



FORSVARSMINISTERIET
PERSONALESTYRELSEN

Årsberetning

**Forsvarsministeriets
Personalestyrelse**

2019

Indhold

Virksomhedsoplysninger	2
1. Beretning	3
1.1. Præsentation af styrelsen	3
1.2. Ledelsesberetning	4
1.3. Forventninger til det kommende år	7
2. Målrapportering	8
2.1. Målrapporteringens 1. del – skematisk oversigt	8
2.2. Målrapporteringens 2. del – uddybende analyser og vurderinger	13
3. Regnskab	15
3.1. Anvendt regnskabspraksis	15
3.2. Bevillingsregnskab	15
3.3. Øvrige regnskabsoplysninger	20
4. Ledelsespåtegning	21
4.1. Påtegning	21

Virksomhedsoplysninger

Styrelsens navn Forsvarsministeriets Personalestyrelse

Styrelseschef Laila Reenberg

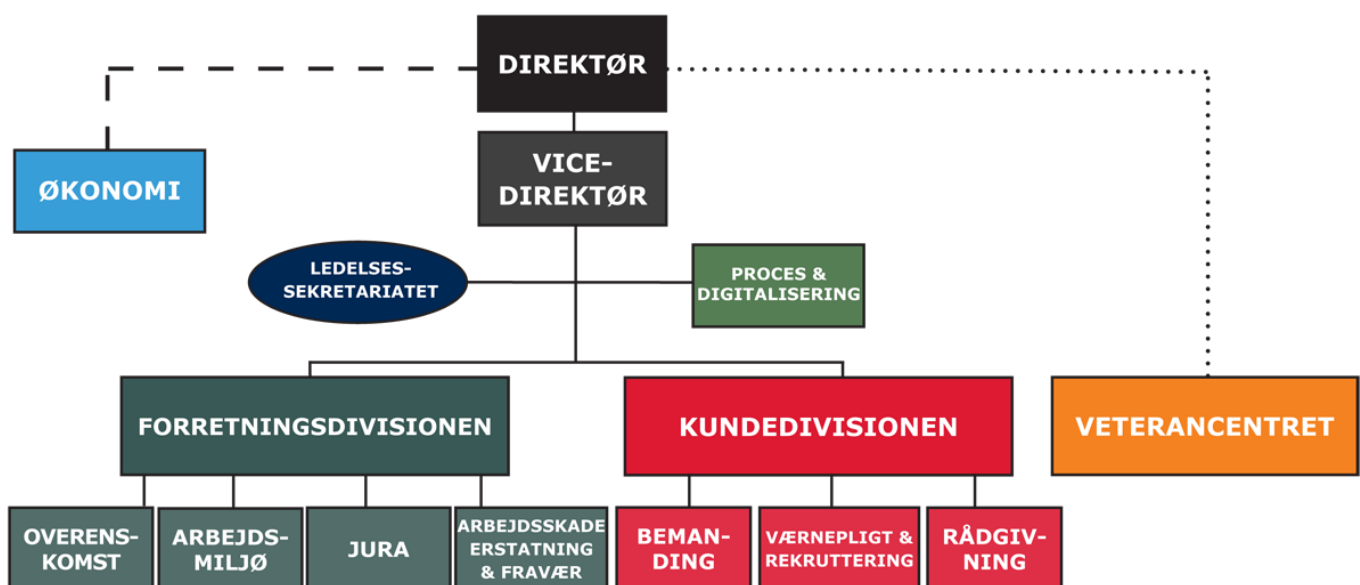
Revision Rigsrevisionen
Landgreven 4
1301 København K

Advokat Kammeradvokaten
Vester Farimagsgade 23
1606 København V

Banker Danske Bank
Holmens Kanal 2-12
1090 København K

Statens Koncern Betalinger
Girostrøget 1
0800 Høje Taastrup

Organisering af Forsvarsministeriets Personalestyrelse¹



¹ Organisationsdiagrammet afspejler Personalestyrelsens organisation i 2019. Personalestyrelsen har i 2020 fået tilført opgaver fra departementet, hvorfor der er oprettet et Service- og Administrationssekretariat som en stabsfunktion på linje med Ledelsessekretariatet og Proces- og Digitaliseringsafdelingen.

1. Beretning

Forsvarsministeriets Personalestyrelse er en styrelse under Forsvarsministeriet. Veterancenteret er en del af Personalestyrelsens organisation, som refererer direkte til Forsvarsministeriet i veteranfaglige spørgsmål. Personalestyrelsen arbejder inden for Forsvarsministeriets mission og vision.

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.

1.1. Præsentation af styrelsen

Personalestyrelsen varetager opgaver inden for personaleområdet i koncernen, herunder:

- Udvikling og udmøntning af HR-strategiske tiltag.
- HR-driften inden for ministerområdet.

Gennem Veterancenteret udmønter Personalestyrelsen veteranpolitikken for ministerområdet, herunder yder Veterancenteret støtte til soldater, veteraner og deres pårørende før, under og efter udsendelse.

Personalestyrelsen har omsat Forsvarsministeriets mission og vision til et strategisk målbillede, der identificerer fem indsatsområder, som følger:

- Personalestyrelsen understøtter ministerområdet i bestræbelserne på at fastholde dets medarbejdere.
- Personalestyrelsen rekrutterer og ansætter kompetente mænd og kvinder, så ministerområdet kan arbejde for Danmarks sikkerhed, interesser og borgernes tryghed.
- Personalestyrelsen skaber sammenhæng mellem HR-strategier og opgaveløsningen på ministerområdet.
- Personalestyrelsen rådgiver cheferne for, at vi sammen kan finde de bedste HR-løsninger til at understøtte ministerområdets opgaveløsning.
- Veterancenteret 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.

Personalestyrelsens samlede bevilling på finanslovens hovedkonti udgjorde i 2019 i alt 1.894,6 mio. kr., fordelt således:

TABEL 1.1.1. / Styrelsens hovedkonti

Hovedkonti	Navn	Bevillingstype
§ 12.12.01	Egen virksomhed	Driftsbevilling 387,9 mio. kr.
§ 12.12.02	Funktionel virksomhed	Driftsbevilling 916,3 mio. kr.
§ 12.12.03	Centralt styrede enheder	Driftsbevilling 89,4 mio. kr.
§ 12.12.04	Arbejdsskadeerstatninger	Driftsbevilling 501,0 mio. kr.

1.2. Ledelsesberetning

I 2019 har Personalestyrelsens strategiske fokus været rettet mod at indfri de opstillede mål for Personalestyrelsens varetagelse af HR-opgaverne inden for ministerområdet, som er beskrevet i mål- og resultatplanen, herunder:

- At bemane ministerområdets stillinger med særligt fokus på forretningskritiske personalegrupper. Personalestyrelsen har i 2019 slået mere end 3000 faste stillinger op og håndteret ca. 17.500 ansøgninger og medfølgende processer.
- At styrke HR-rådgivningen af cheferne ved de enkelte garnisoner. Implementeringen af den nye partnerstruktur er ved at være på plads, og der er gennemført en evaluering af tilfredsheden, som tegner positivt.
- Veterancentrets indsats for at støtte veteraner og deres pårørende, herunder bl.a. opstart af evaluering af veteranindsatsen samt dialog og samarbejde med øvrige interessenter på veteranområdet, der samlet set skal bidrage til øget anerkendelse af veteraner og pårørende for den helt særlige indsats, de har ydet for Danmark.

Derudover har implementering af forsvarsforlig 2018-2023, herunder på værnepligtsområdet, udvikling af pilotprojekt for chefbemanding, kampagnen om kønskrænkende adfærd samt lanceringen af det nye tidsstyringssystem haft stort fokus.

I mål- og resultatplan for 2019 var Personalestyrelsens fem indsatsområder udmøntet i 10 konkrete faglige mål. Tabel 1.2.1. afspejler det samlede resultat af den faglige målopfyldelse for de enkelte mål.

TABEL 1.2.1. / Årets faglige resultater

Mål	Tilfredsstillende	Mindre tilfredsstillende
A: Fastholdelsesfremmende initiativer	X	
B: Forretningskritiske personalegrupper	X	
C: Rekruttering til uddannelser		X
D: Værnepligt	X	
E: Rekruttering til forretningskritiske stillinger	X	
F: Forretningsudvikling og digitalisering		X
G: Rådgivning om HR til ministerområdet	X	
H: Rådgivning og behandling	X	
I: Forskning og formidling	X	
J: Kontrol- og sikkerhedsforanstaltninger		X
I alt	7	3

Samlet set må 2019 betegnes som et resultatmæssigt tilfredsstillende år for Personalestyrelsen. Alle faglige mål på nær tre viser således et tilfredsstillende resultat.

Vi er fortsat udfordret, når det gælder rekruttering til visse af Forsvarets uddannelser. Den generelle interesse for Forsvarets uddannelser vurderes tilfredsstillende, mens målgruppen til især de tekniske uddannelser, som har de nødvendige uddannelsesmæssige forudsætninger og faglige kvalifikationer, er ganske lille i forhold til behovet, se afsnit 2.2. Vi kan samtidig konstatere, at selvom alle milepæle var opnået for vores arbejde under målet for forretningsudvikling og digitalisering, har opstartsproblemerne under Projekt Tidsstyring været så tungtvejende, at målet samlet set må betragtes som mindre tilfredsstillende. Der henvises til årsrapporten for CVR nr. 16 71 80 16 - 2019, som indeholder supplerende forklaringer vedrørende beregning af skyldige medarbejderforpligtelser, som følge af opstartsproblemerne med Projekt Tidsstyring.



For første gang markedsførte Personalestyrelsen i 2019 værnepligten med formålet at fastholde en frivillighedsprocent på mindst 95 pct. samt øge antallet af kvinder til 20 pct. Kampagnen blev skudt i gang med kampagnevideoen "Jeg drømmer om", og der er oprettet en Facebook-side for værnepligten.

TABEL 1.2.2. / Årets resultat (mio. kr.)

	2019
Bevilling	1.894,6
Regnskab	1.935,3
Årets resultat	-40,7
Tidligere års overførte overskud	86,3
Overskud herefter til videreførelse	45,6

TABEL 1.2.3. / Økonomiske hovedtal (mio. kr.)

	Regnskab 2019		
Ordinære driftsindtægter (ekskl. bevillinger)	-1,4		
Ordinære driftsomkostninger	1.882,3		
- Heraf personaleomkostninger	1.017,4		
Andre driftsposter, netto	53,1		
Finansielle poster, netto	1,4		
Ekstraordinære poster, netto	0,0		
Årets resultat (ekskl. bevillinger)	1.935,3		
	Driftsbevilling		Anlægsbevilling
Indtægter	-3,2	Indtægter	0,0
Udgifter	1.938,5	Udgifter	0,0
Årets nettoudgifter (ekskl. bevillinger)	1.935,3	Netto	0,0
Bevilling inkl. tillægsbevilling, netto	1.894,6	Bevilling, indtægter inkl. tillægsbevilling	0,0
		Bevilling, udgifter inkl. tillægsbevilling	0,0
Årets resultat	-40,7		
Til videreførelse	-40,7		

Opgaveløsningen er overordnet set gennemført inden for de afsatte økonomiske rammer, idet årets samlede merforbrug på 40,7 mio. kr. for langt størstepartens vedkommende er udtryk for et merforbrug på §12.12.02 Funktionel Virksomhed, som kan henføres til omflytning af bevilling på tillægsbevillingslovforslaget (som skal sikre tilstrækkelig bevilling på de enkelte hovedkonti til at imødegå et eventuelt uforudset forbrug i slutningen af året), et mindreforbrug på løn, som skyldes reducerede bidragssatser på fleksjobordningen og barselsfonden, samt et mindreforbrug på rets- og reguleringssager og civiluddannelsesrefusioner.

1.3. Forventninger til det kommende år

I samarbejde med øvrige styrelser og myndigheder på ministerområdet vil vi i 2020 have særlig fokus på at:

- Understøtte Forsvarets operative kapaciteter gennem rekruttering til uddannelser og bemanning af stillinger. Herunder vil vi have særligt fokus på gennemførelse af chefbemandsprojektet, de forretningskritiske områder og personalegrupper samt de bemandsmæssige udfordringer, der er forbundet med mobilitet og geografi.
- Styrke evnen til at fastholde medarbejderne ved at skabe bedre vilkår for det enkelte individ gennem iværksættelse af HR-initiativer og rådgivning om HR. Desuden fastholder vi de flerårige fastholdelsesinitiativer på områderne Employer Branding, sygefravær, arbejdsmiljø og honorering for deltagelse i den operative opgaveløsning.
- Professionalisere HR-opgaveløsningen gennem forretningsudvikling og digitalisering af interne og eksterne HR-processer.
- Styrke evnen til at gennemføre evidensbaserede HR-analyser, forbedret ledelsesinformation samt understøtte ministerområdets myndigheder med HR-strategisk opgaveløsning.
- Oprette en familieenhed i Veterancentret, som skal styrke den nuværende støtte og koordinere indsatsen for veteraners børn og pårørende før, under og efter udsendelse.
- Understøtte departementet i den i forsvarsforliget aftalte evaluering af veteranindsatsen, herunder på de aftalte indsatser over for de mest udsatte veteraner, pårørende og børn.

Personalestyrelsens økonomiske rammer for 2020 giver ikke anledning til bemærkninger.



Veterancentret intensiverede i 2019 samarbejdet med landets kommuner med konceptet "Fælles om veteraner" og har foreløbig underskrevet 64 samarbejdsaftaler. Her opfordres kommunerne til at afholde flagdag, hvilket 96 af landets 98 kommuner gjorde i 2019.

2. Målrapportering

2.1. Målrapporteringens 1. del – skematisk oversigt

TABEL 2.1.1. / Skematisk oversigt over årets målopfyldelse

A: Fastholdelsesfremmende initiativer	
Det er målet, at Personalestyrelsen skal bidrage til fastholdelse af koncernens medarbejdere gennem iværksættelse og implementering af HR-initiativer, der skaber optimale vilkår for den enkelte chef og medarbejder, og samtidig understøtter opfattelsen af ministerområdet som en attraktiv og socialt ansvarlig arbejdsplads. Målet er nået, når Personalestyrelsen i 2019 har opnået de milepæle², som er opstillet for hvert af de nedenstående initiativer.	Målupfyldelse Tilfredsstillende
Aktiviteter og resultater For at nå målet har Personalestyrelsen iværksat fire strategisk udvalgte initiativer på områderne honorering for deltagelse i den operative opgaveløsning, Employer Branding, sygefravær og arbejdsmiljø. 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. Honorering for deltagelse i den operative opgaveløsning For at nå målet om at forenkle og skabe større klarhed om og gennemsigtighed i honoreringen, er der igangsat et periodeprojekt, som gennemføres i samarbejde med de militære faglige organisationer samt repræsentanter for Forsvarets operative struktur. Arbejdsgruppen har gennemført delanalyser i relation til det nuværende aftalegrundlag for INTOPS-ydelser. Periodeprojektet blev sat i bero i perioden op til folketingsvalget i juni 2019. Det er aftalt med de faglige organisationer, at den forudsatte tidsramme, som blev aftalt med HOD i OK18, udvides ind i 2020 for at tilgodese kvaliteten af analysearbejdet samt sikre inddragelse af eksterne interessenter i det omfang, at det nuværende ydelsessæt ønskes ændret ved OK21. Drøftelser og udarbejdelse af modeller pågår fortsat i dialog med projektets interessenter. Dette er mindre tilfredsstillende. Employer Branding Med henblik på at indhente konkrete erfaringer med Employer Branding blev der i 2019 gennemført et Employer Branding pilotprojekt for Materiel- og Indkøbsstyrelsen. Projektets resultat var udviklingen af en Employer Branding strategi for Materiel- og Indkøbsstyrelsen, inklusiv fire delfortællinger om styrelsen, som er målrettet identificerede nøglemålgrupper. De fire fortællinger er efterfølgende blevet implementeret i rekrutterings- og fastholdelsesindsatsen i Materiel- og Indkøbsstyrelsen. Gennemførelsen af pilotprojektet har givet konkrete værktøjer til rekrutterings- og fastholdelsesindsatsen, og har desuden givet værdifuld erfaring til nytte for fremtidige Employer Branding projekter. Dette er tilfredsstillende. Arbejdsmiljø For at nå målet om at understøtte arbejdsmiljøstrategiens målsætning om at reducere antallet af arbejdsulykker med 25 pct., har Personalestyrelsen iværksat et særligt projekt, der er målrettet at forbedre datakvaliteten i indrapporteringen af arbejdsulykker og reducere antallet af ulykker blandt værnepligtige. I første halvår 2019 blev der arbejdet med at forbedre datakvaliteten. I den sammenhæng har Personalestyrelsen udgivet en revideret vejledning for ulykkesregistrering. Vejledningen har været i høring i styrelserne og ligger nu på HR-portal. Der er gennemført supplerende uddannelse for de medarbejdere, der indberetter ulykker. Der er gennemført seks kurser med i alt 90 deltagere. I 2019 er der for at afdække ulykker blandt værnepligtige gennemført en række feltstudier i Hæren, Søværnet og Flyvevåbnet. Der er udarbejdet to rapporter med observationer og anbefalinger. Den første rapport dækker feltstudier i foråret 2019 ved Hæren, og den anden rapport dækker over feltstudier i efteråret 2019 ved Hæren, Søværnet og Flyvevåbnet. De nævnte værn har modtaget rapporterne. Dette er tilfredsstillende. Sygefravær Personalestyrelsen har i 2019 haft fokus på støtte til de administrative fællesskaber ved Forsvarets operative myndigheder. Støtten har bestået af en flere tiltag fra afholdelse af oplæg til konkret og individuel rådgivning og vejledning ved håndtering af enkeltstående sager. Støtten er søgt tilpasset de enkelte enheders behov i dialog med de administrative fællesskaber. Resultatet af den årlige tilfredshedsundersøgelse på sygefraværsområdet er tilfredsstillende. Den styrkede indsats i relation til håndteringen af det langvarige sygefravær ved koncernens operative myndigheder har ifølge tilgængelige data resulteret i et fald. Således er det langvarige sygefravær faldet ved Flyvevåbnet, Søværnet og Hæren. Rapporterne er blevet offentliggjort i juli og december 2019. Personalestyrelsen vurderer, at tre ud af fire initiativer er tilfredsstillende i forhold til de opstillede milepæle. Det fjerde initiativ overholder ikke den oprindelige tidsplan/milepæle, men den justerede tidsplan er aftalt med de faglige organisationer, hvorfor vi vurderer, at målet samlet set er opfyldt. Dette er tilfredsstillende. Resultatet er på den baggrund tilfredsstillende.	

² Der er fastlagt følgende milepæle i 2019 for de fire fastholdelsesinitiativer:

Honorering for deltagelse i den operative opgaveløsning Analysearbejde igangsat under inddragelse af relevante interessenter. Analysearbejde afsluttet. Analysearbejde dokumenteret i form af oplæg til videre håndtering. Plan for videreførelse af projektet foreligger.

Employer Branding Udviklingsarbejde igangsat i rammen af koncernfælles projektgruppe. Mål, rammer, ressourcer samt tidsplan er godkendt på koncernledelsesniveau. Projektet design udarbejdet og godkendt på koncernledelsesniveau.

Arbejdsmiljø Supplerende vejledninger for ulykkesregistrering er udgivet. Supplerende uddannelse for vedrørende ulykkesregistrering er gennemført. Årsagssammenhænge er afdækket og analyseret. Indsatsområder og enheder til pilotprojekt er udvalgt.

Sygefravær Etablering af kontakt til og afholde indledende møder med administrative fællesskaber. Initialanalyse af sygefraværstatistikker (nulpunktsmåling) er gennemført. Tilpassede tiltag for sygefraværshåndtering er iværksat. Effektmåling via brugerundersøgelse og opfølgende analyse af sygefraværstatistikker er gennemført.

B: Forretningskritiske personalegrupper

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

Målopfylde
Tilfredsstillende

Aktiviteter og resultater

For at nå målet blev der etableret samarbejde med departementets nu afsluttede arbejde med HR-fokusområder med henblik på at drage gensidig nytte af viden og kompetence. Departementet udsendte ultimo 2018 en opgave til de primære myndigheder på ministerområdet, som blandt andet omhandlede en indmelding af grupper, der var svære at fastholde/rekruttere, og som den enkelte myndighed anså som kritiske for den fremtidige levering af kerneopgaven. Disse besvarelser dannede basis for Personalestyrelsens videre arbejde med målet i 2019 - herunder udvælgelsen af kritiske grupper. Ud fra indmeldingerne og eksisterende HR-data valgte Personalestyrelsen at fokusere på Forsvarskommandoens myndighedsområde i det videre arbejde med målet.

På baggrund af analyser af eksisterende HR-data samt dialog med værnene vedrørende udvælgelse og monitorering, udarbejdede Personalestyrelsen en model til at monitorere de udvalgte grupper. Modellen vil give rettidigt varsel med henblik på reaktioner eller en egentlig alarm ved behov for reaktioner, såfremt udviklingen i HR-data peger i den forkerte retning.

Der pågår færdigudvikling mellem Forsvarskommandoen og Personalestyrelsen vedrørende Forsvarskommandoens personaleværktøj (HR2P), som fremadrettet vurderes at kunne benyttes til monitoreringen. Værktøjet er under færdigudvikling og vil forventelig kunne afprøves til formålet ultimo 1. kvartal 2020³.

Analysen, monitoringsmodellen samt samarbejdet med værnene og Forsvarskommandoen om værktøjet er godkendt af direktionen i FPS.

Resultatet er på den baggrund tilfredsstillende.

C: Rekruttering til uddannelser

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

Målopfylde
Mindre tilfredsstillende

Aktiviteter og resultater

For at opnå målet koordinerer og gennemfører Personalestyrelsen - i tæt samarbejde med Forsvarets myndigheder og skoler - markedsføring og anden eksponering af Forsvarets uddannelser og job over for relevante målgrupper i og uden for Forsvaret for derigennem at tilvejebringe kvalificerede ansøgere til Forsvarets ca. 40-50 forskellige militære uddannelser. Endvidere gennemføres afprøvning af ansøgere til Forsvarets uddannelser med henblik på at udvælge egnede kandidater. Der har de seneste 4-5 år været en stigende konkurrence på arbejdsmarkedet om de unges interesse, hvorfor rekrutteringsindsatsen fortsat bør udvikles og optimeres. Derfor bliver der i stigende grad anvendt digitale platforme til kommunikation og til at understøtte større fleksibilitet for ansøgeren i forbindelse med ansøgning og afprøvning til uddannelserne.

Forsvaret er fortsat udfordret på at kunne tilvejebringe tilstrækkeligt med kvalificerede ansøgere til de tekniske uddannelser, primært inden for Søværnet, men også i Flyvevåbnet. Rekrutteringsmålene i 2019 er for flere af de tekniske uddannelser ikke opfyldt. Problematikken vil blive uddybet i afsnit 2.2.

Resultatet er på den baggrund mindre tilfredsstillende.

D: Værnepligt

Det er målet, at Personalestyrelsen skal rekruttere unge mænd og kvinder, der frivilligt ønsker at gennemføre en basisuddannelse på værnepligtsvilkår. Målet er nået, når Personalestyrelsen kan rekruttere det antal værnepligtige, som er fastsat i forsvarsforliget, herunder skal minimum 95 pct. være frivillige og minimum 20 pct. kvinder på værnepligtslignende vilkår.

Målopfylde
Tilfredsstillende

Aktiviteter og resultater

For at nå målet har Personalestyrelsen benyttet Forsvarets Dag som strategisk rekrutteringsplatform samt gennemført målrettet markedsføring. Det er bl.a. sket gennem en række målrettede aktiviteter, herunder generel oplysning og individuel vejledning på Forsvarets Dag, branding af værnepligten, personlig målrettet oplysnings- og informationsvirksomhed, ved personlig invitation til kvinder til at møde på Forsvarets Dag, afholdelse af inspirationsdage for kvinder, tilbud om ordning for særligt motiverede unge, samt ved besvarelse af mundtlige og skriftlige henvendelser. Personalestyrelsen har som noget nyt gennemført en markedsføringskampagne for værnepligten i 4. kvartal 2019. Kampagnen evalueres primo 2020.

I 2019 var der 22,19 pct. kvinder på værnepligtslignende vilkår og frivillighedsprocenten var 99,8 pct..

Resultatet er på den baggrund tilfredsstillende.

³ Såfremt HR2P ikke kan udføre opgaven, udvikles der særskilte rapporteringsark via Business Intelligence.

E: Rekruttering til forretningskritiske stillinger

Det er målet, at Personalestyrelsen efter anmodning faciliterer bemanning af alle stillinger på ministerområdet med kompetente mænd og kvinder. 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.

Målopfylde
Tilfredsstillende

Aktiviteter og resultater

Målet skal ses i sammenhæng med mål B vedrørende de forretningskritiske personalegrupper. Der er i 2019 registreret to rekrutteringer til forretningskritiske stillinger. Personalestyrelsens egen behandlingstid og facilitering af de to rekrutteringer var 42,5 dage i gennemsnit.

Fra søgeordren blev oprettet af den rekrutterende myndighed, og til søgeordren blev afsluttet i rekrutteringssystemet, gik der henholdsvis 54 og 119 dage (Gennemsnit: 86,5 dage). Søgeordren skal som minimum i opslag i 14 dage, hvilket er fastlagt i Opslagsbekendtgørelsen, hvor der i begge tilfælde var behov for længere tid for opslaget og i det ene tilfælde genopslag. Andre forhold, som spiller ind i forhold til den eksterne behandlingstid, er inddragelse af ansættelsesudvalg og manglende helbredsgodkendelse. Særligt sidstnævnte forhold gjorde sig gældende i rekrutteringen, som blev afsluttet 119 dage efter, den blev oprettet af den rekrutterende chef.

Som det fremgår, var Personalestyrelsen egen sagsbehandlingstid under 45 dage. At rekrutteringerne samlet set har været længere end 45 dage skyldes forhold, som Personalestyrelsen ikke har indflydelse på. Vi vurderer derfor, at målet er opfyldt.

Henset til at der kun manuelt er registreret to rekrutteringer til forretningskritiske stillinger, vil Personalestyrelsen overveje målets relevans.

Resultatet er på den baggrund tilfredsstillende.

F: Forretningsudvikling og digitalisering

Det er målet, at Personalestyrelsen gennem forretningsudvikling og digitalisering af HR-processer leverer stadigt mere sammenhængende HR-ydelser designet til at understøtte brugerens behov og opfattelse af koncernen som en moderne, innovativ og attraktiv arbejdsplads. Målet er nået, når Personalestyrelsen i 2019 har opnået de milepæle, der er opstillet for den prioriterede projektportefølje. Denne omfatter tidsstyring, procesautomatisering 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.

Målopfylde
Mindre tilfredsstillende

Aktiviteter og resultater

Projekt Tidsstyring Det er et krav, at den nye tidsstyringsløsning skal tages i brug i koncernen inden for den fastsatte tid og inden for den til projektet tildelte økonomiske ramme. Projektet er ibrugtaget i oktober 2019 og forventes afsluttet og aktstykke lukket marts 2020. Alle milepæle er afsluttet. Der er udarbejdet testdesign, integrationstest er afsluttet, ny brugeruddannelse er udviklet, regressionstest er afsluttet, og brugeruddannelse er afsluttet. Selvom projektet har nået alle fastsatte milepæle, har der været og er fortsat opstartsproblemer i den forstand, at systemet korrekt registrerer medarbejdernes indtastninger, men systemet i nogle tilfælde omregner registreringerne forkert. Personalestyrelsen arbejder på at løse disse problemer sammen med Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse og leverandøren så hurtigt som muligt.

Robotics Procesautomatiseringer Yderligere mindst fem forretningsprocesser skal være automatiseret inden udgangen af 2019. Alle milepæle er opfyldt. Følgende forretningsprocesser er blevet automatiseret: Registrering af sikkerhedsgodkendelser i ESDH-systemet "Captia", registrering i arbejdsmiljødatabasen "SafetyNet" af Forsvarsministeriets Arbejdsskade- og Erstatningskontors 20.000 tidligere afsluttede sager som et engangsjob, registrering af henvendelser til Syge- og Barselskontoret i "SyBaTid". Dertil kommer nykodning af fem eksisterende Robotics-processer.

Modulopbygget e-læring af DeMars-kurser De resterende DeMars HR-kurser omdannes til e-læring og/eller blended learning. Fire milepæle for grundlæggende DeMars-kursus er nået. En milepæl er ikke nået, idet Forsvarsakademiet har overtaget det grundlæggende DeMars-kursus.

Brugergrænsefladen "Mit Forsvar" Der er udarbejdet en prototype, og datamodel er fastlagt. Alle milepæle er opfyldt.

For at nå målet er en række milepæle opfyldt for ovenstående fire mål. Ud af samlet 22 milepæle er 21 nået. Alle fire mål er formelt opfyldt, men Personalestyrelsen vurderer, at de beskrevne opstartsproblemer med Projekt Tidsstyring er så tungtvejende, at Mål F samlet set må betragtes som mindre tilfredsstillende.

Resultatet er på den baggrund mindre tilfredsstillende.

G: Rådgivning om HR til ministerområdet

Det er målet, 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. 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.

Målopfylde
Tilfredsstillende

Aktiviteter og resultater

For at nå målet skal Personalestyrelsen levere hurtig, løsningsorienteret og koordineret rådgivning til ministerområdets chefer og medarbejdere. Rådgivningen retter sig generelt mod alt inden for HR, men især bemandsingsproblemer, leverance af HR-ledelsesinformation, Ny løn, aftaler og overenskomster samt implementering af centrale HR-tiltag vil have fokus.

Personalestyrelsen har i 2019 arbejdet på at konsolidere HR-partnerstrukturen ved de enkelte garnisoner (benævnt Niveau III). Konsolideringen er i god gænge, og evalueringen af effekten af HR-partnerstrukturens virke forventes færdiggjort i 1. kvartal 2020. Hensigten er at skabe grundlag for eventuelle optimeringer af arbejdsprocesserne og støtte- og rådgivningsfunktionen. I foråret 2019 har direktøren for Personalestyrelsen været på rundtur ved udvalgte garnisoner med henblik på at identificere udfordringer på HR-området for bedst muligt at kunne understøtte disse.

Der er gennemført tilfredshedsundersøgelser af henholdsvis HR-Portalen, HR-Rådgivningen, samt HR-Partnervirket med følgende resultat⁴:

HR-Portalen 2,95. Der pågår en udvikling/optimering af HR-Portalen, hvor opbygningen ændres fra den nuværende medarbejder/chef tilgang til en emnebaseret og mere brugervenlig HR-Portal.

HR-Rådgivningen (service) 3,46. Dette omfatter vejledning af chefer/ledere og medarbejdere. Rådgivningen foregår pr. mail og telefon og supplerer den rådgivning, som alle medarbejdere på ministerområdet selv kan søge på HR-portalen.

HR-Partnervirke 3,47. Dette omfatter både den hidtidige HR-partnerstruktur og den nyetablerede HR-partnerstruktur på Niveau III.

Den samlede brugertilfredshed ved en lige vægtning af nævnte tre rådgivningsydelser er 3,29, hvorfor målet er opfyldt.

Resultatet er på den baggrund tilfredsstillende.

H: Rådgivning og behandling

Det er målet, at 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. 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.

Målopfylde
Tilfredsstillende

Aktiviteter og resultater

For at nå målet skal vi sikre en høj effekt af Veterancentrets rådgivning og rehabilitering samt behandling. Dette er sket igennem fokus på det komplekse samspil mellem Veterancentrets rådgivnings-, rehabiliterings- og behandlingsindsatser. Indsatserne har i 2019 bl.a. rettet sig mod evidensbaseret behandling af posttraumatisk stresssyndrom (PTSD), terapiklærende gruppeforløb og rådgivning i samarbejde med aktører både i og uden for Forsvaret. Indsatserne er gennemført med fokus på at opnå målbare effekter, og der er løbende indsamlet data på resultaterne.

Målet er opfyldt, idet effektmålingerne viser, at 72 pct. af de rådgivne/rehabiliterede har opnået en betydelig forbedring af deres situation, og 60 pct. af de behandlede med svære PTSD-symptomer har opnået en reduktion i de initiale symptomer.

Arbejdet med effektmåling af de rådgivne/rehabiliterede giver en indikation på, hvorvidt der er indsatsområder, der ikke arbejdes tilstrækkeligt med og dermed en mulighed for at ændre praksis. Målingerne sikrer, at rådgiverne kommer omkring indsatsområderne minimum hver 3. måned, og de kan understøtte processen med at flytte veteranen fra dialog over erkendelse til handling.

Arbejdet med effektmåling af behandlede sikrer, at der løbende sker en optimering af behandlingen. Ligeledes kan veteraner, der ikke opnår reduktion i de initiale symptomer ved den kognitive behandling (hvis relevant) tilbydes andre behandlingstilbud såsom gruppebehandling, mindfulness, servicehund, virtual reality, EEG-behandling, neurofeedback og kropsterapi.

Resultatet er på den baggrund tilfredsstillende.

⁴Skala anvendt i brugerundersøgelsen; 4=Meget enig, 3 = Enig, 2 = Delvist enig og 1 = Ikke enig. Målet er opfyldt, når den samlede brugertilfredshed er mindst 3. Undersøgelsen er gennemført efter henholdsvis 1. og 2. halvår 2019.

I: Forskning og formidling

Det er målet, at Veterancentrets forskning kan anvendes og formidles til forebyggelse, støtte og behandling af soldater, pårørende og veteraner. Målet er nået, når de i forsvarsforliget opstillede forskningsmilepæle er opnået. Endvidere skal forskningsresultater formidles over for relevante samarbejdspartnere både internt i Forsvaret og eksternt.

Målopfylde
Tilfredsstillende

Aktiviteter og resultater

For at nå målet skal Veterancentret producere, anvende og formidle resultater fra forskningsprojekter og andre projekter faciliteret af Veterancentret. Målet er opfyldt, idet:

- Mere end 70 pct. af de opstillede forskningsmilepæle er opnået. Milepælene er opstillet på forskningsprojekter inden for maskinlæring og psykisk sårbarhed, medinddragelse af netværket, betydning af ikke-traumatiske vilkår under mission, optimering af psykologiske behandlingseffekter, krigsveteraners anvendelse af psykisk sundhedsservices og veteraner og maskulinitet i forandring.
- Alle aktiviteter vedrørende formidling er opfyldt, idet der er indsendt ti artikler til relevant videnskabeligt tidsskrift til peer review, og der er optaget seks artikler (mål = to indsendte artikler og mindst én artikel optaget). Der er afholdt ét koordinationsmøde med Forsvarsakademiet og fire supplerende møder med Forsvarsakademiets Institut for Ledelse og Organisation (mål = to koordinationsmøder). Hensigten med møderne er at ajourføre Veterancentrets bidrag til diplomuddannelsen, de grundlæggende sergentuddannelser og Master i Militære Studier. Der er afholdt seks "Viden om veteraner"-arrangementer, hvor egenproduceret forskning og erfaring er formidlet (mål = seks arrangementer).

Resultatet er på den baggrund tilfredsstillende.

J: Kontrol- og sikkerhedsforanstaltninger

Det er målet, at Personalestyrelsen skal understøtte og forstærke informationssikkerhedsindsatsen i forbindelse med behandling af HR-data. Målet er nået, når vores informationssikkerhedsarbejde er dokumenteret og struktureret, således at der er etableret et solidt fundament for styring og kontrol af informationssikkerheden.

Målopfylde
Mindre tilfredsstillende

Aktiviteter og resultater

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.

Overvågning, måling og kontrol Der er i 2019 udviklet et fælles sprog for informationssikkerheden. Der er udarbejdet et begrebs- og sprogkatalog, hvor de væsentligste begreber er oplistet, og effekten er løbende kontrolleret. Det er tilfredsstillende.

Intern audit Styring af informationssikkerheden er ikke auditeret, henset til egenkontrol i afdelingerne ikke er udført. Det er mindre tilfredsstillende.

Awareness Der er gennemført to tiltag ud af fire. De manglende tiltag er begrundet i tidsmæssige årsager og tekniske vanskeligheder med det understøttende værktøj. Det er mindre tilfredsstillende.

Leverandører Procesbeskrivelse for leverandørvalg og indgåelse af kontrakter er gennemgået, og tjeklister er udarbejdet. Leverandørers sikkerhedsforanstaltninger, identifikation af risici og yderligere krav til leverandører er afdækket. Det er tilfredsstillende.

Systemer Identifikation af systemer og dataindhold er foretaget. Slettepolitik og procedurer er ikke fuldstændige. Arkivforpligtigelser er kun delvist kortlagt. Det er mindre tilfredsstillende.

Resultatet er på den baggrund mindre tilfredsstillende.

2.2. Målrapporteringens 2. del – uddybende analyser og vurderinger

Personalestyrelsen vil i det følgende analysere et af de resultater, som er mindre tilfredsstillende.

Mål C. Rekruttering til uddannelser

Personalestyrelsen samarbejder med øvrige styrelser og myndigheder om at rekruttere kvalificerede kandidater til ca. 40-50 forskellige militære uddannelser. Mål C fokuserer på rekrutteringen til udvalgte uddannelser, som har kritisk betydning for ministerområdet. Flere af uddannelserne har et meget begrænset antal potentielt egnede og er derfor svære at rekruttere til. Personalestyrelsen har med departementet aftalt, at vi skal kunne tilvejebringe kvalificerede kandidater til i gennemsnit 92,5 pct. (benævnes målopfyldelsesgrad) af de udbudte uddannelsespladser.

Personalestyrelsen og Forsvaret er fortsat udfordrede på at kunne tilvejebringe tilstrækkeligt med kvalificerede ansøgere til de tekniske uddannelser, primært inden for Søværnet, men også i Flyvevåbnet.

Rekrutteringsmålene i 2019 er for flere af de tekniske uddannelser ikke opfyldt. Der måles på følgende uddannelser:

Officersuddannelserne

Personalestyrelsen har i forbindelse med årets officerskampagne modtaget 640 ansøgninger til de 175 uddannelsespladser, hvilket er den største interesse, der er udvist for officersuddannelsen, siden den nye officersuddannelse blev lanceret i 2015. Til trods herfor er opfyldelseskravet for Søværnets officersuddannelser samt Flyvevåbnets kontrol- og varslingsofficersuddannelse ikke opfyldt.

Taktisk officer (Hæren) Målopfyldelsesgrad 88 pct. (=Delvist opfyldt).

Våben- og elektronikteknisk officer (Søværnet) Målopfyldelsesgrad 38 pct. (=Ikke opfyldt).

Maskinteknisk officer (Søværnet) Målopfyldelsesgrad 75 pct. (=Ikke opfyldt).

Taktisk officer (Søværnet) Målopfyldelsesgrad 83 pct. (=Ikke opfyldt).

Kontrol- og varslingsoperativ officer (Flyvevåbnet) Målopfyldelsesgrad 78 pct. (=Ikke opfyldt).

Operationsstøtte/teknikofficer (Flyvevåbnet) Målopfyldelsesgrad 100 pct. (=Opfyldt).

Pilotoperativ officer (Flyvevåbnet) Målopfyldelsesgrad 92,3 pct. (=Opfyldt).

Det har traditionelt været en udfordring at rekruttere til de tekniske uddannelsesretninger i Søværnet, og det var derfor forventet, at det ville blive vanskeligt at nå målene. Der er derfor gjort en særlig indsats for at få flere til at søge disse uddannelser. Tiltagene omfattede blandt andet en udvidelse af de adgangsgivende uddannelser til officersuddannelserne. Til trods for disse tiltag blev der ikke modtaget tilstrækkeligt med kvalificerede ansøgere. Derfor fortsætter Personalestyrelsen i samarbejde med Søværnskommandoen og Forsvarsakademiet arbejdet med at forbedre rekrutteringen fra eksisterende segmenter og tillige skabe et større ansøgergrundlag til de tekniske uddannelser i Søværnet ved at udvide puljen af adgangsgivende uddannelser. I forhold til den taktiske uddannelsesretning i Søværnet har der ikke været tilstrækkeligt med kvalificerede ansøgere i 2019, hvilket skal ses i lyset af en forøgelse af rekrutteringsbehovet med ca. 50 pct. fra 2018. Dog har søgningen til løjtnantsuddannelsen i Søværnet medført yderligere optagne på den taktiske uddannelse, hvilket forbedrer resultatet betragteligt for Søværnet.

Generelt har interessen for Flyvevåbnets uddannelser været stor - også for pilotuddannelsen. Dette har muliggjort at overføre ansøgere til andre uddannelsesretninger, hvorved målopfyldelsesgraden for disse er øget. Personalestyrelsen vil sammen med værnene fortsat arbejde på at udvide rekrutteringsbasen til alle officersuddannelserne, hvilket blandt andet skal ske gennem en revurdering af de adgangsgivende kompetencer eventuelt suppleret med yderligere uddannelse på officersskolen efter optagelse på uddannelsen. Desuden er det under overvejelse, om eksisterende marketingtiltag eventuelt skal suppleres med praktikophold for eksempelvis mulige kandidater til Søværnets våben- og elektroniktekniske linje, som det allerede sker for mulige kandidater på den maskintekniske linje.

Øvrige forretningskritiske uddannelser

Flyvelederuddannelsen (Flyvevåbnet) Målopfyldelsesgrad 100 pct. (=Opfyldt).

Grundlæggende sergentuddannelse (Hæren) Målopfyldelsesgrad 100 pct. (=Opfyldt).

Der er fortsat stor interesse for sergentuddannelsen i Hæren. Vi har dog oplevet, at det ikke er lykkedes at fastholde alle egnede kandidater til uddannelsesstart, hvorfor nogle regimenter ikke har fået opfyldt alle deres pladser. I enighed med Hærkommandoen blev udvælgelsen til sergentuddannelsen fremrykket med ca. 2 uger,

hvilket vil sige, at eleverne fik besked om optagelse mere end en måned før uddannelsesstart. Tidligere fik eleverne besked om optagelse ca. to uger før uddannelsesstart. Der opleves nu en ny tendens, hvor de værnepligtige i væsentlig højere grad melder fra i mellemprioriteten. Personalestyrelsen er eksempelvis blevet oplyst om, at fem ud af seks optagne sergentelever ved Danske Artilleriregiment meldte fra samme dag. Personalestyrelsen har drøftet denne problematik med Hærkommandoen, og der er enighed om, at det skal håndteres af enhederne som en fastholdelsesudfordring. Personalestyrelsen har dog afsat lidt flere afprøvningspladser for at kunne øge antallet af elever, som er klar til start.

Flymekanikeruddannelsen (Flyvevåbnet) Målopfyldelsesgrad 95 pct. (=Opfyldt).

Automatikteknikeruddannelsen Målopfyldelsesgrad 100 pct. (=Opfyldt).

Elektronikfagteknikeruddannelsen (Søværnet) Målopfyldelsesgrad 42 pct. (=Ikke opfyldt).

Der har ikke været tilstrækkeligt med kvalificerede ansøgere til uddannelsen. Det skyldes en meget begrænset rekrutteringsbase. Personalestyrelsen arbejder tæt sammen med Søværnskommandoen om initiativer, der kan styrke rekrutteringen, herunder udvidelse af rekrutteringsbasen.

Operatøruddannelsen (Specialoperationskommandoen) Målopfyldelsesgrad 100 pct. (=Opfyldt).

Det er mindre tilfredsstillende, at vi ikke har været i stand til at rekruttere et tilstrækkeligt antal kvalificerede kandidater til alle de nævnte uddannelser, men der er i flere tilfælde tale om uddannelser, som har et meget begrænset antal kvalificerede potentielle kandidater.

I 2020 vil vores fokus igen i særlig grad være rettet mod de rekrutteringsmæssige udfordringer til de uddannelser, som har kritisk betydning for ministerområdet.



Personalestyrelsen har i 2019 haft øget fokus på succesfuld rekruttering af gamere til en række af Forsvarets uddannelser, særligt pilot og flyveleder. Via analyser har Personalestyrelsen fået større indsigt i gamermålgruppen, der går på tværs af uddannelser, alder, køn, kulturel baggrund og faglig baggrund. Altså en heterogen målgruppe, der har ét til fælles – computerspil.

3. Regnskab

3.1. Anvendt regnskabspraksis

Forsvarsministeriets Personalestyrelse er regnskabsmæssigt ikke en selvstændig virksomhed, der skal aflægge selvstændig årsrapport. Regnskabet for Forsvarsministeriets Personalestyrelse er således indeholdt i regnskabet for virksomheden med CVR-nr. 16 28 71 80. Forsvarsministeriets Personalestyrelses aktiver og passiver indeholdes derfor i én samlet balance for virksomheden med CVR-nr. 16 28 71 80 og afrapporteres i den samlede årsrapport for denne virksomhed, der omfatter følgende styrelser: Forsvarskommandoen, Hjemmeværnet, Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse, Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse og Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse.

Regnskabet i denne årsberetning består alene af et udgiftsbaseret driftsregnskab og tilhørende noter og skal derfor ses som et uddrag af det samlede regnskab for virksomheden med CVR-nr. 16 28 71 80. I forhold til opgørelsen af generelle fællesomkostninger henvises der til den for styrelsen gældende regnskabsinstruks. Regnskabet omfatter de hovedkonti, som Forsvarsministeriets Personalestyrelse er ansvarlig for, jf. ledelsespåtegningen.

Regnskabet for Forsvarsministeriets Personalestyrelse er udarbejdet i overensstemmelse med statens udgiftsbaserede regnskabsprincipper, idet alle bevillinger er udgiftsbaserede, samt de nærmere retningslinjer herfor i Regnskabsbekendtgørelsen, finansloven og Finansministeriets Økonomisk Administrative Vejledning (ØAV). De nævnte principper fraviges dog på et enkelt område, idet forskudsbetalinger til leverandører vedrørende levering af materiel mv. vedrørende flerårige kontrakter indregnes og udgiftsføres i bevillingsregnskabet på betalingstidspunktet i henhold til tekstanmærkning på finansloven. Den ved udarbejdelsen af regnskabet anvendte regnskabspraksis, herunder afvigelsen fra gældende regler, svarer til den praksis, der er anvendt ved udarbejdelsen af regnskabet for virksomheden med CVR-nr. 16 28 71 80. For nærmere beskrivelse af den anvendte regnskabspraksis henvises derfor til beskrivelsen af anvendt regnskabspraksis i årsrapporten for 2019 for virksomheden med CVR-nr. 16 28 71 80.

3.2. Bevillingsregnskab

Merforbruget på hovedkonto 12.12.01 kan henføres til omflytning af bevilling på tillægsbevillingslovforslaget, der skal sikre tilstrækkelig bevilling på de enkelte hovedkonti til at imødegå et eventuelt uforudset forbrug i slutningen af året. Omflytningen er sket som led i den almindelige rebudgettering, hvor kontoen er fratrasket bevilling til løn og tilført bevilling til øvrig drift, idet der også er taget hensyn til den akkumulerede opsparring på hovedkontoen primo året.

Merforbruget på hovedkonto 12.12.02 på 49,7 mio. kr. dækker over et merforbrug på øvrig drift på 71,7 mio. kr., som kan henføres til omflytning af bevilling på tillægsbevillingslovforslaget, samt et mindreforbrug på løn som skyldes reducerede bidragssatser på fleksjobordningen og barselsfonden (10,8 mio. kr. total), samt mindreforbrug på rets- og reguleringssager og civiluddannelsesrefusioner (11,0 mio. kr. total).

Merforbruget på hovedkonto 12.12.03, kan henføres til omflytning af bevilling på tillægsbevillingslovforslaget, der skal sikre tilstrækkelig bevilling på de enkelte hovedkonti til at imødegå et eventuelt uforudset forbrug i slutningen af året. Omflytningen er sket som led i den almindelige rebudgettering, hvor kontoen er tilført bevilling til løn og fratrasket bevilling til øvrig drift, idet der også er taget hensyn til den akkumulerede opsparring på hovedkontoen primo året.

Mindreforbruget på hovedkonto 12.12.04 kan henføres til omflytning af bevilling på tillægsbevillingslovforslaget, der skal sikre tilstrækkelig bevilling på de enkelte hovedkonti til at imødegå et eventuelt uforudset forbrug i slutningen af året. Omflytningen er sket som led i den almindelige rebudgettering, hvor kontoen er tilført bevilling, idet der også er taget hensyn til den akkumulerede opsparring på hovedkontoen primo året.

TABEL 3.2.1. / Bevillingsregnskab for finanslovskonti på driftsbevillingen (mio. kr.)

§ 12.12.01 Egen virksomhed	Regnskab 2018	Budget 2019 ⁵	Regnskab 2019	Afvigelse	Budget 2020 ⁶
Udgifter	379,6	390,8	396,0	-5,1	397,8
Indtægter	-1,5	-2,9	-2,9	0,0	-2,2
Resultat, brutto	378,1	387,9	393,1	-5,2	395,6
Bevilling, netto	387,7	387,9	387,9	0,0	395,6
Resultat, netto	9,6	0,0	-5,2	5,2	0,0

§ 12.12.02 Funktionel virksomhed	Regnskab 2018	Budget 2019	Regnskab 2019	Afvigelse	Budget 2020
Udgifter	1.484,6	916,3	966,0	-49,7	987,4
Indtægter	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Resultat, brutto	1484,6	916,3	966,0	-49,7	987,4
Bevilling, netto	1.507,7	916,3	916,3	0,0	987,4
Resultat, netto	23,1	0,0	-49,7	49,7	0,0

§ 12.12.03 Centralt styrede enheder	Regnskab 2018	Budget 2019	Regnskab 2019	Afvigelse	Budget 2020
Udgifter	87,8	89,4	91,1	-1,7	61,5
Indtægter	1,0	0,0	-0,3	0,3	0,0
Resultat, brutto	88,8	89,4	90,8	-1,4	61,5
Bevilling, netto	90,8	89,4	89,4	0,0	61,5
Resultat, netto	2,0	0,0	-1,4	1,4	0,0

§ 12.12.04 Arbejdsskadeerstatninger m.v.	Regnskab 2018	Budget 2019	Regnskab 2019	Afvigelse	Budget 2020
Udgifter	0,0	501,0	485,5	15,5	508,2
Indtægter	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Resultat, brutto	0,0	501,0	485,5	15,5	508,2
Bevilling, netto	0,0	501,0	501,0	0,0	508,2
Resultat, netto	0,0	0,0	15,5	-15,5	0,0

⁵ Budget 2019 er finanslov og tillægsbevilling. Det gælder for alle fire dele af Personalestyrelsens virksomhed.

⁶ Budget 2020 er gældende grundbudget som indtastet i SKS og indrapporteret til Finansministeriet.



Ministerområdet deltog endnu engang i årets Copenhagen Pride Parade, hvor bl.a. forsvarsministeren, chefen for Søværnet, chefen for Forsvarsakademiet og Personalestyrelsens direktør deltog.

TABEL 3.2.2. / Regnskabs- og budgetspecifikation (mio. kr.)

§ 12.12 Personale	Regnskab 2019	Budget 7 2020
Nettoudgift	1.935,3	1.952,7
Udgift		
16. Husleje, leje af arealer, leasing	0,0	0,0
17. Internt statsligt køb af varer og tjenester	19,8	0,0
18. Lønninger / personaleomkostninger	1.017,4	1.012,8
19. Fradrag for anlægsløn	0,0	0,0
22. Andre ordinære driftsomkostninger	832,3	942,1
26. Finansielle omkostninger	1,4	0,0
43. Interne statslige overførselsudgifter	30,6	0,0
44. Tilskud til personer	12,8	0,0
46. Tilskud til anden virksomhed	24,2	0,0
Indtægt		
11. Salg af varer	-0,1	-2,2
12. Internt statsligt salg af varer og tjenester	-1,3	0,0
21. Andre driftsindtægter	-1,8	0,0
25. Finansielle indtægter	0,0	0,0
30. Skatter og afgifter	0,0	0,0
33. Interne statslige overførselsindtægter	0,0	0,0

Forskellen i den samlede nettoudgift mellem regnskab 2019 og budget 2020 på 17,4 mio. kr. skyldes flere forhold med modsatrettede effekter.

Budget 2020 på finanslovskonto 12.12.01 er 2,5 mio. kr. større end regnskab 2019.

Budget 2020 på finanslovskonto 12.12.02 er 21,5 mio. kr. større end regnskab 2019. Stigningen skyldes primært forligsrelateret opbygning af værnepligtige i Forsvaret og Beredskabsstyrelsen (+38,6 mio. kr.), hvilket delvist modsvares af, at budget 2020 til civiluddannelse og rådighedsløn til afskedigede tjenestemænd er (-19,3 mio. kr.) lavere end regnskabet 2019.

Budget 2020 på finanslovskonto 12.12.03 er 29,3 mio. kr. lavere end regnskab 2019, som overvejende skyldes overførsel af budget vedrørende Forsvarets Auditørkorps og Det Danske Repræsentantskab ved NATO til departementet.

Budget 2020 på finanslovskonto 12.12.04 til arbejdsskadeerstatninger er 22,7 mio. kr. højere end forbruget i 2019 pga. flere forventede udgifter til arbejdsskadeerstatninger (primært PTSD).

⁷ Budget er lig grundbudget. Grundbudgettet er ikke udspecificeret i samme grad som regnskabet.

TABEL 3.2.3. / Bevillingsafregning (mio. kr.)

Hovedkonti	Bevilling	Regnskab	Årets overskud	Disponibelt overskud der bortfalder	Akkumuleret overskud til videreførelse ⁸
Driftsbevilling § 12.12.01					
Lønsum	298,2	305,2	-7,0	0,0	2,3
Øvrig drift	89,7	87,9	1,8	0,0	1,9
Driftsbevilling § 12.12.02					
Lønsum	688,8	667,0	21,8	0,0	21,9
Øvrig drift	227,5	299,0	-71,5	0,0	0,0
Driftsbevilling § 12.12.03					
Lønsum	45,9	44,5	1,4	0,0	2,9
Øvrig drift	43,5	46,3	-2,8	0,0	1,1
Driftsbevilling § 12.12.04					
Lønsum	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Øvrig drift	501,0	485,5	15,5	0,0	15,5
Driftsbevilling i alt	1.894,6	1.935,3	-40,7	0,0	45,6



Der var kongelig deltagelse, da Veterancentret afholdt konferencen "Viden om veteraner" med deltagelse af frivillige veteranaktører og repræsentanter fra kommuner, regioner og Forsvaret.

⁸ Akkumuleret overskud til videreførelse er inklusive eventuelle dispositions-mæssige omflytninger fra løn til øvrig drift med henblik på inddækning af akkumuleret underskud på øvrig drift ultimo 2019.

TABEL 3.2.4. / Akkumuleret resultat (mio. kr.)

Hovedkonti	Ultimo 2016	Ultimo 2017	Ultimo 2018	Resultat 2019	Ultimo 2019
Driftsbevilling § 12.12.01	12,4	-0,2	9,4	-5,2	4,2
Driftsbevilling § 12.12.02	103,6	48,4	71,5	-49,7	21,9
Driftsbevilling § 12.12.03	6,9	3,4	5,4	-1,4	4,0
Driftsbevilling § 12.12.04	0,0	0,0	0,0	15,5	15,5
Samlet resultat	122,9	51,6	86,3	-40,7	45,6

3.3. Øvrige regnskabsoplysninger

TABEL 3.3.1.A. / Personaleomkostninger (antal årsværk) – Egen virksomhed

Personalegrupper	2016	2017	2018	2019	Budget 2020 ⁹
Officerer	81	72	62	65	
Stampersonel	237	138	70	73	
Værnepligtige	0	0	0	0	
Civile	441	407	414	447	
Kontraktansatte	7	0	0	15	
I alt	766	617	546	600	575

TABEL 3.3.1.B. / Personaleomkostninger (antal årsværk) – Funktionel virksomhed, inkl. værnepligtige og centralt styrede enheder¹⁰

Personalegrupper	2016	2017 ¹¹	2018	2019	Budget 2020
Officerer	191	38	42	40	
Stampersonel	857	863	901	768	
Værnepligtige ¹²	1.599	1.952	1.930	2.038	
Civile	213	238	244	240	
Kontraktansatte	271	276	245	2 ¹³	
I alt	3.131	3.367	3.362	3.088	3.341

TABEL 3.3.2. / Tilgang og afgang af medarbejdere (antal medarbejdere)¹⁴

	2016	2017	2018	2019
Tilgang af medarbejdere	118	101	100	85
Afgang af medarbejdere	187	117	108	65
I alt	-69	-16	-8	20

⁹ De budgetterede årsværk er hentet fra finansloven for 2020.

¹⁰ **Generel note til årsværkstabellens personalegrupper:**

Officerer: Omfatter primært Forsvarets Auditørkorps, Adjudantstaben, Danmarks faste repræsentation ved NATO (DANATO) samt tjenestefrihed og orlov uden løn (feriepenge)

Stampersonel: Medarbejdere der afvikler civiluddannelse og veteraner i rehabiliteringsforløb.

Værnepligtige: Værnepligtige i Forsvaret og Beredskabet.

Civile: Primært erhvervsuddannelseselever, sekundært frivillig fratræden.

Kontraktansatte: Medarbejdere i fleksjob, løntilskudsjob o.lign.

¹¹ Internationale stabe er fra 2017 overført til årsværksopgørelsen for Forsvarskommandoen.

¹² Værnepligtige fra Beredskabsstyrelsen indgår fra 2017 i det samlede antal værnepligtige.

¹³ I Årsberetning 2019 er medarbejdere ansat under socialt kapitel (i tabellerne opført som 'Kontraktansatte') listet ved de respektive styrelser og ikke under Personalestyrelsens Funktionelle Virksomhed.

¹⁴ Tabellen viser til- og afgang ind og ud af ministerområdet. Interne personalebevægelser på ministerområdet er ikke omfattet.

4. Ledelsespåtegning

Årsberetningen er aflagt i henhold til bekendtgørelse nr. 116 af 19. februar 2018 om statens regnskabsvæsen.

Årsberetningen omfatter de bevillinger på finansloven, som Personalestyrelsen er ansvarlig for, herunder de regnskabsmæssige forklaringer, som skal tilgå Rigsrevisionen i forbindelse med bevillingskontrollen for finansåret 2019:

§ 12.12.01 Forsvarsministeriets Personalestyrelse, egen virksomhed

§ 12.12.02 Forsvarsministeriets Personalestyrelse, funktionel virksomhed

§ 12.12.03 Centralt styrede enheder

§ 12.12.04 Arbejdsskadeerstatninger mv.

4.1. Påtegning

Styrelseschefen tilkendegiver hermed:

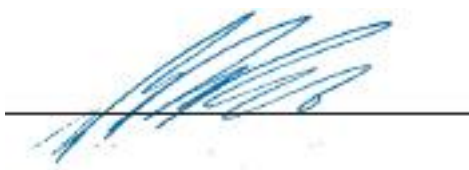
- For direktøren for Koncernøkonomi og Drift, at underskriveren ikke er bekendt med økonomiske forpligtelser udover de i regnskabet medtagne, eksempelvis retlige tvister, kautionsforpligtelser, hensættelser og eventualforpligtelser, og at det aflagte regnskab indeholder de udgifter/indtægter, der vedrører driften for pågældende styrelse i regnskabsåret. Underskriveren tilkendegiver endvidere, at de dispositioner, som er omfattet af regnskabsaflæggelsen, er i overensstemmelse med meddelte bevillinger, love og andre forskrifter samt med indgåede aftaler og sædvanlig praksis.
- For departementschefen, at målrapporteringen i årsberetningen er rigtig, dvs. at målopstillingen og målrapporteringen på mål- og resultatplanen er fyldestgørende, at der er adgang til det grundmateriale, som målrapporteringen i årsberetningen bygger på, og at der ved styrelsen er arbejdsgange, som kvalitetssikrer de oplysninger og vurderinger, der indgår i årsrapporten.



Ballerup, den 12. marts 2020

Laila Reenberg
Styrelsesdirektør

København, den 16. marts 2020



Mads Kvist Eriksen
Direktør for Koncernøkonomi og Drift

København, den 16. marts 2020



Thomas Ahrenkiel
Departementschef



Lautruphøj 8
2750 Ballerup

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