



MEDARBEJDER- OG  
KOMPETENCESTYRELSEN

# Mål- og resultatplan

December 2024

25

# Indhold

---

|  |          |
|--|----------|
| <b>1. Medarbejder- og Kompetencestyrelsens kerneopgaver</b>    | <b>3</b> |
| Medarbejder- og Kompetencestyrelsens mål for 2025              | 4        |
| Medarbejder- og Kompetencestyrelsen arbejder med verdensmålene | 8        |
| <b>2. Gyldighedsperiode og rapportering</b>                    | <b>9</b> |
| Påtegning  | 9        |

---

# 1. Medarbejder- og Kompetencestyrelsens kerneopgaver

---

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

|   |   |
|---|---|
|    | <p><b>Mission</b></p> <p>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.</p>  |
|  | <p><b>Vision</b></p> <p>Finansministeriet skal være et analytisk kraftcenter, udfordre og udvikle det fulde potentiale i medarbejderne og skabe fremtidens topledere.</p> <p>Finansministeriet skal agere som én koncern og være rolle- model for effektivisering, drift og udvikling af den offentlige sektor i Danmark.</p> |

Figur 1: Finansministeriets fælles mission og vision

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen er hele statens arbejdsgiverorganisation. Vi er sparringspartner for de statslige arbejdsgivere, og vi ved, hvad der rør sig. 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, retningsgivende 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 2025**

Målene for 2025 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 2025 udspringer af arbejdet med styrelsens strategiske pejlemærker, som beskrevet ovenfor. I 2025 vil der være særligt fokus på:

1. Forberedelse og igangsættelse af OK26 samt øvrige overenskomstrelaterede projekter.
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**

##### **Forberedelse og igangsættelse af OK26 samt øvrige overenskomstrelaterede projekter**

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal forberede og igangsætte overenskomstforhandlinger, der sætter de statslige arbejdsgiveres interesser på dagsordenen.

##### **Målkriterier:**

1. Levere oplæg til forhandlingsmandat inklusiv den samlede strategi og økonomiske ramme for OK26 i Q4.
2. Udveksle krav med de faglige organisationer i Q4, som tager afsæt i den overordnede strategi samt forberede og afvikle politiske sættemøder.
3. Klæde ministerområderne på til at varetage forhandlingerne af de delegerede aftaler inden for rammerne af den vedtagne strategi og de arbejdsgiverpolitiske pejlemærker. Dette udmøntes ved afholdelse af informationsmøde og 2 beregnerkurser med delegationsområderne.
4. Udarbejde forslag til en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse, der kan indgå i OK26, på baggrund af arbejdet i det statslige trepartsudvalg senest i Q2. I Q1 udarbejdes en foreløbig bruttoliste med mulige forslag. I Q3 udarbejdes et forhandlingsoplæg til OK26, som kan understøtte en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse.
5. Forberede og udarbejde lovforslag om ligestilling af ansættelses- og pensionsvilkår for statens tjenestemænd i Danmark, på Færøerne og i Grønland. Lovforslaget forventes fremsat i Folketinget i Q4.

## 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. Udvikle styrelsens HR-relaterede temasider for at styrke videndeling og kommunikation til inspiration for statslige ledere og arbejdspladser, herunder udvikle minimum 1 ny temaside i Q1 og 1 ny temaside i Q3.
2. På baggrund af vidensgenerering og erfaringsudveksling drøftes retning for god ledelse i staten med PLUS styregruppen i Q1 og Q3, hvorefter der igangsættes en aktiv formidlingsindsats i Q4.
3. Gennemføre en analyse af data om arbejdslivet i staten baseret på en række datakilder, herunder ISOLA-data og data fra OECD-analysen "Government at a Glance", som MEDST bidrager til. Analysen afrapporteres senest i Q4.
4. Gennemføre en arbejdsgiverundersøgelse, som skal understøtte forberedelserne af OK26, ved at indhente input fra de statslige arbejdsgivere om aktuelle og OK-relevante temaer. Arbejdsgiverundersøgelsen afrapporteres senest i Q4.

### **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. Udvikle materialer til ny HR-uddannelse i Q1 og Q2. Udbyde første hold på uddannelsen i Q3. Evaluere gennemførelsen af første hold på uddannelsen i Q4.
2. Afholde minimum ti faglige oplæg 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. Evalueringer af Statens Center for Rekruttering (SCR) viser, at minimum 85 pct. af respondenterne svarer, at de er tilfredse eller meget tilfredse med den samlede bistand fra SCR.
5. 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 2025 træder i kraft pr. 1. januar 2025 og er gældende indtil 31. december 2025.

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 2025. 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 11. december 2024



Departementschef Kent Harnisch  
Finansministeriets departement

København, den 11. december 2024



Direktør Christian Liebing  
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

