



FORSVARSMINISTERIET
PERSONALESTYRELSEN

Mål- og resultatplan for Forsvarsministeriets Personalestyrelse

Marts 2023

Gyldighedsperiode og afrapportering


Mål- og resultatplan for 2023 er gældende fra den 1. januar 2023 til den 31. december 2023.

Status på målopfyldelse på mål- og resultatplanen afrapporteres halvårligt i forbindelse med midtvejsrapporteringen. Den endelige målopfyldelse opgøres i Forsvarsministeriets Personalestyrelses årsberetning for 2023.

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

Påtegning

Ballerup, den 15. marts 2023


Janni Torp Kjærsgaard
Direktør, Personalestyrelsen

København, den 16. marts 2023


Morten Bæk
Departementschef, Forsvarsministeriet

Det strategiske målbillede

Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS) arbejder inden for rammerne af Forsvarsministeriets fælles mission og vision, jf. figur 1.

Figur 1: Forsvarsministeriets strategiske målbillede

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 en fælles handlekraft gennem loyalt og tillidsfuldt samarbejde.

Strategiske pejlemærker

Forberede en stærk implementering af nyt forsvarsforlig

Vi vil skabe et stærkt grundlag for implementering af det kommende forlig. Det gør vi gennem tillidsfuldt samarbejde i en fælles retning, herunder i det forligsforberedende arbejde. Det gør vi også ved at udarbejde realistiske planer med en klar rolle- og ansvarsfordeling, ved en god og prioriteret opgaveløsning samt gennem en effektiv og transparent styring, eksempelvis når vi løfter opgaver, der kræver tværgående synkronisering.

Med et historisk løft af Forsvaret skal vi samtidig sikre, at vi har den nødvendige produktionskapacitet og den rette bemanning, som understøtter eksekveringen af forligsrelaterede opgaver. Endelig sikrer vi et stærkt grundlag for det nye forsvarsforlig ved at afslutte det nuværende forlig tilfredsstillende.

En stærk forvaltningskultur

Vi bidrager til, at ministerområdet i alle henseender praktiserer en stærk forvaltningskultur. Når vi udviser sikker dømmekraft og står vagt om god offentlig administration, styrker vi tilliden til vores arbejde. Det kræver også, at vi løbende udvikler vores opgaveløsning på baggrund af nye indsigter mv.

En god (digital) sikkerhedskultur

Vi er bevidste om, at fremmede staters efterretningstjenester ønsker at få adgang til klassificerede og beskyttelsesværdige informationer, der kan skade Danmarks og vores samarbejdspartneres sikkerhed og handlefrihed. Vi er bevidste om, at ansatte i forsvaret løbende indgår som mål i fremmede staters efterretningsvirksomhed. Vi vil derfor arbejde for at fremme en kultur, hvor der i endnu højere grad værnes om klassificerede og beskyttelsesværdige oplysninger samt vores adgang hertil. Vi vil ligeledes arbejde for, at den enkelte medarbejder/frivillige er bevidst om, at fremmede efterretningstjenester udviser særlig interesse for personer med tilknytning til forsvaret.

Introduktion til Forsvarsministeriets Personalestyrelse

Vi er ministerområdets HR-faglige styrelse. Vi har ansvaret for den løbende HR-drift for hele koncernen og er samtidig ansvarlig for at understøtte den strategiske HR-udvikling.

Vi bidrager til den operative kerneopgave ved at rekruttere og fastholde kompetente medarbejdere til mere end 40 uddannelser og 20.000 stillinger. Vi ønsker at yde "mere end almindelig HR", og 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 nuværende og fremtidens udfordringer.

HR-driften varetager vi gennem et stærkt HR-fagligt miljø. Vi 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 samt administrativ støtte på pensions-, syge- og barselsområdet. Vi varetager 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. Samtidig yder Veterancentret konkret støtte til soldater, veteraner og deres pårørende før, under og efter udsendelse.

HR-udviklingen varetager vi ved, at vi bidrager til politiske aftaler dækkende Forsvarsministeriets område. Gennem Veterancentret udmønter vi den danske veteranpolitik for ministerområdet og det omgivende samfund. I HR-udviklingen ønsker vi at være proaktive, så vi via statistik og relevant HR-data er i stand til at identificere tendenser og udviklinger og på den baggrund iværksætte konkrete og målrettede tiltag til understøttelse af, at vi på ministerområdet tiltrækker, udvikler og fastholder dygtige medarbejdere.

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 2023 vil vi fortsat fokusere på, at vi arbejder efter følgende tre principper; **1) Proaktivitet** – Vi reagerer ikke kun på bestillinger og efterspørgsel, men sætter selv den HR-strategiske dagsorden, så vi er med til at drive en strategisk HR-udvikling. **2) Empowerment** – Vi bringer vores medarbejdere i spil, så de får mod på - og mulighed for at handle og skabe resultater. **3) Relationer** – Vi vil undgå silotænkning og skabe gode og stærke interne og eksterne relationer.

Tabel 1. Mål for Forsvarsministeriets Personalestyrelses 2023			
#	Mål	Midler	Vurderingsparametre
<p>Mål 1: Klargøre til vækst – opbygge egen produktionskapacitet (Flerårigt mål)</p> <p>Pejlemærke: Forberede en stærk implementering af nyt forsvarsforlig</p>	<p>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.</p>	<p>For at nå målet vil vi fokusere på at effektivisere produktionen samt styrke vores egen bemanning gennem både rekruttering og fastholdelse.</p> <p>Konkret vil vi forenkle vores interne processer, så vi får en mere smidig bemandings-, afprøvnings- og rekrutteringsproces, og vi vil samtidig opbygge volumen og robusthed i vores center for rekruttering og karriere.</p> <p>Vi vil samtidig gennem fortsat fokus på digitalisering og systematisk gennemgang af processer identificere og modne relevante arbejdsgange til digitalisering.</p> <p>Det forudsætter, at IT-området på ministerområdet styrkes betragteligt og den nye IT-organisation er i stand til at understøtte en agil tilgang til den videre digitalisering af koncernen.</p>	<p>Opnåelsen af målet vil blive vurderet ud fra, at:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vi kan fremvise konkrete eksempler på, at vi har forenklet, fejlreduceret og optimeret vores interne bemandingsprocesser (bemandingsvejledning). - Ud over optimeringer skal vi lykkes med at rekruttere, uddanne og fastholde det tilstrækkelige antal HR-konsulenter, så vi er klar til at understøtte en generel personelmæssig vækst på tværs af ministerområdet fra 2024. - Vi har opbygget kapacitet til og har gennemført afprøvning til Forsvarets strukturbestemte uddannelser og nyansættelser. - At vi medio 2023 har identificeret de fem processer, hvor digitalisering vil være mest værdiskabende og har igangsat optimering af disse samt styrket vores kompetencer på digitaliseringsområdet. At der inden udgangen af 2023 færdiggøres idégrundlag til IT-projekter på mindst tre af de fem processer.

<p>Mål 2: Styrke HR-driften (Flerårigt mål)</p> <p>Pejlemærke: En stærk forvaltningskultur</p>	<p>Det er målet, at vi styrker HR-driften og dermed løsningen af vores kerneopgaver i 2023 og 2024.</p>	<p>For at nå målet vil vi ud fra vores principper om proaktivitet, empowerment og relationer styrke vores kerneproduktion, så hele ministerområdet understøttes bedst muligt i den daglige administration og i løsningen af HR-opgaverne.</p>	<p>Opnåelsen af målet vil blive vurderet ud fra, at en omdømmeanalyse blandt ministerområdets topchefer i 2024 viser, at de oplever FPS som en fleksibel og proaktiv medspiller og effektiv HR-organisation, samt at vi i løbet af 2023 og 2024 opnår at:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vores tilfredshedsundersøgelser fra rekrutterende chefer som minimum fastholdes på niveau for 2022 samtidig med stigende produktion på rekrutteringer. - Vi styrker relationerne til kunderne og opgaveløsningen, herunder ved et styrket fokus på bemandings- og selektionspgaven. Styrkelsen sker gennem bemandingsmøder med det formål at prognosticere kommende rekrutteringsbehov samt sikre input til evt. optimering af f.eks. processer og bestemmelser. - Vi tilsikrer, at der ikke går mere end tre uger, fra vi har modtaget en ansøgning eller en ny henvendelse i en allerede eksisterende arbejdsskadesag, til vi har igangsat sagsbehandlingen eller svaret på henvendelsen. - Vi reducerer antallet/omfanget af forvaltningsdokumenter rettet internt i FPS og eksternt imod ministerområdet.
---	---	---	--

Tabel 1. Mål for Forsvarsministeriets Personalestyrelses 2023

<p>Mål 3: Implementere ny HR-politik (Flerårigt mål)</p> <p>Pejlemærke: Forberede en stærk implementering af nyt forsvarsforlig</p>	<p>Det er målet, at vi i 2024 er lykkedes med implementeringen af en ny HR-politik og har inddraget øvrige styrelser i eksekveringstakt og prioritering.</p>	<p>For at nå målet vil vi oprette et projektkontor mhp. planlægning, gennemførelse og styring af HR-politikken.</p> <p>Vi har en robust implementeringsplan og – organisation for projekterne og delelementerne i HR-politikken, så vi kan igangsætte implementeringen med konkrete bølge- og implementeringsplaner for hvert spor i HR-politikken i 2023 og 2024.</p>	<p>Opnåelsen af målet vil blive vurderet ud fra, at:</p> <ul style="list-style-type: none">- Vi har etableret en implementeringsorganisation.- Vi har udarbejdet robuste implementeringsplaner, som afspejler vores kunders behov på tværs af ministerområdet.- Vi har igangsat relevante forligsafledte HR-initiativer.- Vi er klar til at påbegynde arbejdet med initiativerne til implementering i 2024.
<p>Mål 4: Styrke HR-rådgivningen og implementeringsevnen</p> <p>Pejlemærke: Forberede en stærk implementering af nyt forsvarsforlig</p>	<p>Det er målet, at vi har styrket HR-rådgivningen, så myndighederne oplever, at FPS' HR-partnere leverer en god og relevant service.</p> <p>Vi har en model for, hvordan HR-partnervirket sammensættes og formes, når forliget skal implementeres.</p>	<p>For at nå målet vil vi sikre en tydelig forventningsafstemning med kunderne/myndighederne via løbende evaluering og dialog – og følge op på rammenotater for HR-partnervirket.</p> <p>Vi vil internt styrke dialogen og sammenhængskraften mellem HR-partnervirket og vores centralt placerede fagligheder.</p> <p>Vi vil udarbejde oplæg til koncernledelsen om HR-partnervirket til drøftelse af, hvilke justeringer der skal være efter et forlig.</p>	<p>Opnåelsen af målet vil blive vurderet ud fra, at vi har gennemført tilfredshedsmåling af HR-partnervirket i 3. kvartal 2023. Målingen skal angive den oplevede partnerstøtte og skal minimum vurderes tilfredsstillende, og tilfredshedsmålingen skal vise, at der er en mere klar forventningsafstemning ift. HR-partnernes kerneydelse end ved tidligere målinger.</p>

Tabel 1. Mål for Forsvarsministeriets Personalestyrelses 2023

<p>Mål 5: Fremme diversitet og ligestilling (Flerårigt mål)</p> <p>Pejlemærke: En stærk forvaltningskultur</p> <p><i>Ref. til FN Verdensmål 5 (Ligestilling mellem kønnene)</i></p>	<p>Det er målet, at vi har øget diversiteten i medarbejdersammensætningen på ministerområdet og brander os som en inkluderende arbejdsplads med lige muligheder, herunder skal andelen af kvinder på værnepligtsuddannelsen være forøget i 2024.</p>	<p>For at nå målet vil vi færdiggøre og implementere den koncernfælles strategi for diversitet og dertilhørende tiltag. Vi vil arbejde målrettet med employer branding for at skabe bred appel med en inkluderende kommunikation ifm. vores rekrutteringsindsats.</p>	<p>Opnåelsen af målet vil blive vurderet ud fra, at:</p> <ul style="list-style-type: none">- Diversitetsstrategiens implementering er iværksat og prioriteret.- Andelen af fastansatte kvinder i uniform er stigende set ift. tidligere år.- Andelen af kvinder på værnepligtsuddannelsen har en positiv udvikling i 2023 og 2024.
<p>Mål 6: Styrke indsatsen imod kønskrænkende adfærd</p> <p>Pejlemærke: En stærk forvaltningskultur</p>	<p>Det er målet, at vi, i samarbejde med ministerområdets myndigheder, styrker indsatsen imod kønskrænkende adfærd gennem en samlet indsats ift. uddannelse, forvaltningsgrundlag og arbejdspladsvurdering.</p>	<p>For at nå målet vil vi styrke den eksisterende uddannelse af ministerområdet, tilpasse forvaltningsgrundlaget og fremrykke arbejdspladsvurderingen samt undersøgelsen med fokus på kønskrænkende adfærd til foråret 2023. Vi vil samarbejde med de øvrige styrelser ift. koordinering og gennemførelse af uddannelsen i forebyggelse og håndtering af kønskrænkende adfærd. Udformningen af undersøgelsen vil ske under inddragelse af KVINFO, Kvindelige Veteraner samt andre uafhængige instanser.</p>	<p>Opnåelsen af målet vil blive vurderet ud fra, at vi i 2023 har:</p> <ul style="list-style-type: none">- Gennemført uddannelsesforløb i forebyggelse og håndtering af kønskrænkende adfærd i samarbejde med de øvrige myndigheder.- Opdateret Vejledning om krænkende adfærd (FPSVEJL 061-1).- Foretaget arbejdspladsvurdering og undersøgelse om kønskrænkende adfærd.

Tabel 1. Mål for Forsvarsministeriets Personalestyrelses 2023

<p>Mål 7: Styrke lønforvaltningen (Flerårigt mål)</p> <p>Pejlemærke: En stærk forvaltningskultur</p>	<p>Det er målet, at vi styrker lønforvaltningen ved tilvejebringelsen af faste og variable ydelser og videreudvikler det interne finansielle kontrolmiljø omkring disse.</p>	<p>For at nå målet vil vi gennemføre anbefalingerne fra AG Lønkontroller samt drive et forretningsprojekt, 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 fra d. 1. januar 2024.</p>	<p>Opnåelsen af målet i 2023 vil blive vurderet ud fra, at allerede anbefalede og igangsatte kontroller fra AG Lønkontroller er implementeret senest 1. halvår 2023, med undtagelse af it-projekterne.</p> <p>Opnåelsen af målet vil også blive vurderet ud fra, at et forretningsprojekt er gennemført, som skal fastlægge og designe, hvordan Forsvarsministeriets bestemmelse om de tre forsvarslinjer og direktivet for det koncernfælles interne finansielle kontrolmiljø kan sættes i kraft på lønområdet fra 2024.</p> <p>Forretningsprojektet skal have gennemført relevante analyser og forudsætningskabende aktiviteter i 2023. Analyserne skal omfatte procestegning og risikovurdering af de væsentligste variable ydelser, vurdering af behov for initiale forretningsregler ift. funktionsadskillelse, samt en implementeringsplan og vurdering af ressourcebehov fremadrettet.</p>
---	--	--	---

Tabel 1. Mål for Forsvarsministeriets Personalestyrelses 2023

<p>Mål 8: Styrke cyber- og informationssikkerhed</p> <p>Pejlemærke: En god (digital) sikkerhedskultur</p>	<p>Det er målet, at vi har styrket cyber- og informationssikkerheden i FPS ved at sikre, at de store mængder persondata er sikret bedst muligt.</p>	<p>For at nå målet vil vi arbejde fokuseret med implementering af GDPR og informationssikkerhed i hele FPS.</p> <p>Vi vil kontinuerligt arbejde videre med at øge ISO 27001 modenheten udtrykt ved Digitaliseringsstyrelsens måling, samt højne GDPR-opfyldelsen. Gennem awarenesskampagner for medarbejdere i FPS vil vi styrke det samlede sikkerhedsniveau.</p>	<p>Opnåelsen af målet vil blive vurderet ud fra, at det langsigtede mål er at opnå et modenhedsniveau for FPS i Digitaliseringsstyrelsens ISO-modenhedsmåling på 4.0 samt efterleve de 20 tekniske minimumskrav.</p> <p>Som et skridt på vejen mod dette vil vi i 2023:</p> <ul style="list-style-type: none">- Øge modenhedsniveauet i Digitaliseringsstyrelsens ISO 27001 modenhedsmåling fra august 2022 til august 2023 med minimum 0,3 point.- Efterleve mindst 70 pct. af de 20 tekniske minimumskrav, som vi selv er ansvarlig for.- Gennemføre mindst fire awarenesskampagner om både GDPR og informationssikkerhed for FPS' medarbejdere, efterfulgt af en afprøvning med en beståelsesprocent på mindst 75 pct.
---	---	--	---