



MEDARBEJDER- OG
KOMPETENCESTYRELSEN

Mål- og resultatplan

December 2025

26

Indhold

1. Medarbejder- og Kompetencestyrelsens kerneopgaver	3
Medarbejder- og Kompetencestyrelsens mål for 2026	4
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen arbejder med verdensmålene	8
2. Gyldighedsperiode og rapportering	9
Påtegning	9

1. Medarbejder- og Kompetencestyrelsens kerneopgaver

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen arbejder inden for rammerne af Finansministeriets fælles mission og vision, jf. figur 1.

	Mission Finansministeriet giver regeringen det bedst mulige grundlag for at føre en sund økonomisk politik, der styrker vækst og produktivitet, sikrer effektivisering af den offentlige sektor samt fremmer en holdbar klima- og miljøudvikling.
	Vision Finansministeriet skal være et analytisk kraftcenter, udfordre og udvikle det fulde potentiale i medarbejderne og skabe fremtidens topledere. Finansministeriet skal agere som én koncern og være rolle- model for effektivisering, drift og udvikling af den offentlige sektor i Danmark.

Figur 1: Finansministeriets fælles mission og vision

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen er hele statens arbejdsgiverorganisation. Vi er sparringspartner for de statslige arbejdsgivere. Vi sætter løbende arbejdsgivernes interesser på dagsordenen og arbejder for at løn og arbejdsvilkår indgår i den tværgående prioritering i staten. Det er en opgave, der er forbundet med et stort ansvar og proaktivitet i forhold til at sætte retning og være på forkant med fremtidens arbejdsmarked.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen repræsenterer og rådgiver statens arbejdsgivere. Vi arbejder for attraktive statslige arbejdspladser, der kan tiltrække og tilknytte dygtige og engagerede medarbejdere og ledere og udvikle deres fulde potentiale. Vi fremmer en helhedsorienteret, tværgående og effektiv løsning af statens opgaver.

Vi baserer arbejdet på analyser og en stærk faglighed og er i udøvelsen af vores opgaver så åbne og transparente som muligt. Vi tager ansvar for at skabe de bedste re-

sultater i processer – baseret på dialog og samarbejde med de statslige arbejdspladser, de faglige organisationer og andre relevante samarbejdspartnere. Vi orienterer os bredt, helhedsorienteret og langsigtet – også internationalt blandt andet i EU og i vores nordiske samarbejder.

Vi arbejder målrettet på at udvikle og implementere politikker og gennemføre aktiviteter inden for arbejdsliv, ledelse, samarbejde, kompetenceudvikling og rekruttering. Vi søger at udvikle fremtidens statslige topledere gennem målrettede initiativer, forløb samt rekruttering og opstart. Dertil er rådgivning af de statslige arbejdsgivere med høj faglig kvalitet en af vores kerneopgaver.

Vi prioriterer et stærkt sektorkendskab og arbejder målrettet med at klæde arbejdspladser, medarbejdere og ledere på til udfordringer og muligheder. I den forbindelse er vi bevidste om vores rolle, som alt efter situationen og opgaven kan have et inspirerende, retningssættende eller normerende afsæt.

Vi har fokus på at være en attraktiv arbejdsplads, hvor vi tør være modige, prøve nye løsninger og prioritere tværgående samarbejde i organisationen.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsens har fire strategiske pejlemærker:

1. At sætte de statslige arbejdsgiveres interesser på dagsordenen.
2. At være på forkant med fremtidens arbejdsmarked, arbejdsliv og ledelse.
3. At sætte retning for og rådgive de statslige arbejdsgivere og ledere.
4. At bistå finansministeren og regeringen med viden, inspiration og analyser inden for det statslige arbejdsmarked.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsens mål for 2026

Målene for 2026 er fastlagt ud fra en vurdering af, hvad der mest effektivt skaber den forandring, som Medarbejder- og Kompetencestyrelsens arbejde sigter mod. Medarbejder- og Kompetencestyrelsens mål for 2026 udspringer af arbejdet med styrelsens strategiske pejlemærker, som beskrevet ovenfor. I 2026 vil der være særligt fokus på:

1. Indgåelse og implementering af OK26 på det statslige område.
2. Bidrage til udviklingen af den offentlige sektor ved at levere solide faglige data-drevne analyser og indsamle viden om det statslige arbejdsmarked med henblik på at sætte strategisk retning og udvikle attraktive statslige arbejdspladser.
3. Rådgive de statslige arbejdsgivere og ledere samt udbyde aktiviteter med fokus på brugernes behov.

Arbejdet med vores kerneopgaver sker med afsæt i brugernes behov og i tæt dialog med vores samarbejdspartnere og kollegaer på tværs af staten og de faglige organisationer.

Nedenfor fremgår de tre mål samt kriterier for opfyldelse af målene.

Mål 1

Indgåelse og implementering af overenskomstaftalen på det statslige område

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal gennem dialog med de faglige organisationer indgå og implementere en økonomisk ansvarlig overenskomst, der understøtter udviklingen af det offentlige arbejdsmarked, værn om ledelsesrummet og udvikler de statslige arbejdspladser.

Målkriterier:

1. Forberede og tilrettelægge overenskomstforhandlingerne i Q1 med henblik på at indgå forlig med de faglige organisationer, der understøtter det videre arbejde med en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse.
2. Understøtte de ministerområder, der har delegerede aftaler samt godkende resultatpapirer i Q1.
3. Implementere ligestilling af løn - og ansættelsesvilkår for statens tjenestemandsansatte i Grønland med virkning fra 1. april 2026. Forhandle ligestilling af overenskomstansatte i Grønland i Q2 med virkning fra 1. april 2026. Udarbejde notat vedr. historiske og tekniske forskelle mellem tjenestemandspensioner i Grønland og Danmark og mulige løsningsmodeller for en ligestilling af pensionerne inden udgangen af Q2.
4. Ved udgangen af Q2 er der gennemført fire informationsmøder med styrelsens brugere. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har i Q2 sendt 50 pct. af de redigerede aftaletekster til de faglige organisationer. Ved udgangen af Q3 er 80 pct. af de redigerede aftaletekster sendt til de faglige organisationer.
5. Implementere resultaterne fra overenskomstforhandlingerne i 2026 med fokus på at understøtte den administrative og systemmæssige håndtering, herunder at indgå i dialog med relevante aktører som f.eks. systemudbydere.

Mål 2

Bidrage til udviklingen af den offentlige sektor ved at levere solide faglige datadrevne analyser og indsamle viden om det statslige arbejdsmarked med henblik på at sætte strategisk retning og udvikle attraktive statslige arbejdspladser

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal åbent og transparent formidle analyser og viden til de statslige arbejdsgivere og understøtte værdiskabende ledelses- og kompetenceudvikling for at bidrage til en effektiv og helhedsorienteret opgaveløsning af høj kvalitet på statslige arbejdspladser.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen vil have fokus på strategiske indsatser, der skal afdække behov og udfordringer for det statslige arbejdsmarked nu og på længere sigt. Via effektive kommunikationskanaler vil styrelsens solide analyser og faglige viden få størst mulig effekt på det statslige arbejdsmarked.

Målkriterier:

1. Videreudvikle styrelsens faglige formidling på HR- og ledelsesrelaterede emner med fokus på målrettet og brugervenlig formidling på hjemmesiden, herunder med løbende lancering i Q2 og Q3.
2. Udvikling af mindst fire kortere ledelsesudviklingsaktiviteter målrettet lederens basiskompetencer. Udbud af mindst én aktivitet i kvartalet.
3. Analyse af statslige chefers løn- og ansættelsesvilkår samt opgørelse af de 100 højest lønnede statsansatte. Analysen af de statslige chefers ansættelsesvilkår udarbejdes efter afslutningen på OK26 og afrapporteres i Q3. Opgørelsen af de 100 højest lønnede statsansatte udarbejdes og offentliggøres i Q2.

Mål 3

Rådgive de statslige arbejdsgivere og ledere samt udbyde aktiviteter med fokus på brugernes behov

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen yder løbende rådgivning til de statslige arbejdspladser og tilbyder fagligt inspirerende aktiviteter inden for f.eks. ledelse og rekruttering af ledere. Styrelsens rådgivning og ydelser skal opleves som relevante, rettidige, effektive og kompetente.

Målkriterier:

1. Justering og videreudvikling af Statens HR-uddannelse og udbud af ét forløb i Q2 og ét forløb i Q4. Der gennemførtes en brugertilfredshedsundersøgelse af uddannelsesforløbene, der skal opnå en score på minimum 3,9 på en skala fra 1-5.
2. Afholde minimum ti faglige oplæg og to masterclass for statslige institutioner og øvrige eksterne interessenter inden for arbejdsgiverområdet.
3. Evalueringer på alle længerevarende forløb i Program for Ledelsesudvikling i Staten (PLUS-forløb) viser, at minimum 85 pct. af respondenterne svarer, at de har været tilfredse eller meget tilfredse med det samlede kursusforløb.
4. Gennemføre en brugertilfredshedsundersøgelse (BTU) af styrelsens arbejdsgiverrådgivning, hvor der skal opnås en score på minimum 3,7 på en skala fra 1-5.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen arbejder med verdensmålene



I Medarbejder- og Kompetencestyrelsen arbejder vi med FN's verdensmål.

Særligt har styrelsen fokus på mål fem om ligestilling mellem kønnene og diversitetsdagsordenen mere bredt set. Styrelsen arbejder aktivt med at udarbejde og dele viden om best cases og inspiration til en mere ligelig kønsfordeling, f.eks. på ledelsesniveauerne i staten.

Internt har styrelsen endvidere fokus på særligt mål syv og 13 med energibesparende tiltag, der kan reducere energiforbrug gennem bygningsmæssige og adfærdsmæssige ændringer ved fx LED-belysning, affaldssortering i flere fraktioner og awareness-kampagner.

2. Gyldighedsperiode og rapportering

Medarbejder- og Kompetencestyrelsens mål- og resultatplan for 2026 træder i kraft pr. 1. januar 2026 og er gældende indtil 31. december 2026.

Status på målopfyldelse på mål- og resultatplanen afrapporteres i henhold til Finansministeriets retningslinjer for opfølgning på styringsdokumenter og driftsaftaler. Den endelige målopfyldelse opgøres i styrelsens årsrapport for 2026. I opgørelsen af målopfyldelsen vurderes de enkelte resultatkrav som enten ”opfyldt”, ”delvist opfyldt” eller ”ikke opfyldt”.

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

Ændring af mål- og resultatplanen kan finde sted ved væsentlige ændringer i det grundlag, som mål- og resultatplanen bygger på.

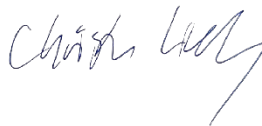
Påtegning

København, den 18. december 2025



Departementschef Kent Harnisch
Finansministeriets departement

København, den 19. december 2025



Direktør Christian Liebing
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

