



FORSVARSMINISTERIET  
PERSONALESTYRELSEN

# Mål- og resultatplan for Forsvarsministeriets Personalestyrelse 2021

December 2020

---

# Indhold

---

Indledning	3
Det strategiske målbillede	4
Mål for 2021	5
Påtegning	10

---

## **Indledning**

Denne mål- og resultatplan er indgået mellem Personalestyrelsen og Forsvarsministeriets departement. Mål- og resultatplanen træder i kraft den 1. januar 2021 og gælder ét år frem.

Personalestyrelsen er ministerområdets faglige styrelse på HR-området og har herunder ansvaret for den strategiske HR-udvikling. Vi formulerer HR-politikker og leverer nøgletal samt analyser og prognoser kvalificeret i HR-data til ministerområdet.

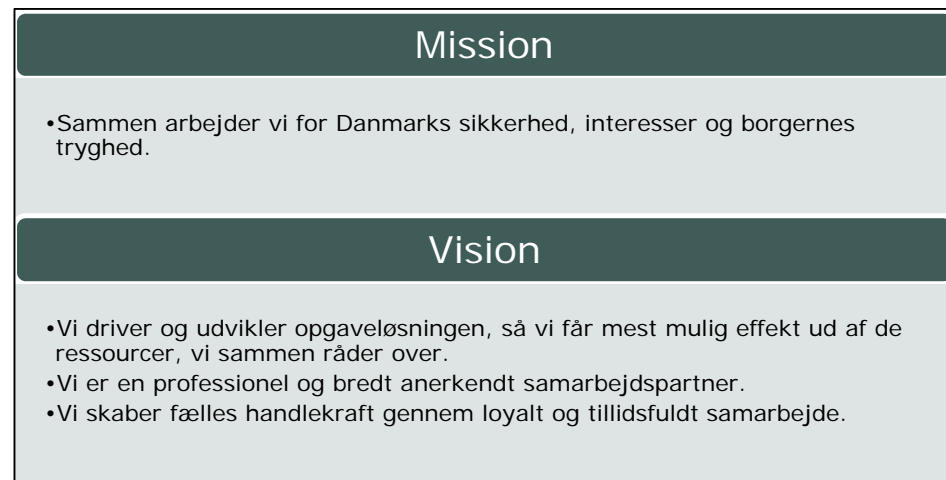
Vi bidrager til udmøntningen af politiske aftaler dækkende Forsvarsministeriets område og understøtter ministerområdet med bemanding af stillinger, rekruttering til Forsvarets og Beredskabsstyrelsens uddannelser, sessionsbehandling og indkaldelse til værnepligt, fastholdelsesinitiativer, arbejdsmiljøforhold, rådgivning om HR-forhold til chefer og medarbejdere og administrativ støtte på pensions-, syge- og barselsområdet.

Derudover varetager vi HR-juridiske opgaver for ministerområdet i forhold til arbejdsskade- og erstatningsret samt individuel og kollektiv ansættelsesret, herunder forhandler og vejleder vi om aftaler og overenskomster for ministerområdet.

Gennem Veterancentret udmønter vi den danske veteranpolitik for ministerområdet og det omgivende samfund. Samtidig yder Veterancentret konkret støtte og anerkendelse til soldater, veteraner og deres pårørende før, under og efter udsendelse.

### Det strategiske målbillede

Forsvarsministeriets koncernfælles mission og vision definerer Personalestyrelsens og resten af ministerområdet fælles overordnede opgave og formål. Den definerer fællestræk, sætter de overordnede værdier for ministerområdets udvikling og udgør den fælles fortælling om, hvordan Forsvarsministeriets koncern agerer som et samlet hele.



Det er vores overordnede strategi at fastholde og rekruttere kompetente mænd og kvinder – for Danmarks sikkerhed. Strategien skal sikre, at ministerområdet til stadighed har de medarbejdere, der skal til for, at styrelser og myndigheder kan løse de pålagte opgaver.

Strategien understøttes af vores ambition om at levere statens bedste HR-service gennem løsningsorienteret, imødekommende, hurtig og professionel løsning af vores opgaver.

### De strategiske pejlemærker

#### 1. En stærk forvaltningskultur

Vi bidrager til, at ministerområdet i alle henseender praktiserer en stærk forvaltningskultur, og at vi udviser sikker dømmekraft. Når vi står vagt om god offentlig administration, styrker vi tilliden til vores arbejde for danskernes sikkerhed.

#### 2. En videreudviklet krisestyringskapacitet

Vi understøtter, at der på tværs af ministerområdet og i samarbejde med andre myndigheder sikres en robust krisestyringskapacitet, så kriser håndteres relevant og rettidigt, så ministerområdet er effektiv, pålidelig og kompetent i krisesituationer.

#### 3. En sammenhængende koncern

Vi understøtter en stærk samarbejdsånd og et helhedssyn på ministerområdet for at styrke koncernens evne til at udvikle og eksekvere det stærkest mulige forsvar af Danmark.

#### 4. En styrket indsats for veteraner og deres pårørende

Vi anerkender og støtter vores soldater og deres pårørende før, under og efter udsendelse i internationale operationer, understøtter de operative enheders evne til at håndtere belastning under indsættelse og styrker en sammenhængende indsats over for skadede og udsatte veteraner og deres pårørende.

#### Mål for 2021

Vi har i udvælgelsen af målene haft særligt fokus på de koncernfælles strategiske pejlemærker, målenes strategiske betydning på tværs af ministerområdet samt den effekt, som opfyldelse af de enkelte mål forventes at have for ministerområdet.

Tabel 1. Mål for Personalestyrelsen 2021			
#	Mål	Midler	Vurderingsparametre
<b>Pejlemærke 1: En stærk forvaltningskultur</b>			
<b>Mål: 1.1 Styrket modenhed</b>	Det er målet, at vi til stadighed skal udvise en hensigtsmæssig og korrekt forvaltningsmæssig adfærd.	For at nå målet vil vi styrke vores forvaltningskultur og – processer for at sikre overholdelse af retningslinjerne vedrørende Kodeks VII, GDPR samt økonomiske dispositioner.	Opnåelsen af målet vil blive vurderet ud fra, om vi har fremmet awareness og læringskulturen omkring Kodeks VII og GDPR, har udarbejdet en risiko- og væsentlighedsvurdering, og kan dokumentere, at vi har styrket det økonomiske kontrolmiljø.
<b>Mål 1.2 Styrkelse af cyber- og informationssikkerheden</b>	Det er målet, at vi styrker cyber- og informationssikkerhedstilstanden i Personalestyrelsen.	For at nå målet vil vi fortsætte arbejdet med: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risikostyring, hvor vi med planlagte mellemrum gennemfører en vurdering af informationssikkerhedsrisici og implementerer planer til håndtering af disse.</li> <li>• Leverandørstyring, hvor vi sikrer, at outsourcete processer fastlægges og styres, for at have tillid til at de udføres som planlagt.</li> <li>• Beredskabsplaner, hvor vi i beredskabsplanlægningen tager afsæt i at understøtte retablering af normal drift, eller på hurtig genetablering til et lavere, men acceptabelt driftsni-</li> </ul>	Målet er nået, når vi i 2021 i forhold til cyber- og informationssikkerhed har identificeret og risikovurderet <u>alle</u> forretningskritiske processer, har stillet cyber- og informationssikkerhedskrav til de øvrige styrelser i koncernen, der leverer service til disse processer, og der foreligger en ledelsesgodkendt beredskabsplan, der sikrer, at de forretningskritiske processer kan videreføres.

		veau og begrænsning af følger af en hændelse, fx ved brug af planer for nøddrift.	
<b>Pejlemærke 2: En videreudviklet krisestyringskapacitet</b>			
<b>Mål: 2.1 Styrket kriseberedskab</b>	Det er målet, at vi styrker evne og robusthed i forhold til at bistå ministerområdet i forbindelse med krisesituationer.	For at nå målet vil vi aktivt nyttiggøre erfaringer fra COVID-19, hvor vi bl.a. har bistået ministerområdet med at udarbejde aftalegrundlag og bemanning af call-center. Vi vil videreudvikle kapaciteten inden for psykologberedskabet og styrke evnen til også i fremtidige krisesituationer at kunne bidrage til mobilisering af mandskab til samfundsvigtige funktioner.	Opnåelsen af målet vil blive vurderet ud fra, om vi har ajourført vores beredskabsplan, herunder med krisepsykologisk bidrag, og om vi har kompetenceudviklet medarbejderne via kurser i sikkerhed og/eller beredskab samt gennemført én eller flere krisestyrings/beredskabsøvelser.
<b>Mål: 2.2 Værnepligt</b>	Det er målet, at vi bidrager til at styrke Totalforsvaret ved at rekruttere unge, der frivilligt ønsker at gennemføre en basisuddannelse på værnepligtsvilkår og dermed er motiveret for også at indgå aktivt i Totalforsvaret.	For at nå målet benytter vi Forsvarets Dag som strategisk rekrutteringsplatform samt gennemfører målrettet markedsføring af værnepligtsuddannelsen og Forsvarets og Beredskabsstyrelsens uddannelser. Dertil vil vi sikre, at vi har evnen til at genindkalde hjemsendte værnepligtige ved opstået behov.	Opnåelsen af målet vil blive vurderet ud fra, om vi har bidraget til at styrke Totalforsvaret ved at rekruttere det antal frivillige værnepligtige <sup>1</sup> , som er fastsat i medfør af forsvarsforliget, og om minimum 23 pct. af disse er kvinder på værnepligtslignende vilkår. Dertil om der er opbygget retningslinjer og procedurer i regi af Totalforsvarsarkivet til at sikre genindkaldelse af duelige værnepligtige i tilfælde af en krisesituation.
<b>Pejlemærke 3: En sammenhængende koncern</b>			
<b>Mål: 3.1 Rekruttering, bemanning og fastholdelse af ministerområdets medarbejdere</b>	Det er målet, at vi rekrutterer til udvalgte uddannelser af kritisk betydning <sup>2</sup> , faciliterer bemanning af stillinger og bidrager til fastholdelsen af ministerområdets	For at nå målet markedsfører vi Forsvarets uddannelser over for relevante målgrupper. Vi har særligt fokus på chefbemanningssystemet samt de forretningskritiske områder og	Opnåelsen af målet vil blive vurderet ud fra, om vi kan rekruttere kvalificerede ansøgere til 92,5 pct. af Forsvarets og Beredskabsstyrelsens uddannelsespladser, og om vores

<sup>1</sup> Værnepligtige mænd samt kvinder på værnepligtslignende vilkår.

<sup>2</sup> Med "kritisk betydning" menes uddannelser, der er vanskelige at rekruttere til, og som samtidig er kritiske for Forsvaret på grund af deres operative betydning.

	medarbejdere og hermed sikrer, at ministerområdet kan mobilisere styring og kapaciteter, hvis en krisesituation opstår.	personalegrupper, herunder på de bemandings- og fastholdelsesmæssige udfordringer, der er forbundet med mobilitet og geografi. Fastholdelse søges også styrket fx gennem fastlæggelse af en seniorpolitik og synliggørelse af de kompetencer, som medarbejderne opbygger gennem deres militære tjeneste.	kunder oplever, at stillinger bemandes hurtigt og i tilstrækkeligt omfang. Vi skal i dialog med Forsvarsministeriet og Forsvarskommandoen udvikle forslag til koncept for realkompetenceafklaring af militære ansattes færdigheder, ligesom vi i regi af Task Force Lærlinge i samarbejde med de faglige organisationer, Forsvarsministeriet og Forsvarskommandoen identificerer initiativer til at understøtte behovet for faglært personel inden for Forsvaret.
<b>Mål: 3.2 HR-Rådgivning til ministerområdet</b>	Det er målet, at alle myndigheder modtager og anvender den HR-rådgivning, der er forudsat i organiseringen af HR-ydelserne på ministerområdet.	For at nå målet vil vi gennemføre et review af, hvordan ministerområdets chefer og myndigheder modtager og anvender HR-rådgivning. Vi vil i den sammenhæng se på, om de forudsatte forretningsgange for HR-rådgivning følges, om de potentialer, der ligger i styrkelsen af HR-partnerstrukturen udnyttes optimalt, og om der kan gøres mere for at undgå dobbeltarbejde mv. Vi vil i forlængelse af reviewet fremsætte eventuelle forslag til justeringer i egne eller andre myndigheders processer og organisering på HR-området.	Opnåelse af målet vil blive vurderet ud fra, om vi ved udgangen af 2021 har gennemført et review af HR-rådgivningen og fremsat de forslag til justeringer i processer eller organisering, som reviewet giver anledning til.
<b>Mål 3.3 HR-Dataanalyse og udvikling</b>	Det er målet, at vi bidrager med HR-produkter til gavn for hele ministerområdet.	For at nå målet styrker vi vores evne til at levere nøgletal samt analyser og prognoser kvalificeret i HR-data for derved at understøtte en fremsynet og strategisk ledelse og styring af HR-området.	Opnåelsen af målet vil blive vurderet ud fra, om vi leverer produkter, der i form af HR-ledelsesinformation og strategier/politikker medvirker til at styrke beslutningsgrundlaget og dermed sætte retning for den fortsatte udvikling af HR-området. Konkret vil vi udarbejde en strategi

			for mangfoldighed og inklusion samt et nyt koncept for HR-ledelsesinformation for ministerområdet.
<b>Pejlemærke 4: En styrket indsats for veteraner og deres pårørende</b>			
<b>Mål: 4.1 Veterancentrets rådgivning, rehabilitering og behandling af veteraner samt indsats overfor pårørende</b>	Det er målet, at vi yder og understøtter en kvalificeret og sammenhængende indsats til veteraner og pårørende, og herigennem bidrager til, at ministerområdet er en socialt ansvarlig organisation.	For at nå målet vil vi sikre effekt af Veterancentrets rådgivning, rehabilitering og behandling af veteraner samt indsats overfor pårørende.	Opnåelsen af målet vil blive vurderet ud fra, om minimum 60 pct. af de behandlede og 70 pct. af de rådgivne og rehabiliterede veteraner og pårørende har opnået en forbedring af deres situation med henblik på at kunne leve et selvstændigt liv.
<b>Mål: 4.2 Veterancentrets implementering af nye initiativer i 2021</b>	Det er målet, at vi med udgangspunkt i den gennemførte evaluering af veteranindsatsen implementerer initiativer til en styrket veteranindsats over for de mest udsatte veteraner og veteranernes familier.	For at nå målet vil vi fortsætte udviklingen og implementeringen af de nye initiativer jf. godkendt implementeringsplan under inddragelse af områdets aktører.	Opnåelsen af målet vil blive vurderet ud fra, om alle initiativer godkendt til opstart i 2021 inden for områderne beskæftigelse, rehabilitering, pårørende og børn, forebyggelse og anerkendelse, iværksættes rettidigt, og om der opstilles konkrete effektmål for de enkelte initiativer.
<b>Mål: 4.3 Sagsbehandlingstider på arbejdsskade- og erstatningsområdet</b>	Det er målet, at sagsbehandlingstiden nedbringes så arbejdsskade- og erstatningssager behandles i overensstemmelse med de fastsatte mål for sagsbehandlingstider.	For at nå målet vil vi igangsætte følgende tiltag: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsat fokusere på nedbringelse af sagspukler.</li> <li>• Løbende overvåge sagsbehandlingstider.</li> <li>• Omprioritere ressourcer fra andre fagområder og tilføre dem til arbejdsskade- og erstatningsområdet.</li> </ul>	Opnåelse af målet vil blive vurderet ud fra, om sagerne inden for Forsvarsministeriets Særlige Godtgørelsesordning (FSG) og den særlige, pensionslignende ydelse til overenskomstansatte (Aktstykke 425) generelt er behandlet inden for de fastsatte frister.  Den fastsatte sagsbehandlingstid for sager om FSG er som udgangspunkt 15 dage. I sager hvor der skal indhentes oplysninger fra andre myndigheder, fastsættes sagsbehandlingstiden til 45 dage.



			For sager om Aktstykke 425 er det målet, at antallet af verserende sager nedbringes med ca. 100 i 2021, og at den generelle sagsbehandlingstid ved udgangen af 2021 er nedbragt til 1-3 måneder for de sager, som er klar til behandling.
--	--	--	---


### Påtegning

Efter aftale opgør Personalestyrelsen status på mål- og resultatplanen løbende og i forbindelse med Personalestyrelsens midtvejsrapport. Personalestyrelsen opgør den endelige målopfyldelse i Personalestyrelsens årsberetning.

Personalestyrelsen tilkendegiver, at der er adgang til det faktabaserede grundmateriale, som opfølgningen bygger på, og der ved styrelsen er arbejdsgange, som kvalitetssikrer de oplysninger og vurderinger, der indgår i opfølgningen.

Departementschefen og Personalestyrelsens direktør har mulighed for at justere mål- og resultatplanen i løbet af året, hvis der sker væsentlige ændringer i det grundlag, som dokumentet er udarbejdet på.

Ballerup, den 17. december 2020



---

Laila Reenberg  
Direktør, Personalestyrelsen

København, den 30. december 2020



---

Morten Bæk  
Departementschef, Forsvarsministeriet



Lautruphøj 8  
2750 Ballerup

Telefon: + 45 7281 9000  
E-mail: [fps@mil.dk](mailto:fps@mil.dk)  
[www.forpers.dk](http://www.forpers.dk)

EAN: 580000201200  
CVR: 25775635