål og resultatkrav. Målopfyldelsesgraden for de enkelte resultatkrav er enten opfyldt, delvist opfyldt eller ikke opfyldt. Opfyldt giver fuld pointtildeling, delvist opfyldt giver en halv pointtildelingen og ikke opfyldt giver 0 point.

Vægtning af mål

Mål	Vægt
Mål 1: Forberedelse af overenskomstforhandlingerne i 2011	15
Mål 2: Afbureaukratisering	15

Mål 3: Personalejuridisk formidling	11
Mål 4: Indsatsen på det lønpolitiske område	20
Mål 5: At sætte den personale- og ledelsespolitiske dagsorden i staten	14
Mål 6: At sikre udviklingen af digitale læringsformer/e-læring til Campus samt HR-portalen	14
Mål 7: Effektivisering, personalepolitiske kvalitetsmål og koncernfælles indsatsområder	11
<i>I alt</i>	<i>100 point</i>

Såfremt den samlede målopfyldelse vurderes til 100 point, udløses en resultatlø, der beregnes som 12 pct. af lønrammelønnen inkl. varige tillæg fra chefløn puljen. Resultatlønnen ydes som et engangsvederlag.

Hvis målopfyldelsen er under 100 point beregnes en tilsvarende andel af 12 pct. af lønrammen inkl. varige tillæg fra chefløn puljen, jf. tabellen nedenfor.

Målopfyldelse og udmåling af resultatlø

Samlet målopfyldelse (i point)	Resultatlø (i pct. af lønrammen + tillæg)
100	12
...	...
50	6
...	...
0	0

Departementschefen kan skønsmæssigt forhøje udbetalingen svarende til en fordobling af den objektivt beregnede resultatlø. Den samlede resultatlø kan dog maksimalt udgøre 25 pct. af lønrammelønnen inkl. varige tillæg fra chefløn puljen.

Ved vurdering af, om der skal foretages en skønsmæssig forhøjelse, vil der blive lagt vægt på, om særlige forhold har gjort sig gældende, som eksempelvis at den personlige ledelse og gennemslagskraft har haft en særlig virkning på styrelsens resultater, eller forhold uden for direktørens indflydelse har påvirket målopfyldelsen i negativ retning.

Departementschefen har endvidere mulighed for at nedsætte den efter kontrakten beregnede resultatlø. Denne mulighed er forbeholdt de tilfælde, hvor det vurderes, at direktøren ensidigt har fokuseret på at opfylde de mål, der fremgår af kontrakten, på bekostning af andre væsentlige opgaver i institutionen.

Personalestyrelsen fremsender status på målopfyldelsen ved udgangen af 2010 eller efter aftale med Finansministeriet.

4. Til- og fratreden, bortfald og genforhandling

Såfremt der sker direktørskifte i kontraktperioden kan kontrakten genforhandles. I modsat fald vil målene fortsat være gældende.

Fratræder direktøren i kontraktperioden, tilkommer der direktøren en forholdsmæssig andel af den opnåede resultatløns ved kontraktperiodens udløb.

Genforhandling af kontrakten kan kun finde sted ved væsentlige ændringer af det grundlag, hvorpå kontrakten er indgået, eksempelvis i tilfælde, hvor målopfyldelsen vurderes at blive væsentligt vanskeligere end forudsat som følge af forhold, der ligger uden for direktørens eller Finansministeriets indflydelse.

5. Påtegning

København den 21. januar

For Finansministeriet



Christian Kettel Thomsen
Departementschef

For Personalestyrelsen



Lisbeth Lollike
Direktør