



FORSVARSMINISTERIET
PERSONAL ESTYRELSEN

Årsberetning

**Forsvarsministeriets
Personalestyrelse**

2020

Indhold

VIRKSOMHEDSOPLYSNINGER

1. INDLEDNING

1.1. Præsentation af styrelsen	1
1.2. Ledelsesberetning	2
1.3. Forventninger til det kommende år	5

2. MÅLRAPPORTERING

2.1. Målrapporteringens 1. del – skematisk oversigt	6
2.2. Målrapporteringens 2. del – uddybende analyser og vurderinger	14

3. REGNSKAB

3.1. Anvendt regnskabspraksis	15
3.3. Øvrige regnskabsoplysninger	18

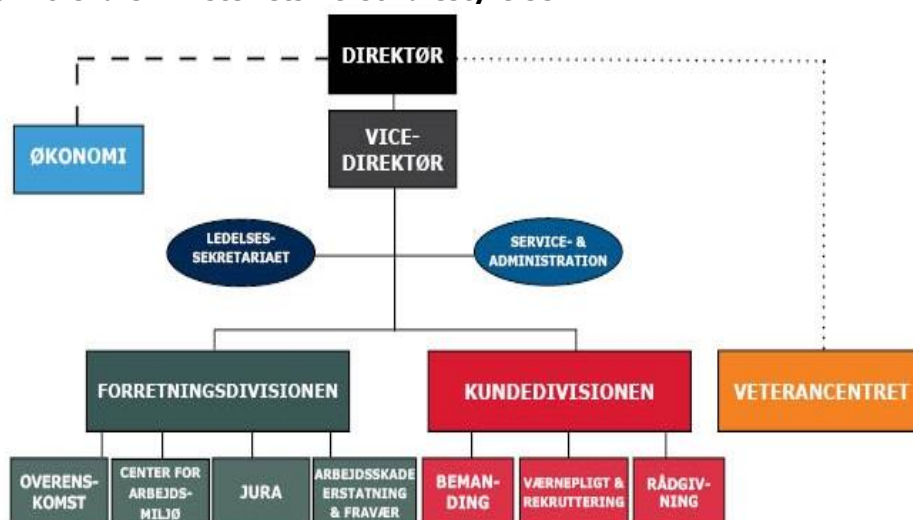
4. LEDELSESPÅTEGNING

4.1. Påtegning	20
----------------	----

Virksomhedsoplysninger

Styrelsens navn	Forsvarsministeriets Personalestyrelse
Styrelseschef	Laila Reenberg
Revision	Rigsrevisionen St. Kongensgade 45 1264 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 ultimo 2020. Personalestyrelsen har i løbet af året nedlagt Proces- og Digitaliseringsafdelingen og oprettet et Service- og Administrationssekretariat som en stabsfunktion på linje med Ledelsessekretariatet. Det bemærkes, at Personalestyrelsen siden har gennemført en større organisationsændring pr. 1. februar 2021. Der er blandt andet tilføjet en tredje division, så Personalestyrelsen – udover Veterancentret – nu består af en Rekrutteringsdivision, en Forhandlingsdivision og en Servicedivision, hvorunder eksisterende afdelinger er placeret, idet Rådgivningsafdelingen dog er direkte underlagt vicedirektøren.

1. Indledning

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

Mission:

Sammen arbejder for Danmarks sikkerhed, interesser og borgernes tryghed.

Vision:

- Vi driver og udvikler opgaveløsningen, så får mest mulig effekt ud af de ressourcer, 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 har omsat Forsvarsministeriets mission og vision til et strategisk målbillede, der identificerer seks indsatsområder. Heraf er sidstnævnte indsatsområde fælles for ministerområdets styrelser.

1. Personalestyrelsen understøtter Forsvaret og det øvrige ministerområde i bestræbelserne på at fastholde deres medarbejdere.
2. Personalestyrelsen rekrutterer og ansætter kompetente mænd og kvinder, så Forsvaret og det øvrige ministerområde kan arbejde for Danmarks sikkerhed, interesser og borgernes tryghed.
3. Personalestyrelsen skaber sammenhæng mellem HR-strategier og opgaveløsningen på ministerområdet.
4. Personalestyrelsen rådgiver cheferne for, at vi sammen kan finde de bedste HR-løsninger til at understøtte Forsvarets og det øvrige ministerområdes opgaveløsning.
5. 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.
6. Personalestyrelsen skal forstærke cyber- og informationssikkerheden.

Personalestyrelsens samlede bevilling (driftsbevillinger samt tillægsbevillinger) på finanslovens hovedkonti udgjorde i 2020 i alt 1.954,3 mio. kr., fordelt således:

Tabel 1.1.1. Styrelsens hovedkonti

Hovedkonti	Navn	Bevillingstype
§ 12.12.01	Egen virksomhed	Driftsbevilling 401,2 mio. kr.

§ 12.12.02	Funktionel virksomhed	Driftsbevilling 947,5 mio. kr.
§ 12.12.03	Centralt styrede enheder	Driftsbevilling 60,0 mio. kr.
§ 12.12.04	Arbejdsskadeerstatninger	Driftsbevilling 545,6 mio. kr.

1.2. Ledelsesberetning

I 2020 har Personalestyrelsens strategiske fokus været rettet mod at indfri de opstillede mål for Personalestyrelsens varetægelse af HR-opgaverne inden for ministerområdet, som beskrevet i mål- og resultatplanen og indeholdt under afsnit 2.1 og tabel 1.2.1. Derudover fremhæves følgende:

Personalestyrelsen gennemførte 25-30 pct. flere rekrutteringer i 2020 i forhold til 2019. Det skyldes særligt opbygning af Forsvaret og enkeltkampagner til nye enheder. Derudover har Personalestyrelsen løst et antal opgaver relateret til COVID-19; Blandt andet udarbejdelse af aftalegrundlag og rekruttering af telefonoperatører til Call Center Jonstrup, til Beredskabsstyrelsens testcentre og støtten til fødevarermyndighedernes indsats mod coronasmitte fra mink. Personalestyrelsen stod derudover for oprettelse og rekruttering til Forsvarsministeriets Frivillighedsdatabase for Sundhedsfagligt personel tiltænkt som støtte til regionerne. Personalestyrelsen udlånte i efteråret 2020 et antal HR-konsulenter til at støtte Styrelsen for Patientsikkerhed og Styrelsen for Forsyningssikkerhed.



Billede 1: 2020 stod, også i Personalestyrelsen, i COVID-19's tegn og særligt under nedlukningen i foråret var en af vores større opgaver at rekruttere til Rigspolitiets Call Center og Forsvarsministeriets frivillighedsdatabase.

Personalestyrelsen har i forhold til ansøgninger til Forsvarets mere end 40 forskellige uddannelser haft et "rekordår" med mere end 8.000 modtagne ansøgninger. Særligt har der været rift om officersuddannelsen. På trods af COVID-19 restriktioner er det lykkedes Personalestyrelsen at undervise ca. 6.000 skoleelever på Check Point One, som er "Forsvarets mobile klasseværelse", der har folkeskoleelever som målgruppe. Restriktionerne har dog medført, at hvor Personalestyrelsen i 2019 deltog i 79 fysiske uddannelses- og karrieremesser, har Personalestyrelsen i 2020 "kun" deltaget i 14 fysiske og 25 online messer.

På grund af COVID-19 nedlukningen i store dele af 1. halvår samt vedvarende restriktioner i løbet af året, herunder afstandskravet, har Personalestyrelsen ikke sessionsbehandlet i samme omfang i 2020 som tidligere år. Personalestyrelsen har dog på trods af de noget færre sessioner sikret, at værnepligtspladserne fortsat udfyldes af værnepligtige, der frivilligt har indgået aftale om værnepligt.



Billede 2: Inspirationsdag for kvinder bliver normalt afholdt på landets fem rekrutteringscentre. I 2020 udviklede Personalestyrelsen et tilpasset virtuelt koncept, som blev streamet live på Facebook.

Projekt Tidsstyring er afsluttet og sat i drift. Der rettes dog stadig mindre fejl, og Personalestyrelsen udsender stadig månedlige oversigter over opsøret frihed mv. til medarbejderne. Det sker via E-boks. Derudover er der et uddannelsesmæssigt efterslæb, som hovedsageligt kan tilskrives COVID-19 situationen.

I mål- og resultatplan for 2020 var Personalestyrelsens fem indsatsområder udmøntet i otte 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
Mål A: Rekruttering, bemanning og fastholdelse af ministerområdets medarbejdere	X	
Mål B: Værnepligt	X	
Mål C: Konsolideret overenskomst og aftalegrundlag for militært personel	X	
Mål D: Forretningsudvikling og digitalisering		X
Mål E: Rådgivning om HR til ministerområdet	X	
Mål F: Veterancentrets rådgivning og behandling af veteraner samt indsats over for pårørende	X	
Mål G: Evaluering af veteranindsatsen	X	
Mål H: Informationssikkerhed		X
I alt	6	2

Samlet set må 2020 betegnes som et resultatmæssigt tilfredsstillende år for Personalestyrelsen, se afsnit 2.1 for en nærmere gennemgang. Seks faglige mål ud af otte viser således et tilfredsstillende resultat. Mål D om

forretningsudvikling og digitalisering er ikke fuldført i 2020. Det skyldes, at opfyldelsen af målet i høj grad er afhængigt af støtte fra Koncern IT, herunder ressourcer i forbindelse med IT-projektledelse, IT-arkitektur og eventuelle udbud. Koncern IT besluttede i juni 2020 at opsiges kontrakter for ministerområdets eksterne konsulenter på IT-udviklingsprojekter grundet statens reduktion i brugen af eksterne konsulenter. Dette har haft betydning for fremdriften i IT projekter, som understøtter forretningsudvikling og digitalisering. Mål H om informationssikkerhed er mindre tilfredsstillende henset til, at der ikke er gennemført en undersøgelse, der kan dokumentere fremgang i medarbejdernes modenhed inden for informationssikkerhed.

Tabel 1.2.2. Årets resultat (mio. kr.)

	2020
Bevilling	1.954,3
Regnskab	1.944,8
Årets overskud	9,5
Tidligere års overførte overskud	45,6
Overskud herefter til videreførelse	55,1

Tabel 1.2.3. Økonomiske hovedtal (mio. kr.)

	Regnskab 2020		
Ordinære driftsindtægter (ekskl. bevillinger)		-1,2	
Ordinære driftsomkostninger		1.893,9	
- Heraf personaleomkostninger		1.001,4	
Andre driftsposter, netto		50,0	
Finansielle poster, netto		2,1	
Ekstraordinære poster, netto		0,0	
Årets resultat (ekskl. bevillinger)	1.944,8		
	Driftsbevilling		Anlægsbevilling
Indtægter	-2,4	Indtægter	0,0
Udgifter	1.947,2	Udgifter	0,0
Årets nettoudgifter (ekskl. bevillinger)	1.944,8	Netto	0,0
Bevilling inkl. tillægsbevilling, netto	1.954,3	Bevilling, indtægter inkl. Tillægsbevilling	0,0
		Bevilling, udgifter inkl. Tillægsbevilling	0,0
Årets overskud	9,5		0,0
Til videreførelse	9,5		

Opgaveløsningen er overordnet set gennemført inden for de afsatte økonomiske rammer, idet årets samlede mindreforbrug udgør 9,5 mio. kr. For langt størstepartens vedkommende skyldes dette et mindreforbrug på §12.12.02 Funktionel Virksomhed, som til dels kan henføres til omflytning af bevilling på tillægsbevillingslovsforslaget, 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 øvrig drift, idet der også er taget hensyn til opsparingen på

hovedkontoen primo året. Endvidere skyldes mindreforbruget på §12.12.02 Funktionel Virksomhed blandt andet reducerede bidragssatser på fleksjobordningen og barselsfonden samt større fravalg af frirejseordningen for værnepligtige.

1.3. Forventninger til det kommende år

I samarbejde med øvrige styrelser og myndigheder på ministerområdet vil Personalestyrelsen i 2021 have særlig fokus på at:

- Bidrage til at styrke ministerområdets forvaltningskultur inden for awareness om GDPR, Kodeks VII, risikovurdering, det økonomiske kontrolmiljø og cyber- og informationssikkerhed.
- Bidrage til at videreudvikle ministerområdets krisestyringskapacitet ved at styrke kriseberedskabet og Totalforsvaret.
- Understøtte Forsvarets operative kapaciteter gennem rekruttering til uddannelser og bemanding af stillinger. Herunder vil Personalestyrelsen udvikle et koncept for realkompetenceafklaring af militære ansattes færdigheder og identificere initiativer til at understøtte behovet for faglært personel inden for Forsvaret.
- Gennemføre en analyse af HR-Rådgivningen.
- Udarbejde en strategi for mangfoldighed og inklusion og et nyt koncept for HR-ledelsesinformation til ministerområdet.
- Gennemføre rådgivning, rehabilitering og behandling af veteraner og indsats over for pårørende.
- Implementere initiativer til en styrket veteranindsats over for de mest udsatte veteraner og veteranernes familier på baggrund af den politiske aftale om styrket veteranindsats af den 18. november 2020.
- Nedbringe sagsbehandlingstiderne på arbejdsskade- og erstatningsområdet i relation til Forsvarets Særlige Godtgørelsesordning og Aktstykke 425.

Personalestyrelsens økonomiske rammer for 2021 giver ikke anledning til bemærkninger.

2. Målrapportering

2.1. Målrapporteringens 1. del – skematisk oversigt

Tabel 2.1.1. Skematisk oversigt over årets målopfyldelse

A: Rekruttering, bemanning og fastholdelse af ministerområdets medarbejdere	Målopfyldelse
<p>Det er målet, at Personalestyrelsen med særligt fokus på Forsvarskommandoens område rekrutterer til udvalgte uddannelser af kritisk betydning, faciliterer bemanning af stillinger og bidrager til fastholdelsen af ministerområdets medarbejdere gennem iværksættelse af HR-initiativer, som samtidig understøtter opfattelsen af ministerområdet som en attraktiv, mangfoldig og socialt ansvarlig arbejdsplads.</p> <p>For at nå målet markedsfører Personalestyrelsen Forsvarets uddannelser over for relevante målgrupper for at tilvejebringe det rette antal ansøgere til de enkelte uddannelser. Derudover har Personalestyrelsen i 2020 særligt fokus på gennemførelse af chefbemandsprojektet samt de forretningskritiske områder og personalegrupper, herunder på de bemandingsmæssige udfordringer, der er forbundet med mobilitet og geografi. Desuden fastholder Personalestyrelsen de flerårige fastholdelsesinitiativer på områderne Employer Branding, sygefravær, arbejdsmiljø og honorering for deltagelse i den operative opgaveløsning.</p> <p>Opnåelsen af målet vil blive vurderet ud fra, om Personalestyrelsen kan rekruttere kvalificerede ansøgere til 92,5 pct. af Forsvarets grundlæggende uddannelsespladser, om vores kunder oplever, at stillinger bemannes hurtigt og i tilstrækkeligt omfang, og om Personalestyrelsen i 2020 ser en tilfredsstillende fortsat udvikling for de flerårige fastholdelsesinitiativer, som Personalestyrelsen igangsatte i 2019.</p>	Tilfredsstillende
Aktiviteter og resultater	
Status for det justerede chefbemandsystem:	
<p>Pilotprojektets første fulde årscyklus er i overensstemmelse med det besluttede koncept gennemført med to udnævnelsesprocesser og to bemandsprocesser. Udgangspunktet for processerne har været hensynet til gennemsigtighed, legitimitet og ministerområdets interesser. I alt har 53 oberstløjtnanter og kommandørkaptajner søgt om vurdering af egnethed til M402-niveauet (oberst/kommandør) ved de to gennemførte udnævnelsesprocesser, og ud af dem blev ca. 40 pct. vurderet egnet til udnævnelse, mens resten blev vurderet "på nuværende tidspunkt ikke egnet" eller "ikke egnet". Dertil er der gennem de to bemandsprocesser gennemført rekruttering til 24 opslåede stillinger på M402- og M403- (brigadegeneral/flotilleadmiral) niveauet. Der er en generel tilfredshed hos Forsvaret, berørte rekrutterende chefer og blandt ansøgere.</p>	
Tilfredshedsundersøgelse for rekrutterende chefer	
<p>Når en rekruttering er afsluttet, opfordres rekrutterende chefer til at melde tilbage på rekrutteringsforløbet. Der måles på to parametre; 1) vurdering af rådgivning og støtte og 2) vurdering af tidsforbrug. For 2020 er der opnået scorer på 3,70 og 3,57 for henholdsvis parameter 1 og 2, hvor 3 er tilfredsstillende og 4 er meget tilfredsstillende. Der er registreret 949 besvarelser.</p>	
Analyse af regionale rekrutteringsudfordringer	
<p>I 2020 er der udarbejdet analyser for regionerne Syddanmark, Nordjylland, Midtjylland og Sjælland/ Hovedstaden inkl. Bornholm med henblik på at identificere geografiske og funktionsspecifikke udfordringer med rekruttering i lyset af den personelopbygning, der finder sted i forligningsperioden. Analyserne har været drøftet med Forsvarskommando, med henblik på at identificere behov for prioriteringer og tiltag, der kan fremme</p>	

bemandingsgraden ved myndighederne. De sidste regionsanalyser, der blev udarbejdet medio 2020, har ikke ført til konkrete tiltag.

Monitering af forretningskritiske grupper

Udbredelse af modellen for monitering af forretningskritiske grupper afventer resultatet af implementeringen af HR2P-systemet, som er et Forsvarskommando-projekt, herunder HR2P's evne til at levere monitering af udvalgte forretningskritiske grupper. Afklaringen vedrørende HR2P forventes at ske i 2021.

Rekruttering til uddannelser

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 svarende til 92,5 pct.

Der er samlet opnået et tilfredsstillende resultat i 2020, men Personalestyrelsen er dog fortsat udfordret på at kunne tilvejebringe tilstrækkeligt med kvalificerede ansøgere til de tekniske uddannelser inden for Søværnet og Flyvevåbnet. Udfordringen skyldes primært, at de nuværende adgangskrav medfører, at rekrutteringsgrundlaget er meget begrænset.

Personalestyrelsen har i forbindelse med årets officerskampagne modtaget næsten 900 ansøgninger til de 217 uddannelsespladser, hvilket er den hidtil største interesse, der er udvist for officersuddannelsen, siden den nye officersuddannelse blev lanceret i 2015.

For uddannelsen til pilotoperativ retning til Flyvevåbnet blev optagelsesmålet ændret i 2. halvår 2019 fra 24 til 36. Den samlede målopfyldningsgrad for 2020 er på mere end 92,5 pct., hvorfor resultatet er tilfredsstillende. Ved midtvejsrapporteringen var der en forventning om en målopfyldelsesgrad på 60 til 70 pct., men det er lykkedes at rekruttere flere egnede kandidater med en befalingsmandsbaggrund i 2. halvår end forventet, hvorfor det endelige resultat er tilfredsstillende.

Employer Branding

Der udestår en beslutning i koncernledelsen om iværksættelse af udvikling af en koncernfælles Employer Branding strategi, som vil være en 2-3 årig proces. På grund af COVID-19 samt flere akutte sager er emnet pt. ikke prioriteret, men der er en forventning om, at det vil kunne blive prioriteret igen i løbet af 2021.

I maj 2020 blev der igangsat udvikling af et koncernfælles udbud af marketingsydelser på tværs af ministerområdet. Materiel- og Indkøbsstyrelsen er ansvarlig for udbuddet. Forventningen er, at der indgås 4-årige rammeaftaler med et reklamebureau og et mediebyrå med virkning fra den 1. maj 2021.

Arbejds miljø (Ulykkesforebyggelse for værnepligtige)

Personalestyrelsen har udarbejdet en pjece om forebyggelse af arbejdsulykker blandt værnepligtige til brug for blandt andet Hærens Sergentskole. Pjecen findes blandt andet på HR-portalens arbejdsmiljøsite.

Feltstudier på Kongeskibet Dannebrog er udskudt til 2021, da der ikke har været aktiviteter på skibet i 2020 grundet COVID-19.

Feltstudier i Beredskabsstyrelsen er afsluttet ultimo 2020. Slutrapporteringen sker til Beredskabsstyrelsen i 1. kvartal 2021. Forsinkelsen skyldes COVID-19 begrænsninger for fysisk tilstedeværelse i forbindelse med feltstudier.

Arbejds miljø (Forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd)

Der er gennemført en kampagne om forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd, som opfylder Forsvarsministeriets målsætninger på området.

Personalestyrelsen har udarbejdet og publiceret en ny vejledning til chefer og medarbejdere om håndtering af krænkende adfærd.

Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte (OPRK) har ud over rådgivning og mægling til berørte medarbejdere og chefer, bidraget til forebyggelsesarbejdet i en lang række styrelser.

Sygefravær

Personalestyrelsen har foretaget – og vil fortsat foretage – målinger på udviklingen af sygefraværet. Der ses således en faldende tendens i forhold til korttidssygefraværet og en svagt stigende tendens i forhold til langtidssygefraværet.

For at nå målet i det flerårige initiativ vedrørende håndtering og nedbringelse af sygefravær har Personalestyrelsen haft fokus på at opretholde kontakten til de administrative fællesskaber ved Forsvarets operative myndigheder samt på at udvide målgruppen til de styrelser, der efter Personalestyrelsens vurdering har et særligt behov for støtte på sygefraværsområdet.

Honorering for deltagelse i den operative opgaveløsning

Periodeprojektet er forsinket som følge af COVID-19, men der er fortsat fremdrift i projektet, og dialogen med de faglige organisationer er positiv. Forhandlingerne fortsætter i 1. halvår 2021.

Personalestyrelsen vurderer, at alle delmål på nær honorering for deltagelse i den operative opgaveløsning er tilfredsstillende.

Resultatet er på den baggrund samlet set tilfredsstillende.

B: Værnepligt

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

Målopfyldelse

Tilfredsstillende

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

Opnåelsen af målet bliver vurderet ud fra, om Personalestyrelsen kan rekruttere det antal frivillige værnepligtige, som er fastsat i medfør af Forsvarsforliget, og 23 pct. af disse er kvinder på værnepligtslignende vilkår.

Aktiviteter og resultater

For at nå målet sikrer Personalestyrelsen, at pligtige mænd indkaldes, og kvinder inviteres, til Forsvarets Dag for at tilvejebringe det politisk fastsatte antal værnepligtige til gennemførelse af værnepligtsuddannelsen på ministerområdet i henhold til gældende forsvarsforlig.

På grund af COVID-19 har det ikke været muligt at sessionsbehandle fra medio marts til primo august 2020. Desuden øgedes efterslæbet fortsat fra genåbningen, da rekrutteringscentre har haft nedsat kapacitet på grund af gældende afstandskrav. Personalestyrelsen har et sessionsmæssigt efterslæb på ca. 20.000 personer pr. 1. januar 2021.

Den manglende sessionsbehandling har ikke påvirket målopfyldelsesgraden for værnepligtige i Forsvaret og Beredskabsstyrelsen i 2020 (men kan få konsekvenser for rekrutteringen til værnepligten i 2021), da værnepligtsholdene hovedsageligt var fyldt op inden nedlukningen af Danmark. Det har dog påvirket andelen af kvinder på værnepligtslignende vilkår i negativ retning. De yderligere 50 værnepligtspladser, der blev oprettet med kort varsel på baggrund af Forsvarsministerens initiativ for unge, har ikke påvirket målopfyldelsen negativt. Målopfyldelsen på +/- 3 pct. i 2020 er overholdt.

Andelen af indgåede aftaler om frivillig gennemførelse af værnepligt er på 99,85 pct. for 2020. Minimumsgrænsen på 95 pct. er således overholdt.

Andelen af kvinder på værnepligtslignende vilkår udgjorde 22,2 pct. for 2020. Målet på minimum 23 pct. kvinder i værnepligten er således ikke opfyldt, men det er lykkedes at fastholde samme procentdel kvinder som i 2019, hvilket vurderes som tilfredsstillende. Nedlukningen af Forsvarets Dag i foråret betød, at det ikke i samme grad som tidligere har været muligt at fylde værnepligtsholdene op med kvinder. Kvinderne

har typisk ikke været på Forsvarets Dag og har derfor ikke haft mulighed for at indgå aftale om tjeneste på værnepligtstilsvarende vilkår med kort varsel. Det vurderes dog, at målet havde været overholdt, såfremt Forsvarets Dag ikke havde været nedlukket, da der på nuværende tidspunkt er ca. 30 pct. kvinder på værnepligtsholdene i 2021. Dette tal vil dog ændres løbende i 2021.

Resultatet er på den baggrund samlet set tilfredsstillende.

C: Konsolideret overenskomst og aftalegrundlag for militært personel

Det er målet, at Personalestyrelsen iværksætter forberedelse af indgåelse af Overenskomstaftale 2021.

For at nå målet skal Personalestyrelsen – under inddragelse af interessenterne, herunder særligt Forsvarskommandoen – udarbejde en projektplan for Overenskomstaftale 2021 og gennemføre de specifikke forberedelsesaktiviteter, der fremgår af projektplanen.

Målet vil blive vurderet ud fra, om aktiviteterne for 2020 i projektplanen er gennemført.

Målopfyldeelse

Tilfredsstillende

Aktiviteter og resultater

Forberedelsesarbejdet blev forsinket på grund af COVID-19, da blandt andet udadvendte aktiviteter i forhold til interessenterne ikke kunne gennemføres. Projektplan er dog udarbejdet og forberedelsesaktiviteterne gennemført.

Resultatet er på den baggrund tilfredsstillende.

D: 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 ministerområdet som en moderne, innovativ og attraktiv arbejdsplads og hermed bidrage til rekrutteringen og fastholdelsen af Forsvarets medarbejdere.

For at nå målet vil Personalestyrelsen have fokus på at afdække forvaltningsmæssige forhold, som kan bidrage til at forenkle administrationen suppleret med automatisering til at understøtte administrativt tunge og regelbundne processer.

Opfyldelsen af målet vil blive vurderet ud fra, om Personalestyrelsen i 2020 har opnået de milepæle, der er opstillet for den prioriterede projektportefølje, herunder APP'en MinTid til registrering af arbejdstid for de ansatte, som i dag afleverer tidsdata på papir med henblik på automatiseret registrering i DeMars. Desuden fokuseres på brugergrænsefladen MitForsvar, som samler og udstiller personaliserede HR-data relevant for den enkelte medarbejder samt fremtidens rekrutteringssystem som alternativ til det nuværende E-rekruttering.

Målopfyldeelse

Mindre tilfredsstillende

Aktiviteter og resultater

Statens reduktion i brugen af eksterne konsulenter har haft betydning for fremdriften i IT projekter. Projekt MinTid er formelt lukket ned ultimo juni 2020 af styregruppen, da Forsvarskommandoen og værnene som forretning ikke kunne godkende Koncern IT's løsningsforslag. Projektet afventer yderligere modning af Koncern IT vedrørende APP-udvikling. Projektet blev initieret af Personalestyrelsen. Forsvarskommandoen overtog undervejs i projektforsløbet ejerskabet af projektet, og Forsvarskommandoen afgør, om projektet skal genåbnes.

Projekt MitForsvar er i 2. halvår 2020 lagt i dvale, og de medarbejdere, som var allokeret til projektet i henholdsvis Personalestyrelsen, Forsvarskommandoen og Koncern IT er flyttet til andre opgaver.

Projekt NyRekrutteringsplatform er ultimo 2020 af Koncern IT blevet karakteriseret som en driftsopgave. Ressourcetildeling og tidsplan udestår, hvorfor målet om formel opstart i 2020 ikke er nået.

Resultatet er på den baggrund mindre tilfredsstillende.

E: 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 behov samt 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 Personalestyrelsen levere løsningsorienteret rådgivning til ministerområdets chefer og medarbejdere med særligt fokus på Forsvarskommandoens område². Rådgivningen retter sig især imod administrativ støtte inden for fx ansættelse/bemandingsspørgsmål, HR-Ledelsesinformation, lønforhandling, karriererådgivning, kompetenceudvikling, aftaler og overenskomster samt implementering af centrale HR-tiltag.

Opnåelsen af målet vil blive vurderet ud fra, om Personalestyrelsen via brugerundersøgelser blandt relevante kundegrupper kan dokumentere, at rådgivningen om HR ydes med tilfredsstillende kvalitet, hurtighed og tilgængelighed, og i sidste ende skaber den ønskede effekt hos modtageren. Målet er opfyldt, når brugertilfredsheden for hver enkelt kundegruppe er mindst 3 på en skala fra 1-4.

Målopfyldelse

Tilfredsstillende

Aktiviteter og resultater

Personalestyrelsen har i 2020 arbejdet videre med at konsolidere HR-partnerstrukturen ved myndighederne (regimenter, eskadrer og flyvestationer/wings), herunder implementering af anbefalingerne fra evaluering af partnerstrukturen.

Personalestyrelsens direktør havde planlagt besøg ved udvalgte myndigheder i 2020 med henblik på at kunne identificere og understøtte eventuelle udfordringer på HR-området. Grundet COVID-19 situationen blev direktørens rundrejse aflyst.

Personalestyrelsen har som følge af COVID-19 håndteret en række HR-spørgsmål relateret til såvel nedlukning som genåbning af samfundet. Personalestyrelsen har derudover bidraget med støtte til kunderne i relation til rekruttering mv. til call-center og testcenter.

Der er i 1. halvår 2020 pågået en nødvendig flytning og opdatering af HR-portalen på internettet fra det tidligere SharePoint 2007 til EpiServer. Arbejdet med at etablere en emnebaseret HR-portal på Forsvarets intranet er genoptaget i 2. halvår 2020. Der pågår en stadig udvikling/optimering af HR-portalen, hvor opbygningen ændres fra den nuværende medarbejder/chef tilgang til en ny emnebaseret og mere brugervenlig HR-portal.

Der er i 2. halvår 2020 gennemført tilfredshedsundersøgelser med følgende resultat:

- Resultatet for HR-rådgivningen (HR-service) er på 3,04 og svarprocenten er 16 pct.
- Resultatet for HR-portalen 2,88 og svarprocenten er 27 pct.
- Resultatet for HR-partnervirket er samlet på 3,38 og svarprocenten på 69 pct.

To ud af tre delmål er således opfyldt. Det medgår i den samlede vurdering af målopfyldelsen, at svarprocenten for HR-portalens dels er lav, dels er resultatet for HR-partnervirket væsentligt større end 3, ligesom svarprocenten her er høj. Personalestyrelsen arbejder på at øge svarprocenten på HR-portalens.

² Rådgivning til chefer ved styrelser, myndigheder og operative enheder sker via HR-Partner, HR-Service samt HR-Portalens, mens rådgivning til øvrige medarbejdere primært sker via HR-Service og HR-Portalens.

Resultatet er på den baggrund samlet set tilfredsstillende.

F: Veterancentrets rådgivning og behandling af veteraner samt indsats over for pårørende

Det er målet, at Personalestyrelsen via Veterancentret yder en systematisk indsats til veteraner og pårørende, og herigennem understøtter ministerområdet som en socialt ansvarlig organisation. Der skal herunder særligt lægges vægt på, at Veterancentret sikrer bedre støtte til de familier med børn og unge, hvis forældre er udsendt.

Målopfylde

Tilfredsstillende

For at nå målet skal Personalestyrelsen sikre en høj effekt af Veterancentrets rådgivning, rehabilitering og behandling. Veterancentret opretter en familieenhed - med en tilhørende strategi - til familier med børn af udsendte. Familieenheden skal styrke den nuværende støtte og koordinere indsatsen for veteraners børn og pårørende før, under og efter udsendelse.

Opnåelsen af målet vil blive vurderet ud fra, om minimum 60 pct. af de rådgivne/rehabiliterede/behandlede har opnået en forbedring af deres situation, så de er i stand til at fortsætte et selvstændigt liv, samt om der er oprettet en Familieenhed.

Aktiviteter og resultater

Rådgivning og rehabilitering

For at nå målet har indsatsene i 2020 blandt andet rettet sig mod rådgivning af udsatte veteraner i samarbejde med kommuner, frivillige, virksomheder og andre relevante samarbejdspartnere. Veterancentrets socialfaglige beredskab, herunder døgntelefonen, har været tilgængelig gennem hele perioden, også under COVID-19. Veterancentret har under nedlukningen tilpasset indsatsen til den særlige situation og udvidet brugen af telefon, video og walk-and-talk møder, ligesom den opsøgende indsats har været skærpet med ekstra tryghedsopkald til sårbare veteraner og deres familier. Indsatsene er gennemført med fokus på at opnå målbare effekter, og der er løbende indsamlet data på resultaterne. Effektmålingerne for 2020 viser, at 72,6 pct. af de rådgivne og rehabiliterede har opnået en betydelig forbedring af deres situation.

Psykologisk behandling

For at nå målet er der i 2020 arbejdet på at sikre yderligere bredde i de psykologiske behandlingstilbud for at imødekomme de veteraner, der søger behandling (diagnoser/problematikker udover PTSD). Der er derfor sket evidensbaseret udvikling af behandlingspakker målrettet forskellige symptomprofiler, der er initieret fra medio 2020. Der er nu en større bredde i behandlingstilbuddene med bl.a. gruppebehandling, mindfulness, virtual reality og kropsterapi. Data indsamles løbende for at effektevaluere og udvikle tilbuddene. Grundet COVID-19 restriktionerne har det ikke været muligt at udbyde alle behandlingstilbud. Der blev dog til stadighed udbudt psykologisk behandling online – også med fysisk fremmøde, hvis dette var påkrævet. Effektmålingen for 2020 viser, at i alt 72,7 pct. af klienter med mulig PTSD har opnået en klinisk relevant reduktion af deres initiale symptomer.

Familieenheden

Veterancentret har den 1. marts 2020 oprettet en ny Familieenhed. Enheden består af to eksisterende projektledere samt seks nyansatte, fordelt med fem specialiserede børnerådgivere og én leder. Medarbejderne har tjenested på hovedkontoret i Ringsted samt de fem lokale veterancentre. Strategien for enheden er at styrke og koordinere indsatsen for soldater og veteraners børn og familier samt pårørende før, under og efter udsendelse. Der er et særligt fokus på at understøtte en hurtig, lokal og kvalificeret indsats for børn og familier samt pårørende til særligt udsatte veteraner. Familieenheden samarbejder med frivillige organisationer og bygger bro til det etablerede system. Familieenheden har siden oprettelsen været i kontakt med 262 nye familier, børn eller pårørende, udover de allerede ca. 100 kendte veteranfamilier i Veterancentret, som er styrket med en yderligere tværfaglig indsats fra Familieenheden. Derudover har medarbejderne holdt oplæg i børnehaver og skoler, deltaget i aktiviteter afholdt af veteranaktører, gennemført samtalegruppeforløb, etablerede netværksgrupper for børn og

forældre samt etableret samarbejde med kontaktofficerer flere steder i landet, herunder ved Specialoperationskommandoen.

Resultatet er på den baggrund tilfredsstillende.

G: Evaluering af veteranindsatsen

Det er målet, at Personalestyrelsen via Veterancentret skal understøtte Forsvarsministeriet i den i forsvarsforliget aftalte evaluering af veteranindsatsen, herunder på de aftalte indsatser over for de mest udsatte veteraner, pårørende og børn samt indsatserne i forhold til forebyggelse af psykiske efterreaktioner og anerkendelse af vores veteraner.

For at nå målet skal Veterancentret indgå i Evalueringssekretariatet og drive processerne for de fem fokusområder, herunder udarbejde en delrapport for området blandt andet med input fra inspirationsdagen.

Opnåelsen af målet vil blive vurderet på baggrund af, hvorvidt de udarbejdede delrapporter evaluerer de nuværende indsatser, anviser muligheder for at fokusere nuværende indsatser og udarbejder forslag til nye initiativer.

Målopfyldelse

Tilfredsstillende

Aktiviteter og resultater

Veterancentret har siden september 2019 samarbejdet med Forsvarsministeriet om at evaluere veteranindsatsen. Veterancentret har gennemført evalueringsprocessen sammen med eksterne aktører inden for fem fokusområder; Forebyggelse, behandling, beskæftigelse, pårørende og børn samt anerkendelse. Der er i 1. halvår af 2020 blandt andet afholdt 15 workshops og gennemført interviews med flere forskellige enheder i Forsvaret samt 12 eksterne aktører på veteranområdet.

Veterancentret har udarbejdet 5 delrapporter, hvis indhold og konklusioner er baseret på input fra et inspirationsdagsarrangement, de afholdte workshops, de gennemførte interviews og på baggrund af Veterancentrets medarbejders faglige viden og ekspertise.

Delrapporterne beskriver 16 nye initiativer inden for 8 spor, som, det er Veterancentrets vurdering, vil kunne styrke indsatsen over for veteranerne og deres pårørende. Samtidig indeholder delrapporterne flere forslag til, hvordan nuværende indsatser kan afvikles eller fokuseres. Det beskrives, hvordan der frigøres ressourcer, som dermed kan prioriteres ind i de nye initiativer.

Delrapporterne er løbende blevet kvalificeret af styregruppen for evalueringen af veteranindsatsen, som består af repræsentanter fra Forsvarsministeriet, Forsvaret og Veterancentret, ligesom Forsvarsministeriets Interne Revision har kommenteret de økonomiske aspekter af delrapporterne. Delrapporterne er fremsendt til Forsvarsministeriet primo juli 2020.

På baggrund af delrapporterne indgik Forsvarsforligskredsen (S, V, DF, RV, KF og LA) i november 2020 en politisk aftale, der løfter veteranindsatsen over de næste tre år. Der blev afsat 50 millioner kr. til den styrkede indsats.

Resultatet er på den baggrund tilfredsstillende.

H: Informationssikkerhed

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

For at nå målet skal vores informationssikkerhedsarbejde i højere grad dokumenteres og struktureres, så der etableres et solidt fundament for styring og kontrol af informationssikkerheden. Personalestyrelsen vil evaluere og forbedre konceptet for overvågnings- og målingsaktiviteter samt bygge videre på erfaringerne med de

Målopfyldelse

Mindre tilfredsstillende

gennemførte egenkontroller og audits.

Opnåelsen af målet vil blive vurderet ud fra, om der i 2020 kan konstateres en fremgang i medarbejdernes korrekte svar i målinger af modenhed for informationssikkerheden, og om Personalestyrelsen har implementeret en proces, der sikrer en risikobaseret, løbende tilsynsførelse med alle leverandører.

Aktiviteter og resultater

Der er i 2020 udarbejdet dokumentation på flere områder inden for informationssikkerhed, herunder kan nævnes en proces for risikostyring, et antal risikovurderinger på nye løsninger, omfattende materiale om leverandørstyring samt en opdateret informationssikkerhedspolitik.

Der er henset til COVID-19 gennemført få audits i forbindelse med gennemførte egenkontroller, men udviklingen af konceptet fortsættes i 1. kvartal 2021.

Der er gennemført awareness-kampagner med henblik på at styrke modenheden på informationssikkerhedsområdet og databeskyttelsesområdet. Det har imidlertid ikke været muligt at uddrage målbarheden af disse kampagner, da der ikke har været gentagelser af kampagnerne. Målbarheden var en forudsætning for en del af målet, som dermed ikke er opfyldt. Det forventes, at kampagnerne fortsættes i 2021, hvorefter der kan udtrages et målbart resultat.

Der er implementeret en leverandørstyringsproces, som sikrer, at der løbende føres tilsyn og kontrol med alle leverandører. Leverandørdata-basen, som har til formål at give Personalestyrelsens afdelinger og sikkerhedsorganisation overblik over Personalestyrelsens leverandører, er udbygget.

Resultatet er på den baggrund mindre tilfredsstillende.

2.2. Målrapporingens 2. del – uddybende analyser og vurderinger

Personalestyrelsen vil i det følgende redegøre nærmere for resultatet af mål D (Forretningsudvikling og digitalisering) og mål H (Informationssikkerhed), som er mindre tilfredsstillende.

Mål D (Forretningsudvikling og digitalisering)

Personalestyrelsen har i Mål- og resultatplan 2020 udvalgt tre projekter, som havde som mål at forenkle HR-administrationen og øge automatiseringen af manuelle processer.

Projekt MinTid er formelt lukket ned ultimo juni 2020 af styregruppen, da Forsvarskommandoen og værneene som forretning ikke kunne godkende Koncern IT's løsningsforslag. Projektet afventer yderligere modning af Koncern IT vedrørende APP-udvikling. Projektet blev initieret af Personalestyrelsen. Forsvarskommandoen overtog undervejs i projektføreløbet ejerskabet af projektet. Forsvarskommandoen afgør, om projektet skal genåbnes.

Projekt MitForsvar er i 2. halvår 2020 lagt i dvale, og de medarbejdere, som var allokeret til projektet i henholdsvis Personalestyrelsen, Forsvarskommandoen og Koncern IT er flyttet til andre opgaver.

Projekt NyRekrutteringsplatform er af Koncern IT blevet karakteriseret som en driftsopgave. Ressourcetildeling og tidsplan udestår, hvorfor målet om formel opstart i 2020 ikke er nået.

Det er mindre tilfredsstillende, at det ikke er lykket at udvikle nogen af de tre projekter. Det kan primært tilskrives eksterne omstændigheder, idet opfyldelsen af målet i høj grad er afhængig af støtte fra Koncern IT, herunder ressourcer i forbindelse med IT-projektledelse, IT-arkitektur og eventuelle udbud. Koncern IT's disponering af eksterne konsulenter på IT-udviklingsprojekter på ministerområdet har haft væsentlig betydning for de tre projekters fremdrift, som understøtter forretningsudvikling og digitalisering.

Det er Personalestyrelsens vurdering, at fx projektledere med tilstrækkelig erfaring i at styre IT-projekter på tværs af ministerområdet og IT-udviklere er en knap ressource, hvorfor en reduktion i forbrug af eksterne konsulenter på IT-projekter har og vil kunne påvirke udviklingen af IT-projekter negativt i en periode frem mod, at der er gennemført rekruttering af yderligere medarbejdere med de nødvendige kompetencer.

Uafhængigt af ovenstående kan det nævnes, at Personalestyrelsen i efteråret 2020 har reorganiseret arbejdet med processer og digitalisering. En del af vores IT-udviklingsmedarbejdere er overgået til Koncern IT, hvilket Personalestyrelsen forventer vil medvirke til en samlet styrkelse af arbejdet med processer og digitalisering på ministerområdet, herunder at projekter prioriteres på tværs af ministerområdets samlede behov.

Mål H (Informationssikkerhed)

Der er i 2020 blandt andet udarbejdet processer for risikostyring og leverandørstyring.

Det er mindre tilfredsstillende, at følgevirkninger af COVID-19 har medført, at der ikke er gennemført det ønskede antal audits i forbindelse med gennemførte egenkontroller. Tilsvarende har awareness-kampagner med henblik på at styrke modenheden på informationssikkerhedsområdet og databeskyttelsesområdet ikke været gentaget, hvorved forventet progression i modenhed ikke kan dokumenteres.

Det er hensigten, at udvikling af området informationssikkerhed fortsættes i 2021, herunder at der gennemføres awareness-kampagner, der kan dokumentere udviklingen.

3. Regnskab

3.1. Anvendt regnskabspraksis

Personalestyrelsen er regnskabsmæssigt ikke en selvstændig virksomhed, der skal aflægge selvstændig årsrapport. Regnskabet for Personalestyrelsen er således indeholdt i regnskabet for virksomheden med CVR-nr. 16 28 71 80. Personalestyrelsens 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, Hjemmeværnskommandoen, 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 alene de hovedkonti, som Personalestyrelsen er ansvarlig for, jf. ledespåtegningen. Regnskabet for Personalestyrelsen 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 forskudsbetaling til leverandører vedrørende levering af materiel mv. på 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 2020 for virksomheden med CVR-nr. 16 28 71 80.

3.2. Bevillingsregnskab

Mindreforbruget på hovedkonto 12.12.01 kan henføres til aktivitetsudfald, som blandt andet relaterer sig til COVID-19 situationen.

Mindreforbruget på hovedkonto 12.12.02 kan til dels henføres til omflytning af bevilling på tillægsbevillingslovsforslaget, 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 øvrig drift, idet der også er taget hensyn til opsparingen på hovedkontoen primo året. Endvidere skyldes mindreforbruget blandt andet reducerede bidragssatser på fleksjobordningen og barselsfonden samt større fravalg af frirejseordningen for værnepligtige.

Mindreforbruget på hovedkonto 12.12.03 kan henføres til ekstraordinær tilbagebetaling af sagsbehandlertakster vedrørende forsvarsattachéer samt aktivitetsudfald, hvilket primært relaterer sig til COVID-19 situationen.

Merforbruget på hovedkonto 12.12.04 kan henføres til udbetaling af flere kapitaliseringer end forventet, hvilket blandt andet skyldes hurtigere sagsbehandling hos Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

Table 3.2.1. Bevillingsregnskab for finanslovskonti på driftsbevillingen (mio. kr.)

§12.12.01 Egen virksomhed	Regnskab 2019	Budget 2020³	Regnskab 2020	Afvigelse	Budget 2021⁴
Udgifter	396,0	403,0	401,2	1,8	408,4
Indtægter	-2,9	-1,8	-2,3	0,5	-1,8
Resultat, brutto	393,1	401,2	398,9	2,3	406,6
Bevilling, netto	387,9	401,2	401,2	0,0	406,6
Resultat, netto	-5,2	0,0	2,3	-2,3	0,0
§12.12.02 Funktionel virksomhed					
	Regnskab 2019	Budget 2020	Regnskab 2020	Afvigelse	Budget 2021
Udgifter	966,0	947,5	939,7	7,8	964,7
Indtægter	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Resultat, brutto	966,0	947,5	939,7	7,8	964,7
Bevilling, netto	916,3	947,5	947,5	0,0	964,7
Resultat, netto	-49,7	0,0	7,8	-7,8	0,0
§12.12.03 Centralt Styrede Enheder					
	Regnskab 2019	Budget 2020	Regnskab 2020	Afvigelse	Budget 2021
Udgifter	91,1	60,0	58,5	1,5	61,1
Indtægter	-0,3	0,0	-0,1	0,1	0,0
Resultat, brutto	90,8	60,0	58,4	1,6	61,1
Bevilling, netto	89,4	60,0	60,0	0,0	61,1
Resultat, netto	-1,4	0,0	1,6	-1,6	0,0
§12.12.04 Arbejdsskadeerstatninger mv.					
	Regnskab 2019	Budget 2020	Regnskab 2020	Afvigelse	Budget 2021
Udgifter	485,5	545,6	547,8	-2,2	512,2
Indtægter	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Resultat, brutto	485,5	545,6	547,8	-2,2	512,2
Bevilling, netto	501,0	545,6	545,6	0,0	512,2
Resultat, netto	15,5	0,0	-2,2	2,2	0,0

³ Budget 2020 er finanslov og tillægsbevilling.

⁴ Budget 2021 er gældende grundbudget som indtastet i SKS og indrapporteret til Finansministeriet.

Tabel 3.2.2. Regnskabs- og budgetspecifikation (mio. kr.)

§ Konti på finansloven	Regnskab 2020	Budget 2021
Nettoudgift	1.944,8	1.944,6
Udgift		
16. Husleje, leje af arealer, leasing	0,0	0,0
17. Internt statsligt køb af varer og tjenester	23,5	0,0
18. Lønninger / personaleomkostninger	1.001,4	996,5
19. Fradrag for anlægsløn	0,0	0,0
22. Andre ordinære driftsomkostninger	864,1	949,9
26. Finansielle omkostninger	2,1	0,0
43. Interne statslige overførselsudgifter	25,7	0,0
44. Tilskud til personer	4,8	0,0
46. Tilskud til anden virksomhed	25,6	0,0
Indtægt		
11. Salg af varer	0,0	-1,8
12. Internt statsligt salg af varer og tjenester	-1,2	0,0
21. Andre driftsindtægter	-1,2	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

Note: Budget er lig grundbudget

Forskellen i den samlede nettoudgift mellem regnskab 2020 og budget 2021 på 0,2 mio. kr. skyldes flere forhold med modsatrettede effekter.

Budget 2021 på finanslovskonto 12.12.01 er 7,2 mio. kr. større end regnskab 2020. Stigningen skyldes primært nye initiativer på veteranområdet.

Budget 2021 på finanslovskonto 12.12.02 er 25 mio. kr. større end regnskab 2020. Stigningen skyldes primært ændrede bidragssatser til henholdsvis Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag og Barselsfonden, udgifter til flere værnepligtige samt færre udgifter til rehabiliteringspuljen.

Budget 2021 på finanslovskonto 12.12.03 er 2,6 mio. kr. større end regnskab 2020, som overvejende skyldes, at der i 2020 skete ekstraordinær tilbagebetaling af sagsbehandlertakster vedrørende Forsvarsattachéer.

Budget 2021 på finanslovskonto 12.12.04 til arbejdsskadeerstatninger er 35,6 mio. kr. lavere end forbruget i 2020. Dette skyldes blandt andet, at der på området i 2020 har været en række revisioner med dertil hørende kapitaliseringer, som har medført øget forbrug i 2020. Udviklingen i 2021 følges tæt.

Tabel 3.2.3. Bevillingsafregning (mio. kr.)

Hovedkonti	Bevilling	Regnskab	Årets overskud	Disponibelt overskud der bortfalder	Akkumuleret overskud til videreførelse
Driftsbevilling § 12.12.01					
Lønsum	320,1	319,7	0,4	0,0	2,7
Øvrig drift	81,1	79,2	1,9	0,0	3,8
Driftsbevilling § 12.12.02					
Lønsum	658,9	657,8	1,1	0,0	22,9
Øvrig drift	288,6	281,8	6,8	0,0	6,8
Driftsbevilling § 12.12.03					
Lønsum	24,5	23,2	1,3	0,0	4,2
Øvrig drift	35,5	35,2	0,3	0,0	1,4
Driftsbevilling § 12.12.04					
Lønsum	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Øvrig drift	545,6	547,8	-2,2	0,0	13,3
Driftsbevilling i alt	1.954,3	1.944,8	9,5	0,0	55,1

Tabel 3.2.4. Akkumuleret resultat (mio. kr.)

Hovedkonti	Ultimo 2017	Ultimo 2018	Ultimo 2019	Resultat 2020	Ultimo 2020
Driftsbevilling § 12.12.01.	-0,2	9,4	4,2	2,3	6,5
Driftsbevilling § 12.12.02.	48,4	71,5	21,9	7,8	29,7
Driftsbevilling § 12.12.03.	3,4	5,4	4,0	1,6	5,6
Driftsbevilling § 12.12.04.	0,0	0,0	15,5	-2,2	13,3
Samlet resultat	51,6	86,3	45,5	9,5	55,1

3.3. Øvrige regnskabsoplysninger

Tabel 3.3.1.A. Personalemkostninger (antal årsværk) (Personalestyrelsen Egen Virksomhed)

Personalegrupper	2018	2019	2020	Budget 2021 ⁵
Officerer	62	65	73	

⁵ De budgetterede årsværk er hentet fra finansloven for 2021.

Stampersonel	70	73	71	
Værnepligtige	0	0	0	
Civile	414	447	454	
Kontraktansatte ⁶	0	15	14	
Andet der er relevant for styrelsen	0	0	0	
I alt	546	600	612	607

Tabel 3.3.1.B. Personaleomkostninger (antal årsværk) (Personalestyrelsen Funktionel Virksomhed inkl. værnepligtige og Centralt Styrede Enheder⁷)

Personalegrupper	2018	2019	2020	Budget 2021 ⁸
Officerer	42	40	23	
Stampersonel	901	768	617	
Værnepligtige	1.930	1.931	2.226	
Civile	244	240	241	
Kontraktansatte ⁹	245	2	2	
Andet der er relevant for styrelsen	0	0	0	
I alt	3.362	2.981	3.109	3.324

Tabel 3.3.2. Tilgang og afgang medarbejdere (antal medarbejdere)

	2018	2019	2020
Tilgang af medarbejdere	100	85	84
Afgang af medarbejdere	108	66	65
I alt	-8	19	19

⁶ I 2020 indgår medarbejdere ansat under socialt kapitel i styrelsernes årsberetninger under kontraktansatte og ikke i Forsvarsministeriets Personalestyrelses årsberetning tabel 3.3.1B Funktionelle Virksomhed.

⁷ Beredskabsstyrelsen værnepligtige indgår fra 2017 i det samlede antal værnepligtige. Internationale stabe er fra 2017 overført til årsværksopgørelsen for Forsvarskommandoen (i 2017: Værnsfælles Forsvarskommando).

⁸ De budgetterede årsværk er hentet fra finansloven for 2021.

⁹ I 2020 indgår medarbejdere ansat under socialt kapitel i styrelsernes årsberetninger under kontraktansatte og ikke i Forsvarsministeriets Personalestyrelses årsberetning tabel 3.3.1B Funktionelle Virksomhed.

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 2020:

- § 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, 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 11. marts 2021

Laila Reenberg
Styrelseschef

København, den 19. marts 2021

Peter Thiesen
Fg. direktør
Koncernøkonomi

København, den 19. marts 2021

Morten Bæk
Departementschef



Forsvarsministeriet
Holmens Kanal 9
1060 København K

Telefon: +45 7281 0000
E-mail: fmn@fmn.dk
www.fmn.dk

EAN: 5798000201200
CVR: 25 77 56 35