

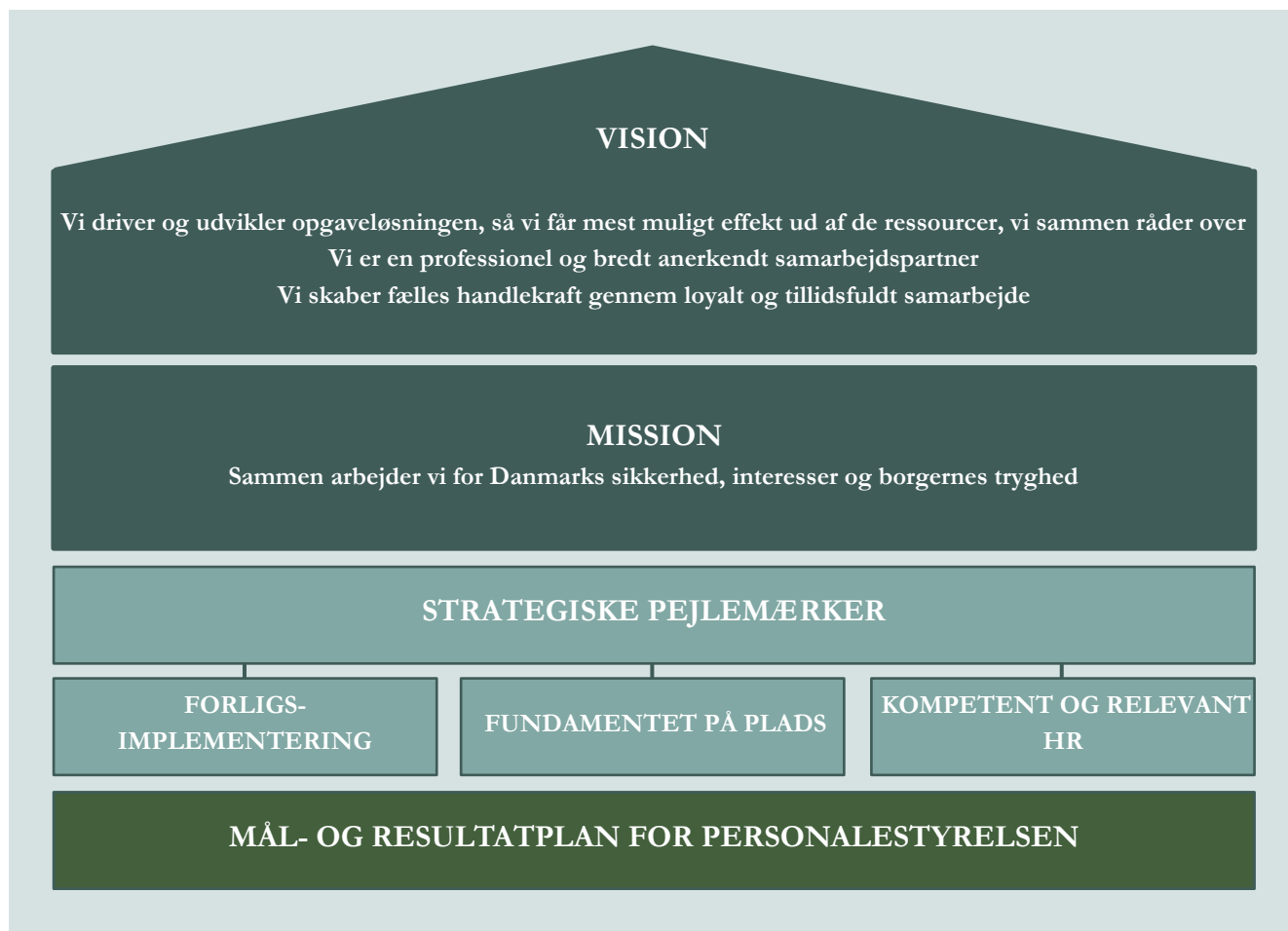
Mål- og Resultatplan for Personalestyrelsen

2025

Forsvarsministeriets strategiske målbillede

Forsvarsministeriet består af et departement og en række operative myndigheder og støttende styrelser. Forsvarsministeriets strategiske målbillede udgør det koncernfælles strategiske sigte, som Personalestyrelsen arbejder inden for. Det strategiske målbillede giver samtidigt et overblik over, hvilke strategiske pejlemærker, der indgår i målstyringen i Forsvarsministeriets koncern, jf. figur 1.

Figur 1: Forsvarsministeriets strategiske målbillede



*Pejlemærket er specifikt for Personalestyrelsen

Foruden de koncernfælles strategiske pejlemærker er der for hver styrelse udarbejdet et styrelsesspecifikt strategisk pejlemærke. Tilsammen fungerer de strategiske pejlemærker som sigtelinjer, der skal understøtte prioriteringen af de konkrete mål, der formuleres i mål- og resultatplanen.

I 2025 vil de koncernfælles strategiske pejlemærker understøtte et særligt fokus på implementeringen af forsvarsforliget 2024-2033 og genopretningen af Forsvarets fundament. Med et styrket koncernfælles fokus på forligsimpliciteringen er det målet at understøtte en veldrevet og effektiv organisation, der får det maksimale ud af investeringerne i et styrket forsvar. En styrket forligsimplicitering skal dermed bidrage til en større gennemsigtighed, stærkere styring og tættere opfølgning på de politiske beslutninger. Det fortsatte fokus på genopretningen af Forsvarets fundament skal skabe et stærkt økonomisk og organisatorisk fundament til at løse eksisterende opgaver samt understøtte opbygningen af Forsvaret. Herunder skal vi særligt styrke og investere i vores materiel, bygninger, IT og personel med henblik på at rette op på de ophobede udfordringer i driften.

[Ikke klassificeret]

I tillæg til de koncernfælles strategiske pejlemærker har Personalestyrelsen udvalgt det styrelsesspecifikke strategiske pejlemærke "Kompetent og relevant HR" med henblik på at gøre Forsvaret til en attraktiv arbejdsplads.

Endvidere vil Forsvarsministeriet fortsat have fokus på at efterleve FN's verdensmål for bæredygtig udvikling. I 2025 vil der i koncernen være et tværgående fokus på verdensmål nr. 5 "*Ligestilling mellem kønnene*" og 12 "*Ansvarligt forbrug og produktion*".

Mål- og resultatplanen skal give mulighed for at opgøre, vurdere og prioritere årets indsatser. Målene i mål- og resultatplanen udformes, så der løbende kan følges op på den konkrete resultatskabelse.

[Ikke klassificeret]

Personalestyrelsens hovedformål og fokus i 2025

Personalestyrelsens hovedformål er at løse opgaver inden for personaleområdet i Forsvarsministeriets koncern, herunder ansvaret for HR-ydelser. Personalestyrelsen rekrutterer og ansætter medarbejdere i Forsvarsministeriets koncern og yder HR-rådgivning og understøtter og udvikler HR-systemer og processer til brug for koncernens chefer.

Personalestyrelsen vil i 2025 have særligt fokus på, hvordan vores kerneopgaver kan understøtte de strategiske pejlemærker. Det vil bl.a. ske ved at styrke HR-rådgivningen centralt som decentralt, understøtte opbygningen af Forsvaret med et nyt bemanningssystem og ved at levere effektive HR-ydelser til koncernen, som gør Forsvaret til en både effektiv og attraktiv arbejdsplads.

Med årets mål- og resultatplan vil Personalestyrelsen arbejde mod at understøtte implementeringen af forsvarsforliget ved at eksekvere på de HR-relaterede forligsinitiativer og understøtte en styrket værnepligt. Personalestyrelsen vil videre bidrage til det koncernfælles fokus på forligsimplicering samt bidrage til større gennemsigtighed, stærkere styring og tættere opfølgning på de politiske beslutninger.

For at styrke Forsvarets fundament vil Personalestyrelsen sikre overgangen til Statens Lønssystem og videreudvikle det koncernfælles interne finansielle kontrolmiljø.

Endelig vil Personalestyrelsen med kompetent og relevant HR forenkle og forbedre vores processer for at øge Personalestyrelsens HR-drift, effektivitet, brugervenlighed og tilgængelighed.

Personalestyrelsen: Mål i mål- og resultatplanen		
Nr.	Målets titel	Strategisk pejlemærke
1	Implementering af HR-forligsinitiativer	Forligsimplicering
2	Styrke HR-driften	Kompetent og relevant HR
3	Rekruttering til en styrket værnepligt i Forsvaret	Forligsimplicering
4	Overgang til Statens Lønssystem og udvikling af det koncernfælles kontrolmiljø	Fundamentet på plads

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

Mål i 2025

Mål 1: Implementeringen af HR-forligsiniciativer

Strategisk pejlemærke:
Forligsimplicitering

Målbeskrivelse: Det er målet, at der fortsat er en effektiv og struktureret styring af forligsiniciativerne, så tidsplaner, væsentlige milepæle og effekt af forligsiniciativerne opnås tilfredsstillende. Endvidere skal der sikres en løbende, proaktiv interessentinddragelse og kommunikation om HR-initiativerne i delaftalerne.

Nr. Delmål

- 1.1 Implementering af militære lærlinge:** Målet er nået, når milepæle er nået vedr. forligsiniciativer om militære lærlinge.
- 1.2 Implementering af modernisering af Forsvarets dag:** Målet er nået, når milepæle for modernisering af Forsvarets dag er nået, således implementeringen af styrket værnepligt kan iværksættes planmæssigt.
- 1.3 Implementering af Nyt bemanningssystem:** Målet er nået, når milepæle for Nyt bemanningssystem er nået, herunder at der i 1. halvår er udarbejdet et beslutningsgrundlag for et nyt bemanningssystem, som kan forelægges til endelig beslutning.
- 1.4 Samlet implementeringsplan på veteranområdet:** Målet er nået, når Veterancentret og Personalestyrelsen har fået godkendt en samlet implementeringsplan for nye forligsiniciativer på veteranområdet samt indfriet milepæle vedr. forligsiniciativer på veteranområdet i 2025.

Mål 2: Styrke HR-driften

Strategisk pejlemærke:
Kompetent og relevant HR

Målbeskrivelse: Det er målet at formidle viden til koncernen om status for HR-driften samt at forenkle og forbedre organisationens processer for at øge både effektiviteten, brugervenligheden og tilgængeligheden.

Nr. Delmål

- 2.1 Effekt af HR-kerneopgaver:** Målet er nået, når rekrutterende chefers tilfredshed med rekrutteringsprocessen samt myndighedschefernes tilfredshed med HR-partneres service i 2025 er på minimum samme niveau som i 2024.
- 2.2 Ledelsesrapportering på udadvendte services:** Målet er nået, når der fra senest ved udgangen af 1. halvår udarbejdes kvantitative driftsrapporter på bl.a. rekrutterende chefers tilfredshed (1-5), svartid på arbejdsskadehenvendelser og kvalitet i ansættelsesprocesser (fejlprocent). Driftsrapporterne vil være til brug for koncernen og fremtidige mål- og resultatplaner.
- 2.3 Etablering af Front Office:** Målet er nået, når et fuldt funktionelt Front Office er etableret og opererer effektivt. Et Front Office vil sikre bedre svar til brugerne, og at spørgsmål af faglig karakter bliver videregiveret korrekt. Dette vil øge tilgængeligheden hos Personalestyrelsen og gøre Personalestyrelsen til en mere brugerorienteret og effektiv styrelse. Inden udgangen af 1. halvår opsættes KPI'er for svartider og brugertilfredshed, som løbende evalueres for at sikre høj kvalitet og hurtig håndtering.

Mål 3: Rekruttering til en styrket værnepligt i Forsvaret
FN's verdensmål nr. 5 "ligestilling mellem kønnene"

Strategisk pejlemærke:
Forligningsimplementering

Målbeskrivelse: Det er målet at understøtte en styrket værnepligt i Forsvaret gennem tiltag i rekrutteringsindsatsen for værnepligten. Målet er derfor at sikre en fortsat høj frivillighedsgrad og mere ligestilling mellem kønnene.

Nr. Delmål

- 3.1 Frivillighed på værnepligtsuddannelsen:** Målet er nået, når værnepligtsholdene i 2025 er opfyldt af mindst 95 pct. frivillige.
- 3.2 Ligestilling på værnepligtsuddannelsen:** Målet er nået, når andelen af kvinder på værnepligtsuddannelsen udgør minimum samme niveau som 2024. (Pr. 1. halvår 2024 var 26,1 pct. af de værnepligtige kvinder).
- 3.3 Rettidig sagsbehandling:** Målet er nået, når sessionssøgende kommer på Forsvarets Dag senest 30 dage efter, at Personalestyrelsen har modtaget ansøgningsskema og fyldestgørende helbredsdocumentation. Derudover indfries målet ved, at der senest 30 dage efter sessionsbedømmelsen sendes besked til alle egnede sessionssøgende, hvori de opfordres til at indgå aftale om værnepligtstjeneste.

Mål 4: Overgang til Statens Lønssystem og udvikling af det koncernfælles kontrolmiljø

Strategisk pejlemærke:
Fundamentet på plads

Målbeskrivelse: Det er målet, at Personalestyrelsen sikrer overgangen til Statens Lønssystem og videreudvikler det koncernfælles interne finansielle kontrolmiljø.

Nr. Delmål

- 4.1 Overgang til Statens Lønssystem:** Målet er nået, når Personalestyrelsen med baggrund i projektkommissariatet har gennemført det igangsatte IT-projekt for overgangen fra FMN-LØN til Økonomistyrelsen og dermed overgangen til Statens Lønssystem, herunder opfyldelse af de fastsatte leverancer defineret i tids- og projektplanen for 2025.
- 4.2 Implementering af projekt kontrolmiljø på lønområdet:** Målet er nået, når Personalestyrelsen har gennemført forretningsprojektets spor for 2025, og dermed opfyldt de fastsatte leverancer defineret i tids- og projektplanen for 2025, herunder implementering af risici og kontroller i systemunderstøttelsen.

Gyldighedsperiode og afrapportering

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 via to årlige statusrapporteringer. Den endelige målopfyldelse opgøres i Personalestyrelsens årsberetning for 2025.

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 13. december 2024

Michael Thøgersen
Fungerende direktør, Personalestyrelsen

København, den 19. december 2024

Pernille Vedsgaard Langeberg
Departementschef, Forsvarsministeriet

København, den 17. december 2024

Poul Taankvist
Koncernstyringsdirektør, Forsvarsministeriet