

Resultatkontrakt for Personalestyrelsen

2010



Personalestyrelsens resultatkontrakt for 2010

1. Indledning

Nærværende kontrakt er udarbejdet i overensstemmelse med Finansministeriets retningslinjer for udarbejdelse af resultat- og direktørkontrakter. I kontrakten fokuseres på eksternt rettede mål formuleret i forhold til styrelsens produkter.

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.

SCKK er i budget- og regnskabsmæssig sammenhæng formelt en del af Personalestyrelsens virksomhed. SCKK har imidlertid en selvstændig bestyrelse, som SCKK's direktør indgår resultatkontrakt med. Derfor indgår SCKK ikke i Personalestyrelsens resultatkontrakt.

Personalestyrelsens mission og vision

Mission: Vi skaber effektive og attraktive arbejdspladser i staten

Effektive og attraktive arbejdspladser har

- opgaver og mennesker i centrum,
- fokus på kompetenceudvikling og mangfoldighed,
- og professionel ledelse

Personalestyrelsen skaber rammerne for, at arbejdspladserne kan være effektive og attraktive ved at

- sikre fleksible løn- og ansættelsesvilkår
- tilbyde professionel rådgivning og vejledning
- samt ved at stille inspirationsmateriale og værktøjer til rådighed for de lokale arbejdsgivere

Vision: Vi vil være en arbejdsgiverorganisation, der sætter dagsordenen
For at Personalestyrelsen fortsat kan være en arbejdsgiverorganisation, der sætter dagsordenen er det centralt, at de nye tanker inden for det løn-, personale- og ledelsespolitiske område kommer fra Personalestyrelsen.

Personalestyrelsens medarbejdere skal være *10 skridt foran* og tænke nyt og kreativt og kontinuerligt søge efter forbedringer. Dette vil ske i samarbejde med ministerier og styrelser samt personaleorganisationerne.

Tabel 1: Opgavehierarki

Mission: Personalestyrelsen skaber effektive og attraktive arbejdspladser i staten						
Vision: Personalestyrelsen vil være en dagsordensættende arbejdsgiverorganisation						
Produkt 1: Overenskomster og personalejura						↑
↑		↑		↑		↑
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
↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑
Debatpjece til statens arbejdsgivere	Forenkling af reglerne for opslag af stillinger samt udvikling af beregningsfacilitet til opgørelse af jubilæumsancinitet	Tilfredshed med briefinger om aktuelle personalejuridiske temaer	Flere statslige institutioner anvender individuel lønforhandling	Afholde temaøder om aktuelle personale- og ledelsespolitiske temaer	Indgå leverancer, idriftsætte samt evaluere e-læringskurser til Campus	Tilfredshed med praktisering af personalepolitik internt i Personalestyrelsen
Oversigt over overenskomster, der er godkendt af finansministeren	Udvikling af god praksis for rekruttering samt evaluering af statens eRekruttering	Tilfredshed med afholdelsen af et personalejuridisk kursus	Udvikling af koncept for "HR på bundlinjen" samt udvikling af HR-abonnementsordningen	Tilfredshed med ledelsesuddannelser for ledertalenter og førledere i staten	Nyt koncept for nyhedsbreve på HR-portalen	Korte sagsbehandlingstider for besvarelse af borgerhenvendelser
Tilfredshed med afholdelsen af dialogmøder med statens arbejdsgivere	Udvikling af skabeloner til håndtering af typiske personaleadministrative opgaver	Tilfredshed med Personalestyrelsens rådgivning inden for det personalejuridiske område	Kortlægning af og information om brugen af resultatlønskontrakter til chefer og mellemledere	Afholde Personalechefkonferencen samt konferencer om fremtidens ledelse samt karriere- og talentudvikling	Vurdering af HR-portalen som nyttigt arbejdsredskab i arbejdet med personaleadministration	Hurtig implementering af anbefalinger fra Rigsrevisionen og Koncernrevision

Udover de opgaver, som er repræsenteret i mål og resultatkrav i Personalestyrelsens resultatkontrakt, varetager Personalestyrelsen en række øvrige opgaver, som ikke er egnet til afspejling i resultatkontrakten.

En af de største opgaver i 2010 er Personalestyrelsens arbejde med Lønkommissionen. Grundet denne opgaves karakter er den ikke reflekteret i mål og resultatkrav i resultatkontrakten.

Der er to dele i arbejdet med Lønkommissionen. Den ene del er varetagelsen af statens interesser som arbejdsgiver i Lønkommissionen.

Den anden del er sekretariatsbetjening af Lønkommissionen. Sekretariatsfunktionen er uafhængig, men organisatorisk placeret i Personalestyrelsen. Sekretariatsarbejdet tilrettelægges i samarbejde med Lønkommissionens formand.

Det bemærkes i øvrigt i relation til resultatkontrakten, at alle resultatkrav, hvor der angives evalueringsscorer, måles der på en skala fra 1-5, hvor 5 er den højeste score.

I opgørelsen af resultatkontrakten vurderes målopfyldelsesgraden for de enkelte resultatkrav som enten opfyldt, delvist opfyldt eller ikke opfyldt.

2. Mål og resultatkrav

I det følgende angives mål og resultatkrav for Personalestyrelsens produkter.

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		Tidsfrist
Aktiviteter	A. Debatpjece til statens arbejdsgivere.	3. kvartal

	B. Oversigt over overenskomstkrav, som er godkendt af finansministeren.	4. kvartal
Kvalitet	C. En gennemsnitlig score på mindst 3,9 i deltagernes evaluering af OK11-dialogmøder med statens arbejdsgivere.	4. kvartal

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		Tidsfrist
Aktiviteter	A. Reglerne om opslag af stillinger samles og forenkles i ét cirkulære.	1. kvartal
	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-portalen.	1. kvartal
	C. Udvikle en beregningsfacilitet til opgørelse af jubilæumsanciennitet, som gøres tilgængelig på HR-portalen.	3. kvartal
	D. Udvikle skabeloner til håndtering af typiske personaleadministrative opgaver, herunder orlov og sygdom, som gøres tilgængelige på HR-portalen.	4. kvartal

	E. Udvikle e-læringskurser i medarbejderudviklingssamtaler og sygefraværssamtaler. E-læringskurserne gøres tilgængelige i Campus.	4. kvartal
Kvalitet	F. Statens eRekruttering evalueres af pilotinstitutionerne til en gennemsnitlig score på mindst 3,7.	4. kvartal

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	Tidsfrist	
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).	4. kvartal
	B. Afholde et personalejuridisk kursus, som af deltagerne evalueres til mindst 3,9.	4. kvartal
	C. Afholde mindst tre briefinger om aktuelle personalejuridiske temaer, som af deltagerne evalueres til mindst 3,9.	4. kvartal
	D. En score på mindst 4,0 i Personalestyrelsens brugerundersøgelse på spørgsmålet om, hvorvidt rådgivningen inden for det personalejuridiske felt er tilfredsstillende.	4. kvartal

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	Tidsfrist	
Effekt	A. Mindst yderligere 15 institutioner anvender individuel lønforhandling.	4. kvartal
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.	2. kvartal
	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. kvartal
	D. Oplæg der kortlægger af brugen af resultatlønskontrakter til chefer og mellemledere mhp. gennemførelsen af en kampagneindsats for anvendelsen af resultatlønskontrakter.	4. kvartal
Kvalitet	E. Afholde briefinger om resultatlønskontrakter til chefer og mellemledere samt individuel lønforhandling, som af deltagerne gennemsnitligt evalueres til 3,9.	4. kvartal

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		Tidsfrist
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).	4. kvartal
Kvalitet	B. Personalechefkonferencen 2010 evalueres af deltagerne til mindst 3,9.	4. kvartal
	C. Gennemføre en konference om karriere- og talentudvikling, der evalueres af deltagerne til mindst 3,9.	4. kvartal
	D. Udbyde et nyt uddannelsesforløb for ledertalenter/førledere i staten, som af deltagerne gennemsnitligt evalueres til mindst 3,7.	4. kvartal
	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).	4. kvartal
	F. Lederudviklingsaktiviteterne for nye og erfarne ledere vurderes gennemsnitligt til mindst 4,0.	4. kvartal

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		Tidsfrist
Aktiviteter	A. Indgå kontrakt om mindst fem nye leverancer (miniudbud) om e-læring.	4. kvartal
	B. Udvikle og implementere et nyt koncept for nyhedsbreve på HR-portalen.	2. kvartal
	C. Der idriftsættes mindst fem leverancer (indeholdende fire til seks kurser hver) e-læring i Campus.	4. kvartal
Kvalitet	D. Fem egenudviklede e-læringskurser, der er leveret i Campus, vurderes gennemsnitligt til 3,7.	4. kvartal
	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. kvartal

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	Tidsfrist	
Kvalitet	A. Den interne medarbejdervurdering af praktisering af personalepolitik er mindst 3,9.	4. kvartal
	B. Alle aftalte anbefalinger fra Koncernrevision og Rigsrevisionen skal være fuldt implementeret inden 3 måneder, men mindre andet er aftalt.	4. kvartal
	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.	4. kvartal
	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.	4. kvartal

3. Omkostninger

Fordeling af virksomhedens omkostninger

	Øvrig drift	Løn	Samlede udgifter	Indtægter (- fortegn)	Nettoudgift
Produkt 1 Personalejura og overenskomster	14,8	14,3	29,1	-4,9	24,2
Produkt 2 Lønpolitik	12,0	11,6	23,6	-4,0	19,6
Produkt 3 Personale- og ledelsespolicy	18,8	18,2	37,0	-6,3	30,7
Produkt 4 Pension	12,7	12,4	25,1	-24,8	0,3
Hjælpefunktioner samt generel ledelse & administration	9,7	9,4	19,1	-3,2	15,9
Samlede udgifter	67,9	66,0	133,9	-43,2	90,7
Bevilling	67,9	66,0	133,9	-43,2	90,7
Resultat	0	0	0	0	0

4. Kontraktperiode og rapportering

Kontrakten træder i kraft den 1. januar 2010 og er gældende 1 år.

Der afrapporteres to gange årligt på resultatkontrakten, dels en halvårsstatus til departementet og koncernledelsen, dels i årsrapporten.

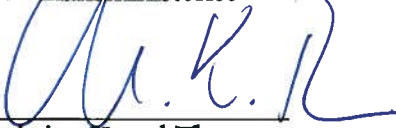
I vurderingen af, om Personalestyrelsen opfylder mål og resultatkrav lægges vægt på, at de opstillede mål og resultatkrav realiseres inden for de afsatte økonomiske rammer og de anførte tidsfrister.

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

5. Påtegning

København den 21. januar

For Finansministeriet



Christian Kettel Thomsen
Finansministeriet

For Personalestyrelsen



Lisbeth Lollike
Personalestyrelsen