



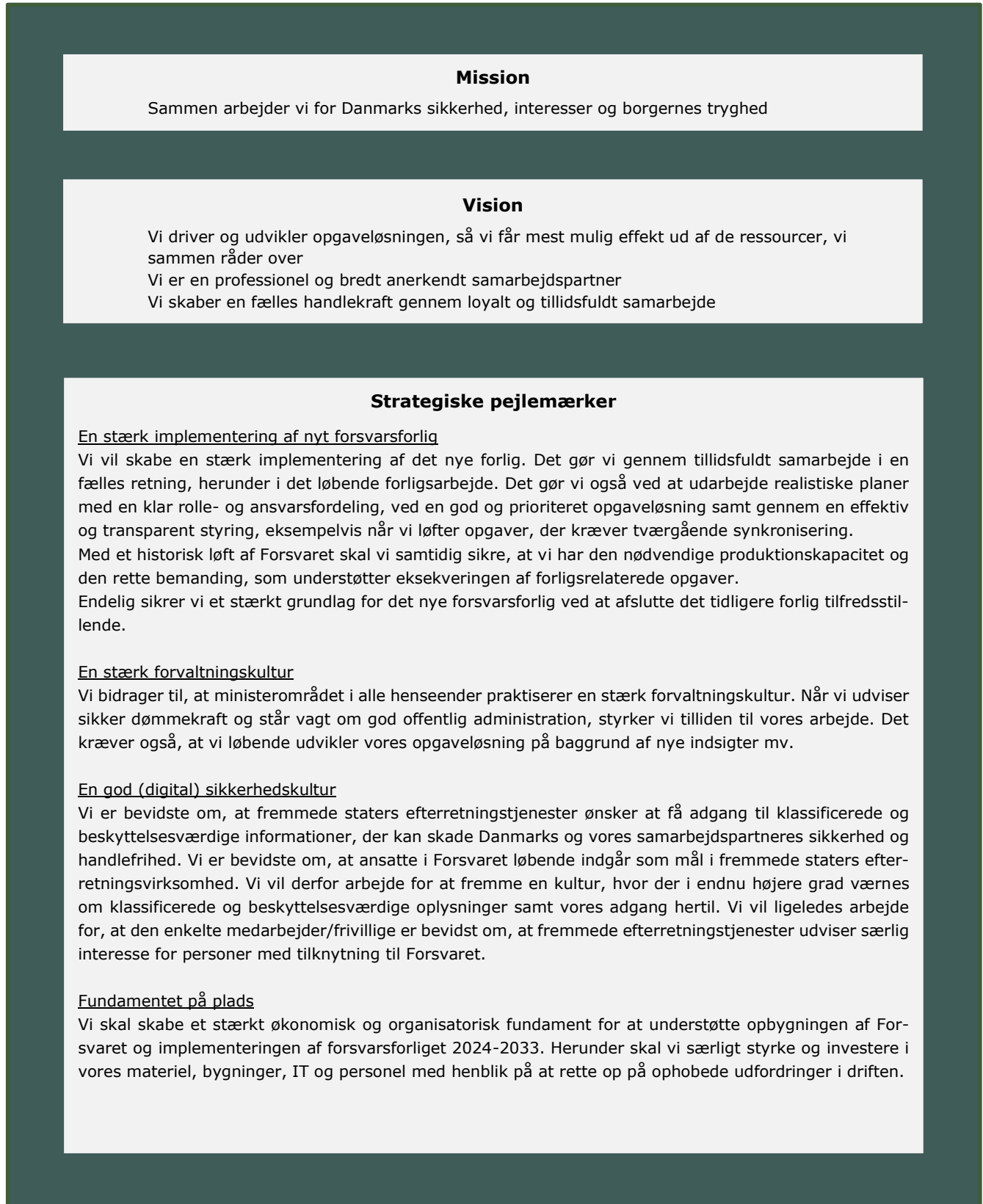
FORSVARSMINISTERIET
PERSONALESTYRELSEN

Mål- og resultatplan for Personalestyrelsen 2024

2024

Strategisk målbillede

Personalestyrelsen arbejder inden for rammerne af Forsvarsministeriets fælles mission og vision, jf. figur 1.



Figur 1: Forsvarsministeriets strategiske målbillede

Introduktion til Personalestyrelsens ansvarsområde og årets mål- og resultatplan

Personalestyrelsens formål er at være ministerområdets HR-faglige styrelse og bidrage til Danmarks sikkerhed, interesser og borgernes tryghed ved at tiltrække og tilknytte kompetente medarbejdere. Personalestyrelsen har ansvaret for den løbende HR-drift for hele ministerområdet og er samtidig ansvarlig for at understøtte den strategiske HR-udvikling.

Det strategiske målbillede afspejler den samlede virksomhed, der hører under Forsvarsministeriets område. Personalestyrelsen bidrager til målbilledet ved, at Personalestyrelsen dels vil være en fagligt stærk og robust HR-organisation, så hele ministerområdet understøttes bedst muligt i den daglige opgaveløsning, personaleudvikling og ledelse. Dels vil vi udvikle og drive strategisk HR, der er i takt med udviklingen på ministerområdet og i samfundet generelt, så vi bidrager til, at ministerområdets medarbejdere har de rette forudsætninger og kompetencer til at løse kerneopgaven på bedste vis. Det todelte fokus er afspejlet i vores vision: Vi arbejder for at levere kompetent og relevant HR til alle vores kollegaer, og vi hjælper og understøtter med at skabe attraktive arbejdspladser, så vi kan tiltrække, tilknytte og udvikle de bedste medarbejdere.

Personalestyrelsens kerneopgaver er bemanning af stillinger, rekruttering til Forsvarets og Beredskabsstyrelsens uddannelser, sessionsbehandling og indkaldelse til værnepligt, fastholdelsesinitiativer, arbejdsmiljøforhold, rådgivning om HR-forhold til chefer og medarbejdere samt administrativ støtte på pensions-, syge- og barselsområdet, HR-juridiske opgaver for ministerområdet i forhold til arbejdsskade- og erstatningsret samt individuel og kollektiv ansættelsesret, herunder forhandling og vejledning om aftaler og overenskomster. Samtidig yder Veterancentret konkret støtte til soldater, veteraner og deres pårørende før, under og efter udsendelse.

Med årets mål- og resultatplan vil Personalestyrelsen have fokus på, at sikre implementering af forsvarsforligets 1. delaftale, men vi vil også konsolidere og dimensionere vores egen produktionskapacitet i tide, så vi er i stand til at understøtte den forventede vækst på tværs af ministerområdet. Vi vil sætte fokus på at øge ligestillingen på ministerområdet og brande ministerområdet som en inkluderende arbejdsplads med lige muligheder. Endvidere vil vi styrke lønforvaltningen og styrke vores indsats omkring GDPR og IT-sikkerhed.

Nedenstående tabel giver over målene indeholdt i mål- og resultatplanen for 2024 samt viser, hvilket strategisk pejlemærke de respektive mål understøtter realisering af.

Oversigt: Mål- og resultatplanens indhold		
Nr.	Målets titel	Strategiske pejlemærke
1	Implementere HR-initiativer i forsvarsforligets delaftaler	En stærk implementering af forsvarsforliget
2	Klargøre til vækst – opbygge egen produktionskapacitet	En stærk implementering af forsvarsforliget Fundamentet på plads
3	Styrke HR-driften	En stærk implementering af forsvarsforliget Fundamentet på plads
4	Fremme ligestilling og ministerområdet som en inkluderende arbejdsplads	En stærk implementering af forsvarsforliget En stærk forvaltningskultur
5	Styrke lønforvaltningen	En stærk forvaltningskultur
6	Styrke cyber- og informationssikkerhed	En god (digital) sikkerhedskultur

Målene har samme vægtning og vil blive opgjort som opfyldt/ikke opfyldt

Mål for 2024

Tabel 1. Mål for 2024

MÅL 1 Implementere HR-initiativer i forsvarsforligets delaftaler – Flerårigt mål

En stærk implementering af nyt forsvarsforlig

Målets hensigt

Det er målet, at vi i 2024 har iværksat en samlet implementeringsplan for HR-initiativerne i forsvarsforligets 1. delaftale og har nedsat de relevante projektgrupper og inddraget øvrige styrelser i eksekveringstakt og prioritering. Vi har endvidere igangsat relevante implementeringsaktiviteter og en samlet brandingindsats med henblik på at styrke ministerområdet som en attraktiv arbejdsplads.

Midler

For at nå målet vil vi oprette et projektkontor med henblik på planlægning, gennemførelse og styring af HR-initiativerne.

Der etableres en robust implementeringsplan og -organisation for projekterne og delelementerne i HR-initiativerne, så vi kan igangsætte implementeringen med konkrete bølge- og implementeringsplaner for hvert spor i 2024.

Gennem fortsat fokus på Employer Branding vil vi styrke Forsvarets evne til at rekruttere og dermed understøtte væksten.

Vurderingsparametre

Målopfyldelsen vil blive vurderet ud fra nedenstående vurderingsparametre:

Forligsstyring

- Implementeringen af HR-initiativer i forsvarsforligets 1. delaftale følger planerne i den koncernfælles forligsstyringsmodel (er i grøn status), og der er klargjort til understøttelse af evt. yderligere initiativer i kommende delaftaler. Herunder skal der være planmæssigt økonomisk afløb i forhold til forligsinitiativer, herunder bl.a. rekruttering til initiativet vedrørende nyt bemandingssystem.

Nyt bemandingssystem

- Krav og specifikationer til IT-understøttelsen af nyt bemandingssystem er afklaret og indmeldt, således at udviklingen er påbegyndt ved Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse.

Igangsat implementering af HR-initiativerne

- Den nuværende rådgivningsstruktur (HR-partner) uddannes til at kunne rådgive og bidrage aktivt til implementeringen af de nye HR-initiativer.

Employer Branding

- Gennem langsigtede brandingindsatser, styrke opfattelsen af ministerområdet som en attraktiv arbejdsplads med udgangspunkt i en baseline opstillet i 1. kvartal 2024. Konkret forventes der i 2024 en forbedring på de overordnede målepunkter vedrørende danskernes viden, opfattelse og interesse for Forsvaret som arbejdsplads. I 2024 vil der bl.a. på baggrund af kampagneeffektmåling opstillet 2. kvartal 2024 blive identificeret konkrete indsatsområder for brandingindsatsen både på kort og længere sigt

MÅL 2 Klargøre til vækst – opbygge egen produktionskapacitet

En stærk implementering af nyt forsvarsforlig
Fundamentet på plads

Målets hensigt

Det er målet, at vi har konsolideret og dimensioneret vores produktionskapacitet i tide, så vi er i stand til at understøtte den forventede vækst på tværs af ministerområdet.

Midler

For at nå målet vil vi gennem fortsat fokus på digitalisering og systematisk gennemgang af processer identificere og modne relevante arbejdsgange til digitalisering.

Vi vil forenkle vores interne processer, så vi får en mere smidig bemandings-, afprøvnings- og rekrutteringsproces. Vi vil samtidig opbygge volumen og robusthed i vores Center for Rekruttering og Karriere.

Vurderingsparametre

Målopfyldelsen vil blive vurderet ud fra nedenstående vurderingsparametre:

- Påbegyndt pilotprojekt med anvendelsen af kunstig intelligens i forbindelse med stillingsopslag, så en evaluering blandt HR-konsulenter og rekrutterende chefer viser, at de oplever en øget kvalitet samt at det er nemmere og hurtigere at udarbejde stillingsopslag.
- Arbejde videre med forslagene til robotter fra 2023, og i det omfang idéerne er realiserbare, har vi ved udgangen af 2024 implementeret tre robotter. Den realiserede gevinst ift. produktionskapaciteten ved implementeringen af robotterne, identificeres løbende under udviklingsarbejdet.
- Opbygget en afprøvningskapacitet med mere robusthed gennem bemanning af ubesatte stillinger og opbyggelsen af reservekapacitet, der understøtter kritiske afprøvningsbehov, som ligger ud over de ordinært indmeldte behov. Derudover vil vi understøtte decentrale afprøvninger gennem fastholdelse af afprøvningskapaciteten i Fredericia, og udfærdigelse af modeller for udvidelse af nuværende decentrale afprøvningskapacitet.
- Påbegyndt implementeringen af et nyt fællesstatsligt rekrutteringssystem, herunder fastsat konfiguration og kortlægning i 2. kvartal, uddannet relevante HR-medarbejdere i 3. kvartal, med henblik på udrulning i 4. kvartal 2024.
- Reduceret antallet/omfanget af forvaltningsdokumenter rettet internt i Personalestyrelsen og eksternt imod ministerområdet.

MÅL 3 Styrke HR-driften

En stærk forvaltningskultur
Fundamentet på plads

Målets hensigt

Det er målet, at vi styrker HR-driften i bl.a. arbejdsskadesager, rekruttering og afprøvning, og dermed løsningen af vores kerneopgaver i 2024.

Midler

For at nå målet vil vi styrke vores kerneproduktion. Vi vil, for bedre at kunne planlægge, indføre en konkret metode til indhentning af koncernens rekrutterings- og afprøvningsbehov.

Vi vil nedsætte sagsbehandlingstiden på arbejdsskadesager.

Vi vil igangsætte initiativer, der har til formål at hæve kvaliteten i opgaveløsninger, f.eks. gennem sagsbehandleruddannelser og kvalitetsprogrammer.

Vi vil sikre løbende kvalitets- og tilfredshedsmålninger.

Vurderingsparametre

Målopfyldelsen vil blive vurderet ud fra nedenstående vurderingsparametre:

- Vores tilfredshedsundersøgelser viser, at rekrutterende chefer er tilfredse med rådgivning og støtte svarende til en score på minimum 3,8 (2023 niveau var 3,77).
- Der er i samarbejde med Forsvarskommandoen udarbejdet og implementeret en justeret produktionsmålsproces for at skabe et mere robust grundlag for at planlægge Personalestyrelsens markedsføringsindsatser og anvendelse af afprøvningskapacitet.
- Fra vi har modtaget en ansøgning eller en ny henvendelse i en allerede eksisterende arbejdsskadesag, går der højst tre uger til, vi har igangsat sagsbehandlingen eller svaret på henvendelsen.
- Vi har gennemført en analyse af veteraners arbejdsskadesager, der kortlægger og beskriver den juridiske ramme på området samt kommer med forslag til forbedringsmuligheder, der kommer veteranerne til gode.

MÅL 4 Fremme ligestilling og ministerområdet som en inkluderende arbejdsplads (Reference til FN Verdensmål 5 om ligestilling mellem kønnene) – Flerårigt mål

En stærk forvaltningskultur
En stærk implementering af nyt forsvarsforlig

Målets hensigt

Det er målet, at vi har øget ligestillingen på ministerområdet, hvilket spejles i vores branding som en inkluderende arbejdsplads med lige muligheder.

Midler

For at nå målet vil arbejde målrettet med inkluderende kommunikation i vores rekrutteringsindsats, og nedsætte et centralt advisory board på tværs af ministerområdet, som skal sikre den løbende udvikling af relevante initiativer med henblik på at fremme ligestilling og inklusion.

Vi vil støtte implementeringen af Ligestillingsloven med måltal for køn i øverste ledelseslag samt udarbejdelse af politik for at øge ligestilling i koncernen.

Vi vil bidrage til implementering af Danmarks Nationale Handlingsplan for Kvinder, Fred og Sikkerhed (NAP).

Vurderingsparametre

Målopfyldelsen vil blive vurderet ud fra nedenstående vurderingsparametre:

Ligestilling og inklusion

- Personalestyrelsen har udarbejdet egen styrelsesspecifik implementeringsplan med ligestillings- og inklusionsfremmende tiltag og målsætninger, som kan ligge til grund for fremtidige mål- og resultatplaner. Dette dækker blandt andet målrettet markedsføring af uddannelser i Forsvaret og Beredskabet samt branding af Forsvaret som arbejdsplads med plads til alle.
- Vi har udarbejdet implementeringsdirektiver til og udsendt materiale til faglig understøttelse af ligestilling mellem kønnene ved myndigheder og styrelser.
- Værktøjet "Develop Diverse", der understøtter inkluderende sprogbrug, bliver i løbet af 2024 implementeret på tværs af hele bemandingsopgaven således, at ved udgangen af 2024 er værktøjet blevet anvendt på 70% af de civile stillinger der slås op offentligt. Samtidig integreres systemet i Marketingssektionen i forbindelse med udfærdigelse af vores kommunikations- og markedsføringsmateriale.
- Andelen af kvinder på værnepligtsuddannelsen har en positiv procentvis udvikling ift. 2023.

Implementering af Ligestillingsloven

- Vi har støttet øvrige styrelser med opstilling af måltal og udarbejdelse af politikker/initiativer jf. Ligestillingsloven samt fremsendt en samlet indrapportering for Forsvarsministeriets område til Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet, som kan ligge til grund for fremtidige mål- og resultatplaner.
- Personalestyrelsen har opstillet egne måltal og udarbejdet initiativer til ligestilling i det øverste ledelseslag.

Implementering af Danmarks Nationale Handlingsplan for Kvinder, Fred og Sikkerhed (NAP)

- Vi har indgået aktivt i koncernens arbejde med implementeringsplanen for Danmarks Nationale Handlingsplan for Kvinder, Fred og Sikkerhed og har bidraget til egne målsætninger.

MÅL 5 Styrke lønforvaltningen

En stærk forvaltningskultur

Målets hensigt

Det er målet, at vi styrker lønforvaltningen ved tilvejebringelsen af faste og variable ydelser og videreudvikler det interne finansielle kontrolmiljø omkring disse.

Midler

For at nå målet vil vi drive og gennemføre forretningsprojektet, som skal levere grundlaget for, at Forsvarsministeriets bestemmelse om de tre forsvarslinjer og direktivet for det koncernfælles interne finansielle kontrolmiljø kan sættes i kraft på lønområdet.

Vurderingsparametre

Målopfyldelsen vil blive vurderet ud fra nedenstående vurderingsparametre. Vurderingsparametrene beror på det godkendte kommissorium for projektet til implementering af kontrolmiljø på lønområdet. Forretningsprojektet har til formål at implementere et kontrolmiljø, således at kontrolmiljøet for de interne finansielle processer fremover også vil omfatte finansielle processer på lønområdet. Projektet skal ligeledes tilvejebringe en indledende implementering og kapacitetsopbygning af procesansvaret for lønområdet:

- Bidrage til opdatering af det koncernfælles forvaltningsgrundlag (bestemmelse om de tre forsvarslinjer og direktivet for det koncernfælles interne finansielle kontrolmiljø) med procesansvar inden udgangen af 1. halvår 2024.
- Overordnet risikoscreening af lønområdet end-to-end: Leverancen har til formål at afdække risici inden for finansielle processer på lønområdet og danner grundlaget for forretningsprojektets senere procesoptegning og mere detaljerede risikovurderinger på væsentlige faste og variable lønydelser.
- Fastlæggelse af projektplan for forretningsprojektet. Planen tager afsæt i risikoscreening og skal - baseret på en vurdering af risiko og væsentlighed - prioritere det videre arbejde med procesbeskrivelser og risikovurderinger samt mitigeringsplaner for risici over ministerområdets risikoappetit, som påbegyndes i 2. halvår 2024.
- Oplæg til forretningsregler ift. funktionsadskillelse i de finansielle processer.
- Foretaget vurdering af ressource-, kompetence og uddannelsesbehov samt plan for kapacitetsopbygning af forsvarslinjerne til varetagelse af TO-BE scenarie.

MÅL 6 Styrke cyber- og informationssikkerhed

En god (digital) sikkerhedskultur

Målets hensigt

Det er målet, at beskytte forsvaret og dets personel mod brud på fortrolighed, integritet og tilgængelighed ved at behandle Forsvarsministeriets Personalestyrelses informationer og data ordentligt og ansvarligt.

Midler

For at nå målet vil vi arbejde fokuseret med implementering af GDPR og informationssikkerhed, herunder ved at udarbejde relevante databeskyttelsesmæssige vurderinger og styrke vidensniveauet i styrelsen for håndtering af persondata og for rapportering af brud på information- og persondatasikkerhed gennem awareness kampagner.

Personalestyrelsen er afhængig af Cyberdivisionen ved Materiel- og Indkøbsstyrelsen som IT-leverandør, for at kunne implementere GDPR og modenhed i informationssikkerheden.

Vurderingsparametre

Målopfyldelsen vil blive vurderet ud fra nedenstående vurderingsparametre:

- Samtlige services og systemer er forankrede i serviceudvalg, hvilket har bidraget til et mere detaljeret overblik over systemporteføljen i forhold til implementeringen af GDPR og modenheden af informationssikkerheden.
- Udarbejde risiko- og konsekvensvurderinger for registrerede personer i Personalestyrelsens systemer, således at sådanne er udarbejdet for mindst 60 systemer.
- Personalestyrelsen har udarbejdet nødplaner for samtlige samfundskritiske systemer og nødplaner er testet og læringspunkter er dokumenteret. Derudover er der udarbejdet forretningsnødplaner for 50% af de forretningskritiske systemer, med henblik på at resterende forretningsnødplaner udarbejdes i 2025.
- Gennemført en opdateret vurdering af den databeskyttelsesmæssige compliance efter en koncernfælles model. Såfremt der identificeres mangler, skal der indarbejdes en ledelsesgodkendt handlingsplan med forankring i Personalestyrelsen.
- Gennemføre mindst fire awareness kampagner om informations- og persondatasikkerhed samt afholdt halvårslige spørgeskemaer på begge områder med en beståelsesprocent på 85%.

Gyldighedsperiode og afrapportering

Mål- og resultatplan for 2024 træder i kraft pr. 1. januar 2024 og er gældende indtil 31. december 2024.

Status på målopfyldelse på mål- og resultatplanen afrapporteres halvårligt. Den endelige målopfyldelse opgøres i Personalestyrelsens årsberetning for 2024.

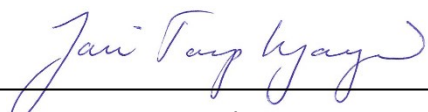
I vurderingen af, om styrelsen opfylder målene, lægges der vægt på, at de opstillede mål realiseres inden for de afsatte økonomiske rammer.

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

Påtegning

Ballerup, den 3. juli 2024

København, den 5. august 2024



Janni Torp Kjærgaard
Direktør, Personalestyrelsen



Pernille Langeberg
Departementschef, Forsvarsministeriet