

Mål- og resultatplan



Medarbejder- og Kompetencestyrelsen 2022



Indholdsfortegnelse

1.	Skatteministeriets koncernfælles strategiske ramme	2
2.	Mål- og resultatstyring i Skatteministeriet.....	4
2.1	Indledning	4
2.2	Styrelsens vision.....	5
2.3	Mål for Medarbejder- og kompetencestyrelsen i 2022	5
3.	Opfølgning på mål	8
3.1	Skabelon for afrapportering	8
4.	Aftale.....	9
5.	Bilag.....	10
5.1	Målbeskrivelser.....	10
5.1.1	Målbeskrivelser for indfrielse af pejlemærke 2.....	10
5.1.2	Målbeskrivelser for indfrielse af pejlemærke 3.....	11
5.1.3	Målbeskrivelser for indfrielse af pejlemærke 4.....	11
5.1.4	Målbeskrivelser for indfrielse af pejlemærke 5.....	12

Skatteministeriets koncernfælles strate- giske ramme

Skatteministeriets samlede koncern består af 10 styrelser og et departement. Der er udviklet en koncernfælles strategisk ramme, som udgør en fælles pejling for koncernen, og som samtidigt giver et overblik over, hvilke elementer der indgår i den strategiske målstyring i Skatteministeriets koncern, *jf. figur 1*.

Figur 1. Koncernfælles strategisk ramme



Kilde: Skatteministeriet

I den koncernfælles strategiske ramme indgår fire koncernfælles pejlemærker, der skal fungere som en fælles sigtelinje for alle styrelser og understøtte prioriteringen af aktiviteter og ressourcer på tværs af koncernen.

Foruden de koncernfælles pejlemærker er der for hver styrelse udarbejdet en styrelsesvision og fastlagt en række strategiske pejlemærker, der er en udmøntning af de koncernfælles pejlemærker, og danner udgangspunkt for de konkrete mål, der skal formuleres i mål- og resultatplanen.

Mål- og resultatplanerne skal give mulighed for at opgøre, vurdere og prioritere indsatsen inden for den enkelte styrelses pejlemærker. Målene i mål- og resultatplanerne udformes på en sådan måde, at der løbende kan følges op på den konkrete resultatskabelse. Opfølgningen skal muliggøre iværksættelse af eventuelle korrigerende handlinger i form af en justeret prioritering og budgettering mv. med henblik på at sikre målopfyldelsen.

Mål- og resultatstyring i Skatteministeriet

2.1 Indledning

Mål- og resultatstyring er en udmøntning af hhv. strategisk styring og driftsstyring, der i sammenhæng med finansiell styring, porteføljestyring, risikostyring samt styring inden for HR og organisering indgår i styringsmodellen for Skatteministeriet og udgør fundamentet for en solid og gennemsigtig økonomi- og virksomhedsstyring.

Mål- og resultatplanen er et ledelsesværktøj, som understøtter dialogen om retning, mål og resultater mellem departementschefen og direktøren for styrelsen, jf. *Finansministeriets inspirationsmateriale 'Strategisk styring med resultater i fokus'*.

I 2022 vil der på tværs af Skatteministeriets koncern fortsat være fokus på, at kerneopgaverne bliver løst på højeste faglige niveau samtidig med, at udvikling og transformation i Skatteministeriets koncern fortsætter.

Der foregår i Skatteministeriets koncern løbende et arbejde med at udvikle og konsolidere den samlede styringskæde fra bevillinger over aktiviteter og output til effekterne heraf på kort og længere sigt. Mål- og resultatplaner for de enkelte styrelser er et centralt element heri, og bør desuden ses i sammenhæng med aktivitets- og ressourceplanerne for de enkelte styrelser. Planerne skal bidrage til at styrke grundlaget for de løbende prioriteringer i Skatteministeriets koncern, så der er sammenhæng mellem de strategiske pejlemærker, aktiviteterne i styrelserne og bevillingsanvendelsen. Der arbejdes løbende på at optimere mål- og resultatstyringen, både ift. udviklingen af præcise og dækkende mål for koncernens kerneopgaver og etableringen af den relevante dataunderstøttelse.

2.2 Styrelsens vision

Medarbejder- og Kompetencestyrelsens vision er at sikre gode rammer for vel-fungerende statslige arbejdspladser.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsens grundfortælling

Medarbejder- og Kompetencestyrelsens opgave er at sikre gode rammer for attraktive og velfungerende statslige arbejdspladser, hvor ledere og medarbejdere har de rette kompetencer til at løse velfærdssamfundets opgaver.

Det gør vi ved at indgå og implementere overenskomster og aftaler for det statslige arbejdsmarked, at udvikle politikker og aktiviteter inden for arbejdsmiljø, samarbejde, kompetencer, rekruttering og ledelse samt at understøtte de statslige arbejdspladser med en rådgivning af høj faglig kvalitet.

Vores opgave er forbundet med stort ansvar og bevågenhed. Vi baserer vores arbejde på analyser og en stærk faglighed og er i udøvelsen af vores opgaver så transparente som muligt. Vi tager ansvar for at skabe de bedste resultater i processer baseret på dialog og samarbejde med de faglige organisationer, de statslige arbejdspladser og andre relevante samarbejdspartnere. Vi orienterer os bredt, helhedsorienteret og langsigtet – også internationalt.

Vi tager ansvar, og vi samarbejder – om den samlede opgave og i de daglige beslutninger.

2.3 Mål for Medarbejder- og Kompetencestyrelsen i 2022

For hvert mål er der anført, hvorvidt målet er et koncernfælles mål eller vedrører hhv. udviklingsaktiviteter eller driftsaktiviteter.

Pejlemærke 1:

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal sikre, at statslige institutioner oplever styrelsen som effektiv, pålidelig og kompetent, og at kerneinteressenterne oplever styrelsen som lydhør og samarbejdsorienteret

Styrelsens mål under pejlemærke 1 omhandler en interessentundersøgelse, som gennemføres hvert andet år. Undersøgelsen gennemføres næste gang i 2023. Der afrapporteres derfor ikke for pejlemærke 1 i 2022.

Pejlemærke 2:

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal sikre, at implementeringen af overenskomstresultatet ved OK21 og forberedelse af OK24 er kendetegnet af dialog og interessentinddragelse med henblik på at opnå et resultat, som understøtter gode rammer for attraktive og velfungerende statslige arbejdspladser

Nr.	Type	Mål	Målet er nået, når:
2.1	Drift	Dialog og samarbejde frem mod OK24	Der er igangsat centrale partsfælles projekter som opfølgning på OK21 samt påbegyndt forberedelse af OK24 i dialog med organisationerne, statslige arbejdsgivere og øvrige arbejdsgiverparter m.fl. Der foreligger et overblik over aktiviteter, der gennemføres i 2022.
2.2	Udvikling	Udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser	Der er implementeret en række initiativer, som er målrettet ambitionen om at udvikle attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser. Der foreligger et overblik over aktiviteter, der gennemføres i 2022.

Pejlemærke 3:

Medarbejder og Kompetencestyrelsen skal gennem værdiskabende ledelses- og kompetenceudvikling samt etablering af fælles retning på relevante områder understøtte rammerne for en løsning af kerneopgaverne af høj kvalitet på statens arbejdspladser

Nr.	Type	Mål	Målet er nået, når:
3.1	Drift	PLUS-programmet evalueres positivt af deltagerne	Minimum 85 pct. af deltagerne i Program for Lederudvikling i Staten (PLUS-programmet) svarer "meget enig" eller "enig" på følgende spørgsmål: "Hvor enig er du i, at dit læringsudbytte af det samlede kursusforløb har været tilfredsstillende".
3.2	Drift	SCR understøtter en velfungerende rekrutteringsindsats i staten	Minimum 85 pct. af deltagerne svarer "meget tilfreds" eller "tilfreds" på følgende spørgsmål: "Hvor tilfreds er du samlet set med den bistand, du har fået fra Statens Center for Rekrutteringstest (SCR)".

Pejlemærke 4:

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal konsolideres som en velfungerende organisation, der sikrer opgaveløsning af høj kvalitet, herunder rettidig og kompetent rådgivning

Nr.	Type	Mål	Målet er nået, når:
4.1	Udvikling	Udvidelse af rådgivningen af statslige arbejdsgivere	Departementer og enkelte større styrelser har adgang til styrelsens arbejdsgiverrådgivning. Rådgivningen styrkes med henblik på at forbedre brugertilfredsheden samt udvikle og udbyde flere kurser, netværk og fora til videndeling på tværs af staten. Der foreligger et overblik over aktiviteter, der gennemføres i 2022.

Pejlemærke 5:

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal sikre en kontinuerlig høj faglighed gennem rettidig rekruttering af nødvendige kompetencer samt strategisk medarbejder- og ledelsesudvikling

Nr.	Type	Mål	Målet er nået, når:
5.1	Koncernfælles	Høj faglighed i opgaveløsningen	Det aggregerede resultat af tre spørgsmål i medarbejdertilfredshedsundersøgelsen (MTU), der indikerer niveauet af faglighed i opgaveløsningen, i gennemsnit er minimum 4,3 point. Der måles på en skala fra 1-5. Såfremt resultatkravet ikke indfris, skal der udarbejdes en plan for opfølgning.

Opfølgning på mål

3.1 Skabelon for afrapportering

Der vil ske en kvartalsvis opfølgning på Medarbejder- og Kompetencestyrelsens målopfyldelse med udgangspunkt i skabelonen i tabellen nedenfor.

Skabelon for opfølgning og afrapportering

Nr.	Mål	Resultatkrav	1. – 4. kvartal	Status sidst	År til dato	Årsag/konsekvens	Handling
1.1	[Beskrivelse af målet]	[Beskrivelse af resultatkrav]	[Resultat for 1. kvartal afrapporteres]	[rød/gul / grøn]	[Det samlede resultat år til dato afrapporteres]	[Beskrivelse af årsag, hvis status er gul/rød samt konsekvens heraf]	[Beskrivelse af evt. korrigerende handlinger og prioriteringer]
1.2							
1.3							

Aftale

Mål- og resultatplanen indgås mellem Medarbejder- og Kompetencestyrelsens direktør og departementschefen. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har ansvar for resultatopfyldelsen i mål- og resultatplanen.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har ansvaret for at udarbejde den kvartalsvise opfølgning på målopfyldelsen. Opfølgningerne drøftes mellem Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og departementet. Formålet med opfølgninger og drøftelser er at sikre, at der iværksættes rettidige korrigerende handlinger, så Medarbejder- og Kompetencestyrelsen kan realisere målene for 2022.

Der afrapporteres på indfrielsen af målene i mål- og resultatplanen som led i sammenfatningen af årets resultater i årsrapporten for 2022.

København, den 21. december 2021



Signe Friberg Nielsen

Direktør, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

København, den 21. december 2021



Jens Brøchner

Departementschef, Skatteministeriet

Bilag

5.1 Målbeskrivelser

5.1.1 Målbeskrivelser for indfrielse af pejlemærke 2

Mål 2.1

Dialog og samarbejde frem mod OK24

Resultatkrav	Der er igangsat centrale partsfælles projekter som opfølgning på OK21 samt påbegyndt forberedelse af OK24 i dialog med organisationerne, statslige arbejdsgivere og øvrige arbejdsgiverparter m.fl. Der foreligger et overblik over aktiviteter, der gennemføres i 2022.
Beskrivelse	Styrelsen skal understøtte, at implementering af overenskomstresultatet ved OK21 og forberedelse af OK24 gennemføres på baggrund af blandt andet en løbende dialog med organisationerne, statslige arbejdsgivere og øvrige arbejdsgiverparter.
Type af mål	Driftsaktivitet, aktivitetsmål
Afrapportering	Målet afrapporteres kvartalsvist.

Mål 2.2

Udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser

Resultatkrav	Der er implementeret en række initiativer, som er målrettet ambitionen om at udvikle attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser. Der foreligger et overblik over aktiviteter, der gennemføres i 2022.
Beskrivelse	Styrelsen skal understøtte udviklingen af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser ved hjælp af initiativer som temamøder i partnerskabet med Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), udvikling af statens nye lønsystemer, opfølgning på seniorindsatsen og indsatser på ledelsesområdet mv. Der vil samtidigt blive udviklet og implementeret nye og særskilte initiativer, som skal bidrage til at føre ambitionen ud i livet.
Type af mål	Udviklingsaktivitet, aktivitetsmål
Afrapportering	Målet afrapporteres kvartalsvist.

5.1.2 Målbeskrivelser for indfrielse af pejlemærke 3

Mål 3.1

PLUS-programmet evalueres positivt af deltagerne

Resultatkrav	Minimum 85 pct. af deltagerne i Program for Lederudvikling i Staten (PLUS-programmet) svarer "meget enig" eller "enig" på følgende spørgsmål: "Hvor enig er du i, at dit læringsudbytte af det samlede kursusforløb har været tilfredsstillende".
Beskrivelse	Styrelsen skal understøtte en fagligt velfunderet ledelsesudvikling i staten, bl.a. ved at deltagerne i PLUS-programmet oplever et højt udbytte.
Type af mål	Driftsaktivitet, kvalitetsmål
Afrapportering	Målet afrapporteres kvartalsvist.

Mål 3.2

SCR understøtter en velfungerende rekrutteringsindsats i staten

Resultatkrav	Minimum 85 pct. af deltagerne svarer "meget tilfreds" eller "tilfreds" på følgende spørgsmål: "Hvor tilfreds er du samlet set med den bistand, du har fået fra Statens Center for Rekrutteringstest (SCR)".
Beskrivelse	Styrelsen skal understøtte, at SCR drives effektivt og understøtter behovet for gennemførelse af rekrutteringstest blandt statslige arbejdsgivere. Bistanden fra SCR evalueres på den baggrund positivt af brugerne.
Type af mål	Driftsaktivitet, kvalitetsmål
Afrapportering	Målet afrapporteres kvartalsvist.

5.1.3 Målbeskrivelser for indfrielse af pejlemærke 4

Mål 4.1

Udvidelse af rådgivningen af statslige arbejdsgivere

Resultatkrav	Departementer og enkelte større styrelser har adgang til styrelsens arbejdsgiverrådgivning. Rådgivningen styrkes med henblik på at forbedre brugertilfredsheden samt udvikle og udbyde flere kurser, netværk og fora til videndeling på tværs af staten. Der foreligger et overblik over aktiviteter, der gennemføres i 2022.
Beskrivelse	Styrelsen skal understøtte, at udvidelse af arbejdsgiverrådgivningen bidrager til at sikre kompetent og relevant rådgivning af statslige arbejdsgivere.
Type af mål	Udviklingsaktivitet, kvalitetsmål
Afrapportering	Målet afrapporteres kvartalsvist.

5.1.4 Målbeskrivelser for indfrielse af pejlemærke 5

Mål 5.1

Høj faglighed i opgaveløsningen

Resultatkrav	Målet er nået, når: Det aggregerede resultat af tre spørgsmål i medarbejdertilfredshedsundersøgelsen (MTU), der indikerer niveauet af faglighed i opgaveløsningen, i gennemsnit er minimum 4,3 point. Der måles på en skala fra 1-5. Såfremt resultatkravet ikke indfris, skal der udarbejdes en plan for opfølgning.
Beskrivelse	Faglighed er er kernen i alt, hvad Skatteministeriet gør, og er en af forudsætningerne for indfrielse af koncernens vision. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal på baggrund heraf sikre en kontinuerlig høj faglighed i opgaveløsningen på tværs af alle opgaveområder i styrelsen, således den høje faglighed på tværs af Skatteministeriets koncern fastholdes og videreføres.
Type af mål	Koncernfælles, kvalitetsmål
Afrapportering	Målet afrapporteres ved udgangen af 1. halvår af 2022, hvor resultaterne fra MTU foreligger. Såfremt resultatkravet ikke indfris, skal planer for opfølgning afrapporteres inden udgangen af 2. halvår 2022.



**MEDARBEJDER
OG KOMPETENCE
STYRELSEN**

www.medst.dk

Medarbejder- og Kompetence-
styrelsen er en del af
Skatteministeriets koncern