

Mål- og resultatplan for Forsvarsministeriets Personalestyrelse 2022

December 2021

Indhold

Indledning	2
Det strategiske målbillede	3
Mål for 2022	4
Påtegning	8

Indledning

Denne mål- og resultatplan er indgået mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Forsvarsministeriets departement. Mål- og resultatplanen træder i kraft den 1. januar 2022 og gælder ét år frem.

Vi er ministerområdets faglige styrelse på HR-området og har blandt andet ansvaret for den strategiske HR-udvikling. Vi formulerer HR-politikker samt analyser og prognoser til ministerområdet.

Vi bidrager til udmøntningen af politiske aftaler dækkende Forsvarsministeriets område og understøtter ministerområdet med bemanning 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 vi og vejleder 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 fælles mission og vision sætter rammerne for koncernens overordnede opgave og formål, jf. figur 1. Ministeriets mission og vision udgør en fælles grundfortælling og afspejler koncernens overordnede værdier.



Figur 1: Forsvarsministeriets mission og vision.

Vi bidrager til den operative kerneopgave ved at rekruttere og fastholde kompetente kvinder og mænd til mere end 40 uddannelser og 20.000 stillinger – for Rigsfællesskabets sikkerhed. Og vi yder en helt særlig indsats over for vores veteraner og deres familier.

Vi yder "mere end almindelig HR" og vores ambition er at levere "statens bedste HR". Vores strategi går på to ben. Dels skal vi have en faglig stærk og robust HR drift, så hele ministerområdet understøttes bedst muligt i den daglige administration og i løsning af HR opgaverne. Dels skal vi have fokus på HR-udvikling, så der i HR-politikken løbende tages højde for fremtidens udfordringer.

Vi ønsker i vores samarbejde med resten af ministerområdet og de operative enheder at være løsningsorienterede, imødekommende, hurtige og professionelle i løsning af vores opgaver. I 2020 vil vi derudover særligt sætte fokus på at FPS arbejder efter følgende tre principper; **1) proaktivitet** (ikke kun reagere på efterspørgsel, men selv sætte HR strategisk dagsorden), **2) Empowerment** (undgå unødigt topstyring og give medarbejderne mod og mulighed for flere beslutninger) og **3) Relationer** (undgå silotænkning men skabe stærke interne og eksterne relationer).

De strategiske pejlemærker

1. En innovativ drivkraft

Vi har fokus på at være innovative i vores opgaveløsning og udviklingen af det danske forsvar og beredskab ved at anvende nye indsigter og udfordre det eksisterende, så vi kan være på forkant med samfundets udvikling og det militære og nationale trussels- og risikobillede.

2. En solid eksekveringsevne

Vi understøtter en solid eksekveringskraft på ministerområdet igennem en koordinerende, effektiv og inddragende implementering af de politiske beslutninger, således at vi evner at skabe det stærkest mulige forsvar og beredskab.

3. 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.

Mål for 2022

Vi har i udvælgelsen af målene haft 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 Forsvarsministeriets Personalestyrelse 2022			
#	Mål	Midler	Vurderingsparametre
Pejlemærke 1: En innovativ drivkraft			
Mål: 1.1 HR-strategisk udvikling	Det er målet, at vi har styrket vores HR-udviklingskapacitet, så vi kan drive større udviklingsprojekter og bidrager til ministerområdets HR-strategiske udvikling. Et væsentligt skridt i retning af øget strategisk udvikling er, at vi i 2022 har skabt rammerne for en ny HR- strategi for Forsvarsministeriets myndighedsområde.	For at nå målet vil vi styrke vores udviklingskapacitet, så vi kan drive strategiske og organisatoriske udviklingsprojekter på tværs af ministerområdet med fokus på agile og effektive arbejdsprocesser.	Målet er nået, når vi strukturelt har styrket udviklingskapaciteten, der med baggrund i HR-data som fx personaleomsætning kan bidrage til at sætte ministerområdets retning på HR-området. Og når vi – i koordination med den samlede koncernledelse – har udviklet et grundlag for en ny HR-strategi for Forsvarsministeriets styrelser. I den nye strategi indgår bl.a. initiativer for øget fastholdelse og rekruttering samt arbejdet med diversitet og mangfoldighed.
Mål: 1.2 Styrket rekrutterings- og bemandingsevne	Det er målet, at vi bidrager til at positionere ministerområdet med særlig fokus på Forsvaret og Beredskabsstyrelsen som steder med attraktive uddannelses- og arbejdspladser. Vi vil dermed skabe grundlaget for en fremtidig øget kapacitetsopbygning i en tid med faldende ungdomsårgange og en skærpet konkurrence om ressourcerne på arbejdsmarkedet.	For at nå målet vil vi modernisere rekrutteringsområdet samt forberede en mere strategisk brandingindsats og øget digitalisering. Vores fokus er at forbedre opgaveløsningen, så vi møder forventningerne om tilgængelighed, smidighed og rettidighed.	Målet er nået, når vi har igangsat arbejdet med en koncernfælles strategi for Employer Branding, der skal sikre en merværdi i ministerområdets renomme som attraktiv arbejdsplads, og når vi har implementeret en tidssvarende løsning til rekrutteringer og digital ansøgning om værnepligtsplads.

Tabel 1. Mål for Forsvarsministeriets Personalestyrelse 2022			
Mål: 1.3 Styrkelse af HR-organisationen via fokus på ledelse	Det er målet, at vi er en god og attraktiv arbejdsplads for vores ansatte, og at vi i vores styrelse kan drive sikker drift og udvikling via fokus på god ledelse.	For at nå målet vil vi gennemføre en organisationstilpasning, der indebære en mere flad struktur samt indføre chefteams, som styrker ledelsesrelationerne tværs af organisationen og mellem de forskellige ledelseslag.	Målet er nået, når organisationsændringer er gennemført og der er etableret centerledelser med fælles mål og opgaver således at der er skabt grundlag for en større ledelsesmæssig sammenhængskraft på tværs af organisationen. Resultatet af arbejdet vil blive bedømt ved en kvalitativ vurdering i 2022.
Pejlemærke 2: En solid eksekveringsevne			
Mål: 2.1 HR-data og produktivitet	Det er målet, at vi leverer HR-produkter, som er solidt understøttet af data og evidens til gavn for ministerområdets udvikling og initiativer på HR-området.	For at nå målet vil vi arbejde på tværs af egen organisation og nyttiggøre viden og faglighed fra vores forskningsbaserede miljø for derigennem at højne kvalitet og eksekveringstempo på dataunderstøttede produkter.	Målet er nået, når vi leverer yderligere styrings- og handlingsrelevante bidrag til HR-ledelsesinformation, understøtter arbejdsmiljøside med forstærket evidens i data særligt i forhold til arbejdspladsvurderingen samt kvalitativt understøtter forskningen i regi af Veterancenteret.
Mål: 2.2 Styrket HR-rådgivning og implementeringsevne	Det er målet at styrke HR-rådgivningen, så kunderne oplever en høj service samtidig med, at der er en mere klar forventningsafstemning i forhold til, hvad der er HR-partners kerneydelse.	For at nå målet vil vi operationalisere og eventuelt justere initiativerne fra 2021-reviewet af HR-rådgivningen, sikre en tydelig forventningsafstemning med kunderne og styrke dialogen mellem HR-partnervirket og vores centralt placerede fagligheder.	Målet er nået, når der i løbet af 2022 lokalt er sikret, at kunderne modtager de aftalte HR-kerneydelser på NIV I og II som afspejlet i 2021-reviewet, herunder at der er sket en ensartet implementering af seniorpolitikken. Som opfølgning gennemføres der i 4. kvartal 2022 en tilfredshedsmåling af HR-partnervirket. Målingen skal angive den oplevede partnerstøtte i forhold til HR-kerneydelser og skal minimum vurderes tilfredsstillende.

Tabel 1. Mål for Forsvarsministeriets Personalestyrelse 2022			
Pejlemærke 3: En stærk forvaltningskultur			
<p>Mål 3.1 Reducere forvaltningsfejl gennem kompetenceløft</p>	<p>Det er målet, at vi arbejder for at forebygge forvaltningsfejl gennem øget viden om forvaltnings- og personalemæssige emner på tværs af ministerområdets myndigheder.</p>	<p>For at nå målet vil vi udvikle materiale og afholde orienterende møder om forvaltnings- og personalemæssige emner såsom forvaltningsret, ansættelsesret og overenskomster. Målgruppen er dels eksternt i form af ministerområdets chefer og ledere og dels internt i form af HR-partnerstrukturen.</p>	<p>Målet er nået, når der i 2022 er gennemført mindst to forløb ved myndighederne med henblik på at opnå kompetenceløft, så chefer har forudsætningerne for at håndtere personaleforvaltning mere kvalitativt.</p>
<p>Mål 3.2 Nedbringelse af sagsbehandlingstider og afgørelser af høj juridisk kvalitet</p>	<p>Det er målet, at sagsbehandlingstiden nedbringes, så arbejdsskade- og erstatningssager behandles i overensstemmelse med de fastsatte mål for sagsbehandlingstider. Det er endvidere målet, at vores afgørelser i skade- og erstatningssager skal være af en høj juridisk kvalitet, og at kommunikationen herom er let forståelig.</p>	<p>For at nå målet vil vi fortsat fokusere på nedbringelse af sagspukler, overvåge sagsbehandlingstider samt ved behov prioritere ressourcer fra andre fagområder og tilføre dem til arbejdsskade- og erstatningsområdet. Samtidig vil vi gennemgå formen på vores afgørelser i erstatningssager med henblik på at sikre en høj juridisk og sproglig kvalitet i afgørelserne – i den forbindelse vil vi udvikle afgørelsesskabeloner.</p>	<p>Opnåelsen 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. Videre vil vi på baggrund af en kvalitativ vurdering undersøge, om vi har opnået, at den sproglige og juridiske kvalitet i vores afgørelser på skade- og erstatningsområdet er løftet.</p>

Tabel 1. Mål for Forsvarsministeriets Personalestyrelse 2022			
<p>Mål: 3.3 GDPR og informationssikkerhed</p>	<p>Vi håndterer store mængder persondata, og det er afgørende for tilliden til os, at dette bliver varetaget bedst muligt. Det er målet, at vi foruden at overholde krav udtrykt i GDPR-forordningen tilsikrer et højt niveau af modenhed i forhold til håndtering af GDPR-oplysninger og informationssikkerhed.</p>	<p>For at nå målet vil vi opbygge et GDPR-årshjul, hvori governance for GDPR-området styres, herunder årlige tilsyn med databehandlere i forhold til at sikre, at data er placeret korrekt. Derfor planlægges på gennemførelse af GDPR-awareness aktiviteter for vores medarbejdere og en intern GDPR modenhedsmåling.</p>	<p>Målet er nået, når FPS har hævet modenheden på informationssikkerhed i Digitaliseringsstyrelsens modenhedsmåling med 1 point på alle de 7 underområder, samt har gennemført egenudviklet GDPR modenhedsmåling med tilfredsstillende resultat. Begge dele i overensstemmelse med FPS overordnede handleplan for informationssikkerhed og GDPR.</p>

Påtegning

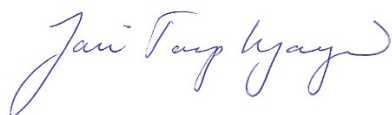
Efter aftale opgør Personalestyrelsen status på mål- og resultatplanen løbende og i forbindelse med Personalestyrelsens midtvejsrapport. Personalestyrelsen opgør den endelige målopfyldelse i Personalestyrelsens årsberetning.

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 20. december 2021

København, den 17. december 2021



Janni Torp Kjærgaard

Direktør, Forsvarsministeriets Personalestyrelse

Morten Bæk

Departementschef, Forsvarsministeriet

Forsvarsministeriets Personalestyrelse
Lautruphøj 8
2750 Ballerup

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

EAN: 580000201200
CVR: 25775635