



FORSVARSMINISTERIET
PERSONALESTYRELSEN

Mål- og resultatplan for Forsvarsministeriets Personalestyrelse 2019

Den 20. december 2018

Indhold

Indledning	1
Det strategiske målbillede	2
Strategiske pejlemærker	2
Mål for 2019	4
Opfølgning	8
Påtegning	10

Indledning

Denne mål- og resultatplan er indgået mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Forsvarsministeriets departement. Mål- og resultatplanen træder i kraft den 1. januar 2019 og gælder ét år frem.

Personalestyrelsen varetager HR-opgaver på strategisk niveau inden for ministerområdet. Disse omfatter bl.a. det koordinerende ansvar for HR-driften. Samtidig bidrager vi til udmøntningen af politiske aftaler dækkende Forsvarsministeriets område samt HR-strategien.

Vi understøtter ministerområdet med bemanding, rekruttering, fastholdelse, rådgivning om HR-forhold og administrativ støtte på pensions- og syge-/barselsområdet. Desuden leverer vi viden, værktøjer og forvaltningsbestemmelser i forbindelse med den konkrete udmøntning af de enkelte delstrategier i HR-strategien.

Derudover har vi et ansvar for at udvikle og udmønte øvrige HR-strategiske tiltag. Vi varetager bl.a. opgaver på arbejdsskade- og erstatningsområdet samt på arbejdsmiljøområdet. Samtidig forhandler og vejleder styrelsen om overenskomster for ministerområdet.

Gennem Veterancentret udmønter vi den danske veteranpolitik for hele 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 fastlægger de overordnede rammer for opgavevaretagelsen på tværs af ministerområdet og således også for Personalestyrelsen:

Mission:

- *Sammen arbejder vi for Danmarks sikkerhed, interesser og borgernes tryghed.*

Vision:

- *Vi driver og udvikler opgaveløsningen, så vi får mest mulig effekt ud af de ressourcer, vi sammen råder over.*
- *Vi er en professionel og bredt anerkendt samarbejdspartner.*
- *Vi skaber fælles handlekraft gennem loyalt og tillidsfuldt samarbejde.*

Det er Personalestyrelsens 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 Personalestyrelsens kerneopgaver.

For at forfølge ambitionen og realisere strategien har vi med afsæt i kerneopgaverne identificeret fem strategiske pejlemærker. Pejlemærkerne udgør den strategiske ramme for vores opgaveløsning i de kommende år, hvor vi vil lægge yderligere vægt på at øge effekten af den samlede HR-indsats på tværs af ministerområdet. Samtidig vil vi styrke de koncernfælles sammenhænge rettet mod den operative struktur ved bl.a. brigader, regiment, eskadrer, wings og underliggende niveauer, herunder den enkelte medarbejder.

Personalestyrelsens strategiske pejlemærker

1. Personalestyrelsen understøtter ministerområdet i bestræbelserne på at fastholde dens medarbejdere.

For alle ministerområdets styrelser og myndigheder er kompetente medarbejdere den vigtigste ressource. Ansvar for at løfte opgaven med at fastholde den enkelte medarbejder, og tilbyde attraktive vilkår for ansatte på alle niveauer inden for ministerområdet, påhviler alle chefer, ledere og medarbejdere inden for ministerområdet.

Vi vil løbende bidrage til løsning af fastholdelsesopgaven med udvikling og iværksættelse af tidssvarende HR-initiativer, der skaber optimale rammer og vilkår for den enkelte chef og medarbejder og samtidig understøtter opfattelsen af ministerområdet som en attraktiv arbejdsplads. I relevant omfang vil initiativerne blive målrettet mod områder og personalegrupper, hvor personaleafgang er forretningskritisk i forhold til løsning af kerneopgaverne.

2. Personalestyrelsen rekrutterer og ansætter kompetente mænd og kvinder, så ministerområdet kan arbejde for Danmarks sikkerhed, interesser og borgernes tryghed.

Vi skal til enhver tid kunne tilvejebringe det fastsatte antal værnepligtige samt rekruttere og ansætte kvalificerede og kompetente mænd og kvinder – også ved højkonjunktur, hvor konkurrencen om de dygtige medarbejdere intensiveres.

Vi vil bidrage til, at nuværende og potentielle medarbejdere oplever forsvaret som en attraktiv arbejdsplads. Ansøgerne skal opleve en professionel rekrutterings- og ansættelsesproces. Processen skal samtidig medvirke til at skabe en høj grad af værditilførsel hos styrelser og myndigheder, bl.a. via et

imødekommende og løsningsorienteret samarbejde.

3. Personalestyrelsen skaber sammenhæng mellem HR-strategier og opgaveløsningen på ministerområdet.

I samskabelse med Forsvarsministeriets departement, styrelser og øvrige myndigheder vil vi være den drivende kraft for, at implementering af HR-strategiske tiltag har sammenhæng til løsningen af forsvarets kerneopgaver, både nationalt og internationalt.

Vi vil styrke vores evne til at levere nøgletal, analyser og prognoser for at understøtte en fremsynet og strategisk ledelse og styring af HR-området. HR-indsatsen skal således bidrage til, at ministerområdet får mest mulig effekt ud af de samlede ressourcer.

Ved udmøntning af HR-strategiske tiltag vil vi have fokus på at udvikle og professionalisere HR-systemunderstøttelsen. Vi vil løbende udforske anvendelsesmuligheder af modne teknologier og udvikle IT-understøttelsen. Dette skal skabe grundlag for en fleksibel tilgang til valg af løsning i forhold til kundens behov, især med fokus på administrative forenklinger.

4. Personalestyrelsen rådgiver cheferne for, at vi sammen kan finde de bedste HR-løsninger til at understøtte ministerområdets opgaveløsning.

Vi skal smidiggøre hverdagen for chefer og medarbejdere ved ministerområdets styrelser, myndigheder og operative enheder. Dette skal ske gennem kvalificeret rådgivning om HR, herunder bl.a. bemandsingsspørgsmål, Ny Løn, overenskomstrelaterede aftaler, arbejdsmiljø samt implementering af centrale HR-tiltag.

Rådgivningsvirksomheden udvides mod brigader, regimenter, eskadrer, wings og underliggende niveauer i den operative struktur. Rådgivningsvirksomheden skal tilvejebringe de nødvendige informationer og værktøjer samt levere den faglige sparring, som sætter chefer og ledere i stand til at varetage deres del af ansvaret for HR-området og dermed sikre en optimal opgaveløsning.

Vores rådgivning skal være professionel og løsningsorienteret ved at tage afsæt i den lokale kontekst og koble den til de koncernfælles perspektiver.

5. Veterancentret yder en systematisk indsats for at anerkende og støtte veteraner og pårørende, og understøtter herigennem at forsvaret som social ansvarlig organisation til stadighed kan fastholde og rekruttere kompetente medarbejdere.

Veterancentret er indgangen for støtte til soldater, veteraner og deres pårørende i forhold til deres indsats i internationale operationer. Veterancentret skal systematisk og forskningsbaseret styrke soldater og de operative enheders evne til at håndtere belastninger som følge af indsættelsen i internationale operationer. Dette skal ske i samarbejde med de opstillende enheder og effektueres via aktiviteter, som er målrettet de enkelte operationer før, under og efter udsendelse. I tæt samarbejde med forsvaret skal indsatsen desuden synligt anerkende veteraner og pårørende for den helt særlige indsats, de har ydet for Danmark.

Veterancentrets forskning skal bidrage til forebyggelse af belastninger, såsom posttraumatisk stresssyndrom (PTSD). Forskningsresultaterne skal samtidig bidrage til udvikling af støtten til og behandlingen af soldaterne og deres pårørende i forhold til følger af de internationale operationer.

Med sigte på at styrke den enkelte veterans mulighed for at leve et selvstændigt og meningsfuldt liv, koordinerer og samler Veterancentret veteranindsatsen på tværs af interne og eksterne myndigheder, frivillige organisationer m.fl. Den enkelte veteran skal føle sig anerkendt og opleve at have en meningsfuld plads i et fællesskab, der samtidig sætter veteranen i stand til at træde ind på arbejdsmarkedet på vilkår, den pågældende kan honorere.

Koncernfælles pejlemærke

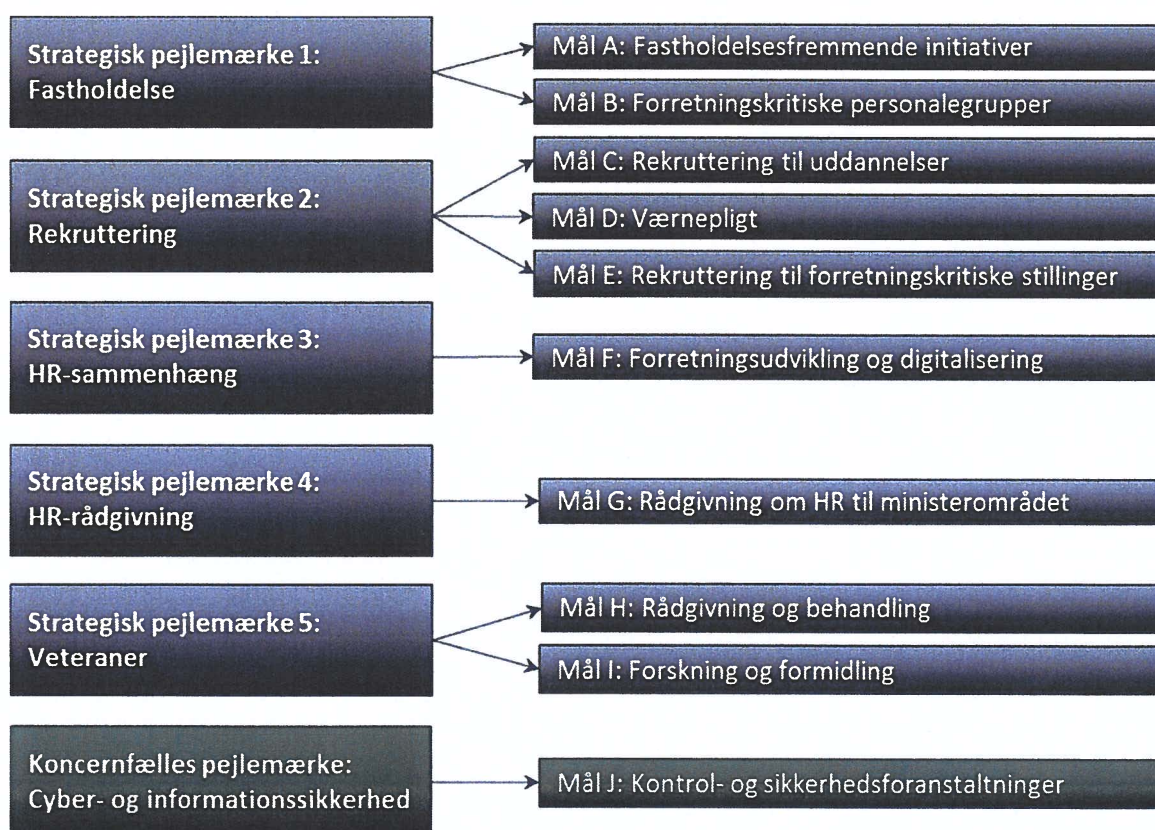
Foruden de styrelsesspecifikke pejlemærker er der på tværs af ministerområdet opstillet et pejlemærke for cyber- og informationssikkerhed som følger:

6. Vi skal forstærke cyber- og informationssikkerheden.

Cybertruslen er meget høj, og det er hele ministerområdets ansvar at gå forrest på cyber- og informationssikkerhedsområdet. Forsvarsforliget vil styrke robustheden af det danske samfunds forsvar mod cyberangreb, og dette vil også have prioritet i Personalestyrelsens opgaveløsning og drift.

Vi vil have særlig fokus på at øge cyber- og informationssikkerheden gennem implementering af ledelsesstandarden for informationssikkerhed (ISO27001). Standarden skal bidrage til etablering af kontrol- og sikkerhedsforanstaltninger i forhold til vores risikoprofil.

Sammenhængen mellem det strategiske målbillede og de konkrete mål fremgår af nedenstående figur:



Mål for 2019

Målene for 2019 er strategisk prioriterede og relaterer sig alle til de strategiske pejlemærker. Personalestyrelsen har i udvælgelsen af de i alt 10 resultatmål haft særlig fokus på målenes strategiske betydning på tværs af ministerområdet samt den effekt, som opfyldelse af de enkelte mål må forventes at have for ministerområdets styrelser og myndigheder.

Mål A: Fastholdelsesfremmende initiativer

Målet er, at Personalestyrelsen skal bidrage til fastholdelse af ministerområdets medarbejdere gennem iværksættelse og implementering af HR-initiativer, der skaber optimale vilkår for den enkelte chef og medarbejder, og som samtidig understøtter opfattelsen af ministerområdet som en attraktiv og socialt ansvarlig arbejdsplads.

For at nå målet vil vi iværksætte fire strategisk udvalgte initiativer på områderne employer branding¹, sygefravær, arbejdsmiljø og honorering for deltagelse i den operative opgaveløsning i forsvaret, Hjemmeværnet og Beredskabsstyrelsen. Initiativerne har hver for sig sigte mod at skabe bedre vilkår for det enkelte individ og derigennem styrke evnen til at fastholde medarbejderne. Der er på alle fire områder tale om initiativer med et flerårigt forløb.

Målet er nået, når vi i 2019 har opnået de milepæle, som er opstillet for hvert af de fire initiativer.

Mål B: Forretningskritiske personalegrupper

Målet er, at Personalestyrelsen i samarbejde med ministerområdets øvrige styrelser via analyser af HR-data skal blive bedre til at forudse og håndtere fastholdelsesudfordringer for personalegrupper og forretningsområder, som er særligt kritiske for løsning af kerneopgaverne.

For at nå målet vil vi i 2019 iværksætte et pilotprojekt på fastholdelsesområdet, der tager udgangspunkt i det igangsatte analysearbejde omhandlende HR-fokusområder i forligsperioden 2018-2023. Projektet skal styrke vores kapacitet til at prognosticere personaleomsætningen opdelt på relevante personalegrupper inden for ministerområdet, og dermed tilvejebringe et grundlag for at identificere og forudse forretningskritiske personalegrupper og forretningsområder.

Målet er nået, når vi ved pilotprojektets afslutning har identificeret og beskrevet de kriterier og faktorer, som inden for ministerområdet skal lægges til grund, når valide prognoser for forretningskritiske personalegrupper og forretningsområder skal udarbejdes, og disse er kendt og accepteret på tværs af styrelser og myndigheder.

Mål C: Rekruttering til uddannelser

Målet er, at Personalestyrelsen i samarbejde med øvrige styrelser og myndigheder skal kunne rekruttere kompetente mænd og kvinder til at opfylde de fastsatte optagelsesmål for forsvarets grundlæggende militære uddannelser, idet der måles på udvalgte uddannelser, som har kritisk betydning for ministerområdet.

For at nå målet koordinerer og gennemfører vi markedsføring og anden eksponering af forsvarets uddannelser over for relevante målgrupper i og uden for forsvaret. Målet med denne indsats er at tilvejebringe det rette antal ansøgere til de enkelte uddannelser. Det sker gennem en række målrettede aktiviteter, der afstemmes, prioriteres og balanceres i forhold til det aktuelle behov samt målgruppen for den specifikke uddannelse.

¹ Bidrage til at ministerområdet opfattes som en attraktiv arbejdsplads for nuværende og potentielle medarbejdere.

Målet er nået, når vi kan opfylde det fastsatte optagelsesmål for de grundlæggende uddannelser i forsvaret, som er aftalt med aftagerne af kandidater til de enkelte uddannelser.

Mål D: Værnepligt

Målet er, at Personalestyrelsen skal rekruttere unge mænd og kvinder, der frivilligt ønsker at gennemføre en basisuddannelse på værnepligtsvilkår.

For at nå målet benytter vi Forsvarets Dag som strategisk rekrutteringsplatform samt gennemfører målrettet markedsføring og anden eksponering af forsvarets uddannelser, herunder værnepligtsuddannelsen.

Målet er nået, når vi kan rekruttere det antal frivillige værnepligtige², som er fastsat i forsvarsforliget, og 20 pct. af disse er kvinder på værnepligtslignende vilkår.

Mål E: Rekruttering til forretningskritiske stillinger

Målet er, at Personalestyrelsen efter anmodning faciliterer bemanding af alle stillinger på ministerområdet med kompetente mænd og kvinder.

For at nå målet rådgiver og assisterer vi ministerområdet med at tilvejebringe kvalificerede og kompetente medarbejdere inden for den rette tid. Vi vil have særskilt opmærksomhed på forretningskritiske områder og stillinger udpeget af styrelser og myndigheder, herunder udfordringer, der kan tilskrives geografi.

Målet er nået, når vores facilitering af enten en rekrutterings- eller beordringsløsning for en forretningskritisk stilling resulterer i, at stillingen er genbesat senest 45 dage efter uforudset vakance.

Mål F: Forretningsudvikling og digitalisering

Målet er, at Personalestyrelsen gennem forretningsudvikling og digitalisering af HR-processer leverer stadig mere sammenhængende HR-ydelser³ designet til at understøtte brugerens behov og opfattelse af ministerområdet som en moderne, innovativ og attraktiv arbejdsplads.

For at nå målet arbejder vi løbende med at optimere ministerområdets HR-processer og opdatere forvaltningsgrundlaget som led i at fremme hurtigere og mere smidig sagsbehandling. Aktiv involvering på brugerniveau medvirker til, at HR-processerne i højere grad indrettes til at understøtte den enkelte chef og medarbejders behov.

Målet er nået, når vi i 2019 har opnået de milepæle, der er opstillet for den prioriterede projektportefølje. Denne omfatter tidsstyring, procesautomatisering⁴ og modulopbygget e-læring i IT-understøttede HR-løsninger, samt brugergrænsefladen Mit Forsvar, som samler og udstiller personaliserede HR-data relevant for den enkelte medarbejder på tværs af løsninger leveret af os.

Mål G: Rådgivning om HR til ministerområdet

Målet er, at Personalestyrelsen skal yde professionel rådgivning og levere brugbare HR-løsninger med afsæt i den enkelte kundes aktuelle behov. Ydermere er det målet at levere løsningsorienterede og fremsynede svar på spørgsmål fra ministerområdets chefer og medarbejdere med henblik på at smidiggøre løsningen af kerneopgaverne.

For at nå målet skal vi levere hurtig, løsningsorienteret og koordineret rådgivning til ministerområdets chefer og medarbejdere⁵. Rådgivningen retter sig generelt mod alt inden for HR, men især bemandingsspørgsmål,

² Værnepligtige mænd samt kvinder på værnepligtslignende vilkår.

³ Brugeren skal opleve, at kontakt med os hænger sammen på tværs af organisation, systemer og forvaltningsgrundlag.

⁴ Robotics Proces Automation (RPA).

⁵ Rådgivning til chefer ved styrelser, myndigheder og operative enheder sker via HR-partner, HR-service samt HR-portalen, mens rådgivning til øvrige primært sker via HR-service og HR-portalen.

leverance af HR-ledelsesinformation, Ny Løn, aftaler og overenskomster samt implementering af centrale HR-tiltag vil have fokus.

Målet er nået, når vi via brugerundersøgelser blandt relevante kundegrupper kan dokumentere, at rådgivningen om HR ydes med tilfredsstillende kvalitet, hurtighed og tilgængelighed, og i sidste ende skaber effekt hos modtageren.

Mål H: Veterancentrets rådgivning og behandling

Målet er, at Personalestyrelsen via Veterancentret yder en systematisk indsats til veteraner og pårørende, og herigennem understøtter, at ministerområdet som social ansvarlig organisation til stadighed kan fastholde og rekruttere kompetente medarbejdere.

For at nå målet skal vi sikre en høj effekt af Veterancentrets rådgivning og rehabilitering samt behandling.

Målet er nået, når 60 pct. af de rådgivne/rehabiliterede og behandlede har opnået en forbedring af deres situation/en reduktion af de initiale symptomer, så de herefter kan fortsætte et selvstændigt og meningsfyldt liv.

Mål I: Veterancentrets forskning og formidling

Målet er, at Veterancentrets forskning kan anvendes og formidles til forebyggelse, støtte og behandling af soldater, pårørende og veteraner.

For at nå målet skal vi producere, anvende og formidle resultater fra forskningsprojekter og andre projekter faciliteret af Veterancentret. Viden skal formidles og nyttiggøres både internt i forsvaret, herunder på forsvarets skoler, og eksternt.

Målet er nået, når vi i 2019 har opnået de i forsvarsforliget opstillede forskningsmilepæle. Endvidere skal forskningsresultater formidles over for relevante samarbejdspartnere både internt i forsvaret og eksternt.

Mål J: Kontrol- og sikkerhedsforanstaltninger

Målet er, at Personalestyrelsen skal understøtte og forstærke informationssikkerhedsindsatsen i forbindelse med behandling af HR-data.

For at nå målet skal vi udarbejde et koncept for overvågnings- og målingsaktiviteter, gennemføre interne audits, udbrede tiltag til forbedring af informationssikkerheden på brugerniveau, have løbende dialog med leverandører om krav til løsninger, samt have kortlagt, registreret og iværksat monitoring af styrelsens systemer.

Målet er nået, når vores informationssikkerhedsarbejde er dokumenteret og struktureret, således at der er etableret et solidt fundament for styring og kontrol af informationssikkerheden.

Opfølgning

Opfølgningen på Personalestyrelsens mål- og resultatplan foregår ved ledelsesinformation (fagligt dashboard), konsolideringsmøder, midtvejsrapport og årsrapport/-beretning. Af tabellen nedenfor fremgår hyppighed, milepæle og rapporteringssted.

Opfølgningstabel

Mål	Rapporteringsform	Måned
A. Fastholdelses- fremmende initiativer	Kvartalsvis intern opfølgning på milepæle for de udvalgte initiativer (Employer Branding, sygefravær, arbejdsmiljø og honorering for deltagelse i den operative opgaveløsning). Status lægges til grund for målrapportering i Personalestyrelsens midtvejsrapport og årsberetning.	April, august, oktober og januar
B. Forretningskritiske personalegrupper	Kvartalsvis intern opfølgning på milepæle for pilotprojektet. Status lægges til grund for målrapportering i Personalestyrelsens midtvejsrapport og årsberetning.	April, august, oktober og januar
C. Rekruttering til uddannelser	Halvårlig (med udgangen af 2. og 4. kvartal) opfølgning på optagelsesmål for udvalgte uddannelser, som indgår i målrapportering i Personalestyrelsens midtvejsrapport og årsberetning.	August og januar
D. Værnepligt	Halvårlig (med udgangen af 2. og 4. kvartal) opfølgning på andelen af kvinder på værnepligtstilignende vilkår blandt de frivillige værnepligtige fremmødt til værnepligtsuddannelse, som indgår i målrapportering i Personalestyrelsens midtvejsrapport og årsberetning.	August og januar
E. Rekruttering til forretningskritiske stillinger	Halvårlig (med udgangen af 2. og 4. kvartal) opfølgning på tidsforbrug for rekruttering til forretningskritiske stillinger, som indgår i målrapportering i Personalestyrelsens midtvejsrapport og årsberetning.	August og januar
F. Forretningsudvikling og digitalisering	Kvartalsvis intern opfølgning på milepæle for den prioriterede projektportefølje (tidsstyring, automatisering, modulopbygget e-læring samt prototype "Mit Forsvar"). Status lægges til grund for målrapportering i Personalestyrelsens midtvejsrapport og årsberetning.	August og januar

G. Rådgivning om HR til ministerområdet	Halvårlig (med udgangen af 2. og 4. kvartal) opfølgning på kvalitet og effekt af rådgivningsvirksomheden (HR-partnervirke, HR-portal og HR service) som indgår i målrapportering i Personalestyrelsens midtvejsrapport og årsberetning.	August og januar
H. Veterancentrets rådgivning og behandling	Halvårlig (med udgangen af 2. og 4. kvartal) opfølgning på resultater af Veterancentrets rådgivning og rehabilitering samt behandling, som indgår i målrapportering i Personalestyrelsens midtvejsrapport og årsberetning.	August og januar
I. Veterancentrets forskning og formidling	Halvårlig (med udgangen af 2. og 4. kvartal) opfølgning på resultater af Veterancentrets forskning og formidling, som indgår i målrapportering i Personalestyrelsens midtvejsrapport og årsberetning.	August og januar
J. Kontrol- og sikkerhedsforanstaltninger	Kvartalsvis opfølgning på milepæle for udrulning af kontrol- og sikkerhedsforanstaltninger som indgår i målrapportering i Personalestyrelsens midtvejsrapport og årsberetning.	April, august, oktober og januar

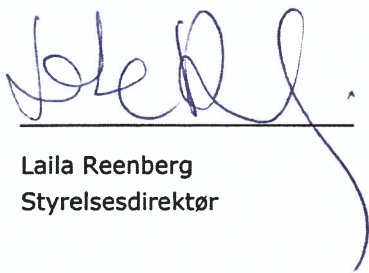
Påtegning

Efter aftale opgør styrelsen status på mål- og resultatplanen løbende. Styrelsen opgør den endelige målopfyldelse i styrelsens årsberetning.

Styrelsen tilkendegiver, at der er adgang til det grundmateriale, som opfølgningen bygger på, og der ved styrelserne er arbejds gange, som kvalitetssikrer de oplysninger og vurderinger, der indgår i opfølgningen.

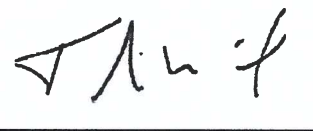
Departementschefen og styrelseschefen har mulighed for at justere mål- og resultatplanen i løbet af året, hvis der sker væsentlige ændringer i det grundlag, som dokumentet er udarbejdet på.

Ballerup, den 20 december 2018



Laila Reenberg
Styrelsesdirektør

København, den 20. december 2018



Thomas Ahrenkiel
Departementschef



FORSVARSMINISTERIET
PERSONALESTYRELSEN

Lautruphøj 8
2750 Ballerup

Telefon: + 45 7281 9000
E-mail: fps@mil.dk
www.forpers.dk

EAN: 5800002012000
CVR: 25775635