

Marts 2022

Årsberetning

**Forsvarsministeriets
Personalestyrelse**

2021

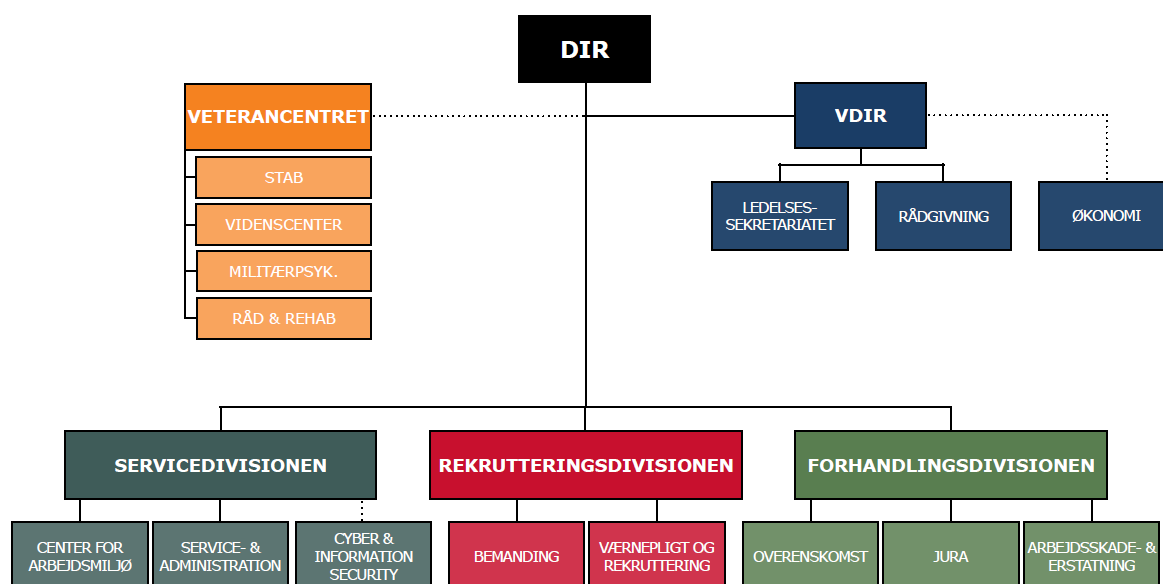
Indhold

VIRKSOMHEDSOPLYSNINGER	3
1. LEDELSESPÅTEGNING	2
1.1. Påtegning	3
2. BERETNING	4
2.1. Præsentation af styrelsen	4
2.2. Ledelsesberetning	5
2.4 Målrapportering	8
2.4 Målrapporteringens 1. del – skematisk oversigt	8
2.4. Målrapporteringens 2. del – uddybende analyser og vurderinger	16
2.5. Forventninger til det kommende år	19
3. REGNSKAB	20
3.1. Anvendt regnskabspraksis	20
3.7. Bevillingsregnskab	21

Virksomhedsoplysninger

Styrelsens navn	Forsvarsministeriets Personalestyrelse
Styrelseschef	Janni Torp Kjærgaard
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 Diagrammet afspejler Forsvarsministeriets Personalestyrelses organisation i 2021. Forsvarsministeriets Personalestyrelse indfører en ny organisation den 1. marts 2022 med en enhedsdirektion og en øvrig organisering i centre med fagfællesskaber og centerledelser.

1. Ledespåtegning

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

Årsberetningen omfatter de bevillinger på finansloven som Forsvarsministeriets Personalestyrelse er ansvarlig for, herunder de regnskabsmæssige forklaringer, som skal tilgå Rigsrevisionen i forbindelse med bevillingskontrollen for finansåret 2021:

- § 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.

1.1. Påtegning

Styrelseschefen tilkendegiver hermed:

- For direktøren Anders Bager Jensen, at underskriveren ikke er bekendt med økonomiske forpligtelser ud over 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 målostillingen 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 3. marts 2022



Janni Torp Kjærgaard
Styrelseschef

København, den 18. marts 2022



Anders Bager Jensen
Direktør

København, den 18. marts 2022



Morten Bæk
Departementschef

2. Beretning

2.1. Præsentation af styrelsen

Forsvarsministeriets Personalestyrelse er en styrelse inden for Forsvarsministeriets koncern. Veterancenteret er en del af Forsvarsministeriets Personalestyrelses organisation, som refererer direkte til Forsvarsministeriet i veteranfaglige spørgsmål. Forsvarsministeriets Personalestyrelse arbejder inden for Forsvarsministeriets koncernfælles 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.

De strategiske pejlemærker for 2021 er:

1. En stærk forvaltningskultur

Vi bidrager til, at ministerområdet i alle henseender praktiserer en stærk forvaltningskultur, og at vi udviser sikker dømmekraft. Når vi står vagt om god offentlig administration, styrker vi tilliden til vores arbejde for danskernes sikkerhed.

2. En videreudviklet krisestyringskapacitet

Vi understøtter, at der på tværs af ministerområdet og i samarbejde med andre myndigheder sikres en robust krisestyringskapacitet, så kriser håndteres relevant og rettidigt, så ministerområdet er effektiv, pålidelig og kompetent i krisesituationer.

3. En sammenhængende koncern

Vi understøtter en stærk samarbejdsånd og et helhedssyn på ministerområdet for at styrke koncernens evne til at udvikle og eksekvere det stærkest mulige forsvar af Danmark.

Det er Forsvarsministeriets Personalestyrelses overordnede strategi at fastholde og rekruttere kompetente mænd og kvinder – for Danmarks sikkerhed. Strategien skal sikre, at ministerområdet til stadighed har de medarbejdere, der skal til for, at styrelser og myndigheder kan løse de pålagte opgaver.

Strategien understøttes af Forsvarsministeriets Personalestyrelses ambition om at levere statens bedste HR-service og være løsningsorienterede, imødekommende, hurtige og professionelle i løsningen af vores opgaver.

Forsvarsministeriets Personalestyrelses samlede bevilling (driftsbevillinger samt tillægsbevillinger) på finanslovens hovedkonti udgjorde i 2021 i alt 2.116,1 mio. kr., fordelt således:

Tabel 2.1.1. Styrelsens hovedkonti

Hovedkonti	Navn	Bevillingstype
§ 12.12.01	Egen virksomhed	Driftsbevilling 428,4 mio. kr.
§ 12.12.02	Funktionel virksomhed	Driftsbevilling 997,6 mio. kr.
§ 12.12.03	Centralt styrede enheder	Driftsbevilling 61,5 mio. kr.
§ 12.12.04	Arbejdsskadeerstatninger	Driftsbevilling 628,6 mio. kr.

2.2. Ledelsesberetning

I 2021 har Forsvarsministeriets Personalestyrelses strategiske fokus været rettet mod at indfri de opstillede mål for Forsvarsministeriets Personalestyrelses varetagelse af HR-opgaverne inden for ministerområdet. Dette er beskrevet i mål- og resultatplanen og indeholdt under denne årsberetnings afsnit 2.4. Resultaterne fremgår af tabel 2.2.1.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse har i 2021 gennemført overenskomstforhandlinger med de faglige organisationer på de områder, som er delegeret fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen under Skatteministeriet til Forsvarsministeriet. Det er lykkedes at indgå nogle gode forhandlingsresultater på de enkelte områder.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse har i 2021 ligeledes udgivet og implementeret en seniorpolitik gældende for Forsvarsministeriets myndighedsområde, som sætter fokus på muligheder i senkarrieren. Et strategisk vigtigt arbejde, hvis succes i høj grad kan tilskrives et tæt samarbejde med især de faglige organisationer undervejs i processen.

Derudover skal fremhæves følgende opgaver, som har været påvirket af eller er relateret til COVID-19-situationen:

Det har ikke været muligt for Forsvarsministeriets Personalestyrelse at sessionsbehandle i fuldt omfang i perioden fra januar til primo august 2021. Der er fortsat et efterslæb af værnepligtige, der mangler at møde til Forsvarets Dag, herunder til sessionsbehandling, på ca. 34.000 personer pr. primo december 2021 henset til den væsentligt nedsatte kapacitet.

Forsvarsministeriet arbejder på et lovgivningsinitiativ, der vil skabe hjemmel til, at forsvarsministeren i særlige tilfælde vil kunne fritage værnepligtige for at møde til Forsvarets Dag. Den manglende sessionsbehandling har ikke påvirket målopfyldelsesgraden for værnepligtige i Forsvaret og Beredskabsstyrelsen i 2021, da der er gennemført tilstrækkeligt med sessioner til at opfylde målet for rekrutteringen.

Relateret til COVID-19 har Forsvarsministeriets Personalestyrelse bistået ministerområdet med akut rekruttering til styrkelse af forskellige samfundsfunktions, fx da Beredskabsstyrelsen primo december 2021, af Danske Regioner, Styrelsen for Forsyningsikkerhed og Sundhedsstyrelsen, blev anmodet om at assistere ved en øget test- og vaccinationskapacitet, og da der efterfølgende blev truffet beslutning om en akut forstærkning af indsatsen med hjælp fra Forsvaret og Hjemmeværnet.



Eksempel på kampagneplakat til seniorpolitikken.
Foto: Nicolas Egedorf.

Veterancentret har også tilpasset indsætserne i 2021 til den særlige COVID-19-situation. Veterancentrets socialfaglige beredskab, herunder døgntelefonen, har været tilgængelig gennem hele perioden, ligesom der fortsat har været udvidet brug af telefon, video og walk-and-talk møder.

Indsætserne har rettet sig mod rådgivning og rehabilitering af veteraner og pårørende. Effektmålinger viser, at rådgivningen har haft den ønskede effekt på trods af de pålagte begrænsninger.

I mål- og resultatplan for 2021 var Forsvarsministeriets Personalestyrelses fire strategiske pejlemærker udmøntet i 10 konkrete faglige mål. Tabel 2.2.1. afspejler det samlede resultat af den faglige målopfyldelse for de enkelte mål.



I efteråret 2021 kunne forsvarsminister Trine Bramsen sætte sin underskrift på en ny partnerskabsaftale mellem Veterancentret og Videncenter om handicap, der skal hjælpe PTSD-ramte veteraner i overgangen fra behandling til en ny hverdag med anerkendt PTSD.
Foto: Forsvarsministeriet.

Tabel 2.2.1. Årets faglige resultater

Mål	Tilfredsstillende	Mindre tilfredsstillende
Mål 1.1 Styrket modenhed	X	
Mål 1.2 Styrkelse af cyber- og informationssikkerheden		X
Mål 2.1 Styrket kriseberedskab	X	
Mål 2.2 Værnepligt	X	
Mål 3.1 Rekruttering, bemanning og fastholdelse af ministerområdets medarbejdere	X	
Mål 3.2 HR-rådgivning til ministerområdet	X	
Mål 3.3 HR-dataanalyse og udvikling	X	
Mål 4.1 Veterancentrets rådgivning, rehabilitering og behandling af veteraner samt indsats overfor pårørende	X	
Mål 4.2 Veterancentrets implementering af nye initiativer i 2021	X	
Mål 4.3 Sagsbehandlingstider på arbejdsskade- og erstatningsområdet		X
I alt	8	2

Samlet set må 2021 betegnes som et resultatmæssigt tilfredsstillende år for Forsvarsministeriets Personalestyrelse; se afsnit 2.4 for en nærmere gennemgang. Otte faglige mål ud af 10 viser således et tilfredsstillende resultat.

Mål 1.2 om styrkelse af cyber- og informationssikkerheden er ikke tilfredsstillende opfyldt. Forsvarsministeriets Personalestyrelse har fået opdateret applikationen til Leverandør- og Kontraktstyring (LOOK), og har opdateret denne med tilgængelige data, men databasen er endnu ikke komplet med alle risikovurderinger og databehandlertaftaler. Desuden er IT-beredskabsplanen ikke blevet opdateret. Manglende opdatering har især baggrund i uforudsete og ekstraordinære opgaver relateret til IT-sikkerhed.

Mål 4.3 om sagsbehandlingstider på arbejdsskade- og erstatningsområdet er ikke tilfredsstillende opfyldt, hvilket skyldes, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse har været ekstraordinært udfordret af en uforudset stor medarbejderudskiftning samt et tidskrævende lovforberedende arbejde.

Tabel 2.2.2. Årets resultat (mio.kr.)

	2021
Bevilling	2.116,1
Regnskab	2.097,7
Årets overskud	18,4
Tidligere års overførte overskud	55,1
Overskud herefter til videreførelse	73,5

Tabel 2.2.3. Økonomiske hovedtal (mio.kr.)

	Regnskab 2021		
Ordinære driftsindtægter (ekskl. bevillinger)	-0,8		
Ordinære driftsomkostninger	2.022,5		
- Heraf personaleomkostninger	1.038,1		
Andre driftsposter, netto	75,0		
Finansielle poster, netto	0,9		
Ekstraordinære poster, netto	0,0		
Årets resultat (ekskl. bevillinger)	2.097,7		
	Driftsbevilling		Anlægsbevilling
Indtægter	-2,3	Indtægter	0,0
Udgifter	2.100,0	Udgifter	0,0
Årets nettoudgifter (ekskl. bevillinger)	2.097,7	Netto	0,0
Bevilling inkl. tillægsbevilling, netto	2.116,1	Bevilling, indtægter inkl. Tillægsbevilling	0,0
		Bevilling, udgifter inkl. Tillægsbevilling	0,0
Årets overskud	18,4		0,0
Til videreførelse	18,4		

Opgaveløsningen er gennemført inden for de afsatte økonomiske rammer, idet årets samlede mindreforbrug udgør 18,4 mio. kr. Mindreforbruget på §12.12.04 *Arbejdsskadeerstatninger* skyldes dels en mindre faktura fra Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring, dels 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 opsparingen på hovedkontoen primo året.

2.4 Målrapportering

2.4 Målrapporteringens 1. del – skematisk oversigt

Tabel 2.4.1. Skematisk oversigt over årets målopfyldelse

Mål 1.1 Styrket modenhed	
<p>Det er målet, at vi til stadighed skal udvise en hensigtsmæssig og korrekt forvaltningsmæssig adfærd.</p> <p>For at nå målet vil vi styrke vores forvaltningskultur og -processer for at sikre overholdelse af retningslinjerne vedrørende Kodex VII, GDPR samt økonomiske dispositioner.</p> <p>Målet er nået, når vi har fremmet awareness og læringskulturen omkring Kodex VII og GDPR, har udarbejdet en risiko- og væsentlighedsvurdering og kan dokumentere, at vi har styrket det økonomiske kontrolmiljø.</p>	<p>Målopfyldelse</p> <p>Tilfredsstillende</p>
<p>Aktiviteter og resultater:</p> <p><u>Fremme awareness om GDPR</u> Forsvarsministeriets Personalestyrelse har i 2. halvår gennemført awareness-kampagne om de syv væsentlige principper i persondatabeskyttelse (GDPR) samt flere generelle kampagner om informationssikkerhed. Ydermere er der gennemført uddannelse af GDPR-ambassadører i alle afdelinger med henblik på at have medarbejdere med fokus på GDPR og informationssikkerhed repræsenteret bredt i organisationen.</p> <p><u>Fremme læringskulturen omkring Kodex VII</u> Forsvarsministeriets Personalestyrelse har i 2. halvår 2021 sat fokus på at skabe awareness og fremme læringskulturen omkring de syv pligter i Kodex VII. Der er gennemført en oplysningskampagne via Forsvarsministeriets Personalestyrelses centrale kommunikationsplatforme, som over en periode har illustreret relevante scenarier og eksempler fra dagligdagen med det formål at stille skarpt på de enkelte pligter. Forsvarsministeriets Personalestyrelses chefer er ligeledes blevet undervist i pligterne og deres aktualitet som et resultat af et samarbejde med Forsvarsakademiet, ligesom Kodex VII er indarbejdet i Forsvarsministeriets Personalestyrelses onboarding-program i form af oplæg på introdag og deltagelse i e-læringskursus.</p> <p><u>Risiko- og væsentlighedsvurdering</u> Forsvarsministeriets Personalestyrelse har i løbet af 1. halvår 2021 afdækket risici inden for egen virksomhed og omsat denne baggrundsanalyse til en stabsbestemmelse for risikostyring (FPS STBST 103-1 af 2021-06). Dette arbejde har til formål at beskrive processer, principper og retningslinjer til brug for håndtering af særlige sårbarheder og risici inden for styrelsens virksomhed. Som følge heraf er der i løbet af 2. halvår 2021 udarbejdet et antal risiko- og væsentlighedsvurderinger og processen for identifikation og opfølgning er implementeret centralt omkring direktionen med det formål effektivt og proaktivt at behandle identificerede sårbarheder og risici i organisationen.</p>	

Styrke det økonomiske kontrolmiljø

Forsvarsministeriets Personalestyrelse har i 2021 deltaget i arbejdet i Program for Styrket Økonomisk Kontrolmiljø for Indkøb, forberedt implementeringen heraf i Forsvarsministeriets Personalestyrelse og har derudover blandt andet:

- Oprettet en ny indkøbsenhed, som skal styrke kontrollen med indkøb.
- Udviklet en intern ledelsesrapportering, som skal styrke direktionens overblik over det økonomiske kontrolmiljø.
- Udviklet et særligt onboarding-program for nye chefer, som indskærper chefernes pligter i forhold til økonomisk kontrol.
- Undervist chefgruppen og udvalgte medarbejdere i blandt andet dokumentation, prokuramæssige forhold samt reglerne for rejseafregning, Brobizz og firma-kreditkort.
- Opdateret og videreudviklet prokuramatrix og interne regler for indkøb af eksterne konsulentydelse og indskærpet retningslinjerne over for chefgruppen.
- Stikprøvevist kontrolleret foretagne indkøb, herunder om bestilling og varemodtagelse er tilstrækkelig dokumenteret, om prokura er overholdt samt overholdelse af de 4 øjnes princip. Stikprøvekontrollen viser fortsatte forbedringer i dokumentationen på indkøbene.

Resultatet er på den baggrund samlet set tilfredsstillende.

Mål 1.2 Styrkelse af cyber- og informationssikkerheden

Det er målet, at vi styrker cyber- og informationssikkerhedstilstanden i Forsvarsministeriets Personalestyrelse.

For at nå målet vil vi fortsætte arbejdet med:

Risikostyring, hvor vi med planlagte mellemrum gennemfører en vurdering af informationssikkerhedsrisici og implementerer planer til håndtering af disse.

Leverandørstyring, hvor vi sikrer, at outsourcete processer fastlægges og styres for at have tillid til, at de udføres som planlagt.

Beredskabsplaner, hvor vi i beredskabsplanlægningen tager afsæt i at understøtte retablering af normal drift, eller på hurtig genetablering til et lavere, men acceptabelt driftsniveau og begrænsning af følgevirkninger af en hændelse, fx ved brug af planer for nøddrift.

Målet er nået, når vi i 2021 i forhold til cyber- og informationssikkerhed har identificeret og risikovurderet alle forretningskritiske processer, har stillet cyber- og informationssikkerhedskrav til de øvrige styrelser i koncernen, der leverer service til disse processer, og der foreligger en ledelsesgodkendt beredskabsplan, der sikrer, at de forretningskritiske processer kan videreføres.

Målopfyldelse

Mindre tilfredsstillende

<p>Aktiviteter og resultater:</p> <p>Forsvarsministeriets Personalestyrelse har gennemført risikovurdering af de forretningskritiske processer og herunder fremkommet med forslag til mitigerende handlinger. Der er gennemført tilsyn med styrelsens underleverandører til IT-systemer.</p> <p>Forsvarsministeriets Personalestyrelse har fået opdateret applikationen til Leverandør- og Kontraktstyring (LOOK) og har opdateret denne med tilgængelige data. Databasen er dog endnu ikke komplet med alle risikovurderinger og databehandleraftaler. Derudover er IT-beredskabsplanen ikke opdateret.</p> <p>Resultatet er på den baggrund mindre tilfredsstillende.</p> <p>For uddybning af aktiviteter og resultater i 2021, se kapitel 2.4.</p>	
<p>Mål 2.1 Styrket kriseberedskab</p>	
<p>Det er målet, at vi styrker evne og robusthed i forhold til at bistå ministerområdet i forbindelse med krisesituationer.</p> <p>For at nå målet vil vi aktivt nyttiggøre erfaringer fra COVID-19, hvor vi blandt andet har bistået ministerområdet med at udarbejde aftalegrundlag og bemanning af call-center. Vi vil videreudvikle kapaciteten inden for psykologberedskabet og styrke evnen til også i fremtidige krisesituationer at kunne bidrage til mobilisering af mandskab til samfundsvigtige funktioner.</p> <p>Målet er nået, når vi har ajourført vores beredskabsplan, herunder med krisepsykologisk bidrag, og når vi har kompetenceudviklet medarbejderne via kurser i sikkerhed og/eller beredskab samt gennemført én eller flere krisestyrings-/beredskabsøvelser.</p>	<p>Målopfyldelse</p> <p>Tilfredsstillende</p>
<p>Aktiviteter og resultater:</p> <p>Forsvarsministeriets Personalestyrelse har igennem 2021 løbende opdateret medarbejdernes sikkerhedsmæssige forståelse og awareness via onboarding/introduktionskurser, kurser i grundlæggende militær sikkerhed, kurser i grundlæggende IT-sikkerhed og kurser i databeskyttelse.</p> <p>Beredskabsplanen er opdateret og beskriver den nuværende organisation samt hvilke krisepsykologiske beredskaber, Forsvarsministeriets Personalestyrelse råder over og kan stille til rådighed for resten af Forsvaret.</p> <p>Forsvarsministeriets Personalestyrelse gennemførte i 2021 en beredskabsøvelse, der afdækkede en række udviklingspunkter særligt i forhold til planlægningskomplekset samt til Forsvarsministeriets Personalestyrelses generelle rolle i forhold til det øvrige ministerområde. Fokuspunkterne fra øvelsen vil danne planlægningsgrundlag for fremtidige beredskabsøvelser.</p> <p>Resultatet er på den baggrund tilfredsstillende.</p>	

Mål 2.2 Værnepligt	
<p>Det er målet, at vi bidrager til at styrke Totalforsvaret ved at rekruttere unge, der frivilligt ønsker at gennemføre en basisuddannelse på værnepligtsvilkår og dermed er motiveret for også at indgå aktivt i Totalforsvaret.</p> <p>Målet er nået, når vi har bidraget til at styrke Totalforsvaret ved at rekruttere det antal frivillige værnepligtige, som er fastsat i medfør af forsvarsforliget, og om minimum 23 pct. af disse er kvinder på værnepligtstilsvarende vilkår. Dertil om der er opbygget retningslinjer og procedurer i regi af Totalforsvarsarkivet til at sikre genindkaldelse af duelige værnepligtige i tilfælde af en krisesituation.</p> <p>For at nå målet benytter vi Forsvarets Dag som strategisk rekrutteringsplatform samt gennemfører målrettet markedsføring af værnepligtsuddannelsen samt Forsvarets og Beredskabsstyrelsens uddannelser. Dertil vil vi sikre, at vi har evnen til at genindkalde hjemsendte værnepligtige ved opstået behov.</p>	<p>Målopfyldelse</p> <p>Tilfredsstillende</p>
<p>Aktiviteter og resultater:</p> <p>Målopfyldelsen på +/-3 pct. i 2021 i forhold til det rekvirerede antal i Forsvaret er overholdt med en målopfyldelse på +1,71 pct.</p> <p>Andelen af indgåede aftaler om frivillig gennemførelse af værnepligt er på 99,9 pct. for 2021. For Beredskabsstyrelsens vedkommende er målopfyldelsen på 97,8 pct. Minimumsgrænsen på 95 pct. er således overholdt.</p> <p>Andelen af kvinder på værnepligtstilsvarende vilkår i Forsvaret udgjorde 27,4 pct. for 2021. Målet på minimum 23 pct. kvinder i værnepligten er således opfyldt.</p> <p>Resultatet er på den baggrund tilfredsstillende.</p>	
Mål 3.1 Rekruttering, bemanning og fastholdelse af ministerområdets medarbejdere	
<p>Det er målet, at vi rekrutterer til udvalgte uddannelser af kritisk betydning, faciliterer bemanning af stillinger og bidrager til fastholdelsen af ministerområdets medarbejdere og hermed sikrer, at ministerområdet kan mobilisere styring og kapaciteter, hvis en krisesituation opstår.</p> <p>For at nå målet markedsfører vi Forsvarets uddannelser over for relevante målgrupper for at generere et tilstrækkeligt antal kvalificerede ansøgere.</p> <p>Vi har særligt fokus på chefbemanningssystemet samt de forretningskritiske områder og personalegrupper, herunder på de bemandings- og fastholdelsesmæssige udfordringer, der er forbundet med mobilitet og geografi. Fastholdelse søges også styrket fx gennem fastlæggelse af en seniorpolitik og synliggørelse af de kompetencer, som</p>	<p>Målopfyldelse</p> <p>Tilfredsstillende</p>

<p>medarbejderne opbygger gennem deres militære tjeneste.</p> <p>Målet er nået, når vi kan rekruttere kvalificerede ansøgere til 92,5 pct. af Forsvarets og Beredskabsstyrelsens uddannelsespladser, og når vores kunder oplever, at stillinger bemandedes hurtigt og i tilstrækkeligt omfang. Vi vil i dialog med Forsvarsministeriet og Forsvarskommandoen udvikle forslag til koncept for realkompetenceafklaring af militære ansattes færdigheder, ligesom vi i regi af Task Force Lærlinge i samarbejde med de faglige organisationer, Forsvarsministeriet og Forsvarskommandoen identificerer initiativer til at understøtte behovet for faglært personel inden for Forsvaret.</p>	
<p>Aktiviteter og resultater:</p> <p>Forsvarsministeriets Personalestyrelse har rekrutteret kvalificerede ansøgere til 92,5 pct. af uddannelsespladserne til de mere end 40 forskellige uddannelser, som Forsvarsministeriets Personalestyrelse gennemfører afprøvning til.</p> <p>Rekrutterende chefer har i 2021 været tilfredse med Forsvarsministeriets Personalestyrelsens rådgivning, støtte og tidsforbruget i forhold til rekrutteringer til ministerområdet (resultat af tilfredsundersøgelse præsenteres på side 18).</p> <p>Der er gennemført planlagte udnævnelses- og bemandingsprocesser i pilotprojektet Justerede Chefbemanningssystem. Projektet, inklusive evaluering, er som følge af udviklingen af en ny HR-politik besluttet forlænget med ét år til afslutningen af 2022.</p> <p>Der er identificeret tre initiativer til at understøtte behovet for faglært personel inden for Forsvaret, som der arbejdes videre med i 2022.</p> <p>Resultatet er på den baggrund samlet set tilfredsstillende.</p> <p>For uddybning af aktiviteter og resultater i 2021, se kapitel 2.2.</p>	
<p>Mål 3.2 HR-rådgivning til ministerområdet</p>	
<p>Det er målet, at alle myndigheder modtager og anvender den HR-rådgivning, der er forudsat i organiseringen af HR-ydelserne på ministerområdet.</p> <p>For at nå målet vil vi gennemføre et review af, hvordan ministerområdets chefer og myndigheder modtager og anvender HR-rådgivning. Vi vil i den sammenhæng se på, om de forudsatte forretningsgange for HR-rådgivning følges, om de potentialer, der ligger i styrkelsen af HR-partnerstrukturen udnyttes optimalt, og om der kan gøres mere for at undgå dobbeltarbejde mv. Vi vil i forlængelse af reviewet fremsætte eventuelle forslag til justeringer i egne eller andre myndigheders processer og organisering på HR-området.</p>	<p>Målopfyldelse</p> <p>Tilfredsstillende</p>
<p>Målet er nået, når vi ved udgangen af 2021 har gennemført et review af HR-rådgivningen og fremsat de</p>	

forslag til justeringer i processer eller organisering, som reviewet giver anledning til.	
<p>Aktiviteter og resultater:</p> <p>Der er gennemført en analyse af HR-partnerens opgavevaretagelse ved myndighederne og en tilfredshedsundersøgelse ved myndighedschefer og modtagere af HR-partnerstøtte. I forlængelse af tilfredshedsundersøgelsen er der gennemført dialog med vicechef-/vicedirektørniveauet ved myndighederne. Resultatet viser, at der overordnet er tilfredshed med HR-ydelserne. Der er stor varians i opgavevaretagelsen lokalt, men god overensstemmelse mellem ydelser og myndighedernes prioriteter. HR-partnernotat er opdateret med henblik på forventningsafstemning af HR-partnerydelserne.</p> <p>Derudover indføres i 2. kvartal 2022 en HR-partnerfunktion for Forsvarsministeriets Personalestyrelse og for Forsvarsstaben. Begge partnere er en udvidelse og styrkelse af HR-rådgivningsfunktionen.</p> <p>Resultatet er på den baggrund tilfredsstillende.</p>	
<p>Mål 3.3 HR-dataanalyse og udvikling</p>	
<p>Det er målet, at vi bidrager med HR-produkter til gavn for hele ministerområdet.</p> <p>For at nå målet styrker vi vores evne til at levere nøgletal samt analyser og prognoser kvalificeret i HR-data for derved at understøtte en fremsynet og strategisk ledelse og styring af HR-området.</p> <p>Målet er nået, når vi leverer produkter, der i form af HR-ledelsesinformation og strategier/politikker medvirker til at styrke beslutningsgrundlaget og dermed sætte retning for den fortsatte udvikling af HR-området. Konkret vil vi udarbejde en strategi for mangfoldighed og inklusion samt et nyt koncept for HR-ledelsesinformation for ministerområdet.</p>	<p>Målopfyldelse</p> <p>Tilfredsstillende</p>
<p>Aktiviteter og resultater:</p> <p>Udarbejdelsen af en strategi for mangfoldighed og inklusion har i 1. halvår 2021 fokuseret primært på kortlægning og analyse blandt andet via interviews med styrelses- og myndighedschefer samt de faglige organisationer. Dette er efterfulgt af proces- og modelbeskrivelse sammen med udarbejdelse af baggrundsanalyse og identifikation af konkrete tiltag på området.</p> <p>Efter opstart på udarbejdelsen af den kommende nye HR-politik for hele ministerområdet er det i løbet af 2. halvår 2021 besluttet, at strategien for mangfoldighed og inklusion integreres i dette arbejde som en af de tilknyttede underliggende strategier.</p> <p>Forsvarsministeriets Personalestyrelse har i 1. halvår 2021 udviklet nyt format og koncept for HR-ledelsesinformation i samarbejde med primært Forsvarskommandoen. Det nye koncept har i 2021 resulteret i to leverancer fra Forsvarsministeriets Personalestyrelse til ministerområdets myndigheder.</p> <p>I den forbindelse er HR-ledelsesinformationsproduktet "HR-datapakken" blevet udviklet og taget i brug af HR-partnerne med det formål at sikre større</p>	

ensartethed, proaktivitet og effektivitet i rådgivningen af respektive myndigheder og lokale chefer.

Arbejdet med HR-ledelsesinformationen har endvidere medført konkrete resultater inden for tilknyttede områder som videreudvikling af Business Intelligence relateret til blandt andet internationale operationer, kompetenceudvikling og sygefraværdsdata. Dertil er koncernens lønanalyser udviklet i et nyt format.

Resultatet er på den baggrund tilfredsstillende.

Mål 4.1 Veterancentrets rådgivning, rehabilitering og behandling af veteraner samt indsats over for pårørende

Det er målet, at vi yder og understøtter en kvalificeret og sammenhængende indsats til veteraner og pårørende og herigennem bidrager til, at ministerområdet er en socialt ansvarlig organisation.

For at nå målet vil vi sikre effekt af Veterancentrets rådgivning, rehabilitering og behandling af veteraner samt indsats over for pårørende.

Målet er nået, når minimum 60 pct. af de behandlede og 70 pct. af de rådgivne og rehabiliterede veteraner og pårørende har opnået en forbedring af deres situation med henblik på at kunne leve et selvstændigt liv.

Målopfyldelse
Tilfredsstillende

Aktiviteter og resultater:

Psykologisk behandling

For at nå målet for 2021 er der arbejdet på at kvalitetssikre Veterancentrets psykologiske behandlingstilbud både til veteraner med og uden PTSD. Til veteraner med kompleks PTSD (den hårdest ramte gruppe med flest symptomer) er der igangsat en behandlingsudvikling, så disse veteraner tilbydes et evidensbaseret og modulopbygget behandlingsprogram med løbende effektmåling før, under og efter behandlingen. Til veteraner med eller uden PTSD har Veterancentret en bred vifte af behandlingstilbud. For disse behandlingstilbud bliver der ligeledes indsamlet data for at kunne effektevaluere og videreudvikle. Det gælder blandt andet mindfulness og kropsterapi.

Effektmålingen for 2021 viser, at i alt 62,2 pct. af klienter med mulig PTSD har opnået en klinisk relevant reduktion af deres initiale symptomer. Det skal dog bemærkes, at svarprocenten er under 60 pct. For at øge svarprocenten er der ultimo 2021 sket en ændring i dataindsamling ved behandlingsafslutningen: Dataindsamlingen sker nu ved behandlingsafslutningen og ikke 14 dage efter behandlingen er afsluttet.

Rådgivning og rehabilitering

For at nå målet har Veterancentret fortsat tilpasset indsatserne i 2021 til den særlige COVID-19-situation. Veterancentrets socialfaglige beredskab, herunder døgntelefonen, har været tilgængelig gennem hele perioden, ligesom der fortsat har været udvidet brug af telefon, video og walk-and-talk-møder.

Indsatserne har rettet sig mod rådgivning af veteraner og pårørende i samarbejde med aktører både i og uden for Forsvaret, herunder kommuner, frivillige, psykiatri, virksomheder og andre relevante samarbejdspartnere.

<p>Indsætterne er gennemført med fokus på at opnå målbare effekter, og der er løbende indsamlet data på resultaterne.</p> <p>Effektmålingerne viser, at 73,3 pct. af de rådgivne/rehabiliterede har opnået en forbedring af deres situation.</p> <p>Resultatet er på den baggrund tilfredsstillende.</p>	
<p>Mål 4.2 Veteracentrets implementering af nye initiativer i 2021</p>	
<p>Det er målet, at vi med udgangspunkt i den gennemførte evaluering af veteranindsatsen implementerer initiativer til en styrket veteranindsats over for de mest udsatte veteraner og veteranernes familier.</p> <p>For at nå målet vil vi fortsætte udviklingen og implementeringen af de nye initiativer jf. godkendt implementeringsplan under inddragelse af områdets aktører.</p> <p>Målet er nået, når alle initiativer godkendt til opstart i 2021 inden for områderne beskæftigelse, rehabilitering, pårørende og børn, forebyggelse og anerkendelse iværksættes rettidigt og der opstilles konkrete effektmål for de enkelte initiativer.</p>	<p>Målopfyldeelse</p> <p>Tilfredsstillende</p>
<p>Aktiviteter og resultater:</p> <p>Veteracentret har iværksat de initiativer inden for områderne beskæftigelse, rehabilitering, pårørende og børn, forebyggelse og anerkendelse, som var godkendt til opstart i 2021. Der er opstillet konkrete effektmål for de enkelte initiativer.</p> <p>Derudover var også initiativ 4a "Samarbejde med SundhedsTeamet" planlagt til opstart i 2021. Københavns Kommune meddelte i foråret, at de ikke havde kapacitet til at igangsætte projektet, hvorfor initiativet blev udskudt til januar 2022. Da initiativet består af et mindre tilskud til SundhedsTeamet, som planlægger og udfører projektet, vurderes betydningen i forhold til den samlede politiske aftale om styrkelse af veteranindsatsen at være lille.</p> <p>Resultatet er på den baggrund tilfredsstillende.</p>	
<p>Mål 4.3 Sagsbehandlingstider på arbejdsskade- og erstatningsområdet</p>	
<p>Det er målet, at sagsbehandlingstiden nedbringes så arbejdsskade- og erstatningssager behandles i overensstemmelse med de fastsatte mål for sagsbehandlingstider.</p> <p>For at nå målet vil vi igangsætte følgende tiltag:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortsat fokusere på nedbringelse af sagspukler. • Løbende overvåge sagsbehandlingstider. • Omprioritere ressourcer fra andre fagområder og tilføre dem til arbejdsskade- og erstatningsområdet. 	<p>Målopfyldeelse</p> <p>Mindre tilfredsstillende</p>

<p>Målet er nået, når sagerne inden for Forsvarsministeriets Særlige Godtgørelsesordning (FSG) og den særlige, pensionslignende ydelse til overenskomstansatte (Aktstykke 425) generelt er behandlet inden for de fastsatte frister. Den fastsatte sagsbehandlingstid for sager om FSG er som udgangspunkt 15 dage. I sager hvor der skal indhentes oplysninger fra andre myndigheder, fastsættes sagsbehandlingstiden til 45 dage.</p> <p>For sager om Aktstykke 425 er det målet, at antallet af verserende sager nedbringes med ca. 100 i 2021 og at den generelle sagsbehandlingstid ved udgangen af 2021 er nedbragt til 1-3 måneder for de sager, som er klar til behandling.</p>	
<p>Aktiviteter og resultater:</p> <p>Sagsbehandlingstiderne på Forsvarsministeriets Særlige Godtgørelsesordning (FSG) har i langt overvejende grad været overholdt hele året. Det har dog ikke været muligt at overholde sagsbehandlingstiden med udgangspunkt på 15 dage og 45 dage i sager, hvor der skal indhentes oplysninger fra andre områder, ved udgangen af året.</p> <p>Arbejdet med hjemmelsproblematikken for så vidt angår Forsvarsministeriets Supplerende Pensionslignende Ydelse og medarbejdersituationen medførte, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse ikke kunne nå målet om nedbringelse af sagerne.</p> <p>Resultatet er på den baggrund mindre tilfredsstillende.</p> <p>For uddybning af aktiviteter og resultater i 2021, se kapitel 2.4.</p>	

2.4. Målrapporteringens 2. del – uddybende analyser og vurderinger

Forsvarsministeriets Personalestyrelse vil i det følgende redegøre nærmere for de to mål, hvor resultatet er mindre tilfredsstillende. Derudover redegøres for mål 3.1 Rekruttering, bemanning og fastholdelse af ministerområdets medarbejdere.

Mål 1.2 Styrkelse af cyber- og informationssikkerheden

Forsvarsministeriets Personalestyrelse har gennemført risikovurdering af de forretningskritiske processer og herunder fremkommet med forslag til mitigerende handlinger. Der er gennemført tilsyn med styrelsens underleverandører til IT-systemer, både fysisk og ved kontrol af dokumentation.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse har fået opdateret applikationen til Leverandør- og Kontraktstyring (LOOK) og har opdateret denne med tilgængelige data. Databasen er dog endnu ikke komplet med alle risikovurderinger og databehandleraftaler. Databasen forventes at være komplet i løbet af 2. kvartal 2022.

IT-beredskabsplanen er afhængig af Forsvarsministeriets Personalestyrelsens beredskabsplan og fortsatte arbejde med proceskortlægning. Planen ville således skulle opdateres på et ufuldstændigt grundlag og er derfor ikke blevet opdateret i 2021. Uforudsete og ekstraordinære opgaver relateret til IT-sikkerhed medførte et behov for prioritering af opgaverne. I den proces blev det besluttet at gennemføre en beredskabsøvelse med IT- og cyberindspil med henblik på at afklare behov for eventuelle ændringer af den eksisterende beredskabsplan.

Mål 4.3 Sagsbehandlingstider på arbejdsskade- og erstatningsområdet

Forsvarsministeriets Personalestyrelse har på arbejdsskade- og erstatningsområdet i 2021 været ekstraordinært udfordret af særligt to forhold; en meget stor medarbejderudskiftning samt et tidskrævende lovforberedende arbejde. Begge dele er medvirkende til, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse ikke har opnået et tilfredsstillende resultat i mål 4.3.

Medarbejderudskiftningen har betydet, at medarbejdere med stor viden på området er fratrådt. Derudover har det været vanskeligt at rekruttere nye medarbejdere, hvilket har betydet en øget sagsbehandlingstid. Der er i 4. kvartal 2021 rekrutteret syv nye medarbejdere til området. Den store medarbejderudskiftning har betydet, at der fortsat bruges mange ressourcer på oplæring.

Med henblik på dels at opnå en højere effektivitet i sagsbehandlingen, dels at sikre et mere systematisk og struktureret overblik over sagsporteføljen, er der i 2021 blevet arbejdet på at udvikle et redskab, der kan understøtte dette på arbejdsskade- og erstatningsområdet. Der er tale om en excel-løsning, som dels præsenterer data som ledelsesinformation, dels er opbygget i form af pivottabeller til at understøtte driftsstyring. Udviklingsarbejdet fortsætter i 2022.

Sagsbehandlingstiderne på Forsvarsministeriets Særlige Godtgørelsesordning (FSG) har i langt overvejende grad været i overensstemmelse med de frister, der er sat herfor. Dog har sagsbehandlingstiden været længere hen mod årets udgang, hvorfor det ikke har været muligt at overholde sagsbehandlingstiden med et udgangspunkt på henholdsvis 15 dage og 45 dage i de sager, hvor der har skullet indhentes oplysninger fra eksempelvis skadelidte, tjenestesteder eller Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Dette hænger blandt andet sammen med tilgangen af en ekstraordinær stor mængde afgørelser fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (de afgørelser, der ligger til grund for en FSG-afgørelse) samt ressourcesituationen i kontoret for arbejdsskade og erstatning i øvrigt. Arbejdet med overholdelsen af sagsbehandlingstiderne fortsætter i 2022. Det er Forsvarsministeriets Personalestyrelses forventning, at sagsbehandlingstiden for FSG vil være nedbragt og i overensstemmelse med målsætningen i løbet af 1. kvartal 2022.

Desuden har området været præget af en ekstraordinær opgave, da det i foråret 2021 blev klart, at der var behov for en hjemmelsafklaring af Forsvarsministeriets Supplerende Pensionslignende Ydelse (tidligere benævnt Aktstykke 425). Arbejdet med denne afklaring har betydet, at medarbejderressourcerne er blevet anvendt hertil og ikke, som ellers planlagt, til sagsbehandling.

Arbejdet med hjemmelsproblematikken for så vidt angår Forsvarsministeriets Supplerende Pensionslignende Ydelse og medarbejdersituationen medførte, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse ikke kunne nå målet om nedbringelse af sagerne.

Det bemærkes, at alle ledige stillinger pr. 1. december 2021 er besat. Det er på den baggrund fortsat forventningen, at sagerne vil være afviklet i løbet af efteråret 2022, og at der herefter vil være tale om almindelig drift af Forsvarsministeriets Supplerende Pensionslignende Ydelse.

Mål 3.1 Rekruttering, bemanning og fastholdelse af ministerområdets medarbejdere

Mål 3.1 er delt op i tre delmål, herunder:

Rekruttere kvalificerede ansøgere til 92,5 pct. af uddannelsespladserne

Forsvarsministeriets Personalestyrelse gennemfører afprøvning til mere end 40 forskellige uddannelser med ansøgningsfrister fordelt over hele kalenderåret. Alle rekrutteringsopgaver er forskellige i forhold til målgrupper, markedsføringsbehov, kompleksitet og sværhedsgrad. Der måles på udvalgte uddannelser, som har kritisk betydning for ministerområdet.

Officersuddannelserne i alle værn

Forsvarsministeriets Personalestyrelse har i forbindelse med årets officerskampagne modtaget tæt på 800 ansøgninger (inklusive ansøgninger til taktisk løjtnant i Søværnet og kontrol- og varslingsløjtnant i Flyvevåbnet) fordelt på de otte studieretninger. Officer til Beredskabsstyrelsen indgår i år i den samlede officersafprøvning på lige vilkår med de øvrige retninger.

Sammenfattende er målopfyldelsen tilfredsstillende (100 pct.) for seks af de otte studieretninger, idet teknikofficer til Flyvevåbnet samt våben- og elektronikteknisk officer til Søværnet er mindre tilfredsstillende. Det skal dog bemærkes, at de lave mål for optagelse på de to studieretninger gør, at det procentvise udsving er stort ved bare en enkelt egnet ansøger mere eller mindre.

For teknikofficer i Flyvevåbnet blev der fundet syv ud af et optagelsesmål på 11.

For våben- og elektronikteknisk officer til Søværnet blev der fundet seks egnede ud af et optagelsesmål på syv.

Pilotuddannelsen

Målopfyldelsen er tilfredsstillende (100 pct.).

Grundlæggende sergentuddannelse i Hæren

Målopfyldelsen er tilfredsstillende (100 pct.).

Flymekanikeruddannelsen

Målopfyldelsen er mindre tilfredsstillende (79 pct.) for 2021, idet der er fundet 33 egnede ud af et optagelsesmål på 42.

Automatikteknikeruddannelsen

Optagelsesmålet er to til seks om året. Dette er dog en blanding mellem færdiguddannede til stillinger samt elever til uddannelsen. Det er aftalt, at Søværnet finder uddannelsespladser til alle de egnede, der findes.

Målopfyldelsen er tilfredsstillende (100 pct.), idet der er fundet seks egnede elever.

Elektronikfagteknikeruddannelsen

Optagelsesmålet er to til seks om året. Dette er dog en blanding mellem færdiguddannede til stillinger samt elever til uddannelsen. Det er aftalt, at Søværnet finder uddannelsespladser til egnede kandidater.

Målopfyldelsen er tilfredsstillende, idet der er fundet fire egnede elever. Det skal dog bemærkes, at det er vanskeligt at finde egnede elever til elektronikfagteknikeruddannelsen, hvorfor der fortsat er fokus på denne ansøgerkategori.

Operatøruddannelse ved Specialoperationskommandoen

Specialoperationskommandoen besluttede, at det civile segment til Jægerkorpset ikke længere kan optages på uddannelsen, hvorfor målopfyldelsesgrad for 2021 ikke er relevant.

Specialoperationskommandoen besluttede at aflyse Frømandskorpsets elevskole i 2021, hvorfor målopfyldelsesgrad for 2021 ikke er relevant.

Generelt er Forsvarsministeriets Personalestyrelse fortsat udfordret på at kunne tilvejebringe tilstrækkeligt med kvalificerede ansøgere til de tekniske uddannelser inden for Søværnet og Flyvevåbnet. Det er en udfordring, som Forsvaret deler med resten af det danske arbejdsmarked.

Bemande stillinger hurtigt og i tilstrækkeligt omfang

Det er målet, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse opnår en tilfredsstillende karakter i den tilfredshedsundersøgelse, som de rekrutterende chefer kan udfylde efter endt rekruttering. Efter en rekruttering afsluttes, opfordres rekrutterende chefer til at melde tilbage på rekrutteringsforløbet.

Der måles på to parametre: Vurdering af rådgivning og støtte og vurdering af tidsforbrug. I 2021 er der på en skala 1-5 opnået scorer på 3,75 og 3,58 for henholdsvis rådgivning og støtte samt tidsforbrug. 3 er tilfredsstillende og 4 er meget tilfredsstillende. Der er registreret 821 besvarelser.



Forsvarsministeriets Personalestyrelse deltog også i 2021 i job- og uddannelsesmesser. Fx på Den Grønlandske Jobmesse i Aarhus og København. Foto: Forsvarsministeriets Personalestyrelse.

Bemandingsområdet har været udfordret af strukturel ubalance i løbet af 2021, hvorfor ekstra ressourcer er tilført, hvilket har medført, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse har opnået de nødvendige resultater ved udgangen af 2021.

Identificere initiativer til at understøtte behovet for faglært personel inden for Forsvaret

I 2021 har Task Force Lærlinge og elever udviklet tre indsatsområder, som Forsvarsministeriet ultimo 2021 har anmodet Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Forsvarskommandoen om at iværksætte, idet Forsvarskommandoen har ansvaret for indsatsområde 2:

1. Øget synlighed af job- og karrieremuligheder for lærlinge og elever efter endt uddannelse med henblik på at styrke rekruttering og fastholdelse af lærlinge og elever inden for ministerområdet.
2. Afklaring af hvilke muligheder der er for at genindføre uddannelse af militære lærlinge i alle værn med henblik på at kunne dække Forsvarets behov for faglært arbejdskraft i den operative struktur, herunder ved en styrket rekrutteringsindsats eller forbedrede vilkår for militært ansatte under videreuddannelse til faglært niveau.
3. Styrkelse af koordination og forankring af uddannelsesindsatsen på ministerområdet med henblik på at styrke uddannelsesindsatsen målrettet både interne og eksterne lærlinge og elever.

Task Forcen har med udviklingen af de tre indsatsområder opfyldt Task Forcens formål og blev med udgangen af 2021 opløst, hvorved den videre behandling af de tre indsatsområder overgår til basisorganisationen.

De tre indsatsområder vil i 2022 blive videreudviklet og implementeret, hvilket fortsat vil ske under inddragelse af de faglige organisationer og øvrige relevante styrelser og myndigheder på ministerområdet.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse vil give Forsvarsministeriet en status på arbejdet ca. hver anden måned.

2.5. Forventninger til det kommende år

I samarbejde med øvrige styrelser og myndigheder på ministerområdet vil Forsvarsministeriets Personalestyrelse i 2022 have særlig fokus på at:

- styrke vores HR-udviklingskapacitet, så vi kan drive større udviklingsprojekter og bidrage til ministerområdets HR-strategiske udvikling. Der vil konkret blive udarbejdet en ny HR-politik.
- styrke vores rekrutterings- og bemandingsevne og bidrage til at positionere ministerområdet med særlig fokus på Forsvaret og Beredskabsstyrelsen som steder med attraktive uddannelses- og arbejdspladser.
- styrke vores organisation og fokusere på god ledelse. Det sker ved en organisationstilpasning med fokus på kollektiv ledelse, hvor der indføres en enhedsdirektion og centerledelser samt en fladere struktur med færre ledelseslag.
- styrke HR-dataområdet med henblik på at levere HR-produkter, som er solidt understøttet af data. Data skal bl.a. understøtte arbejdsmiljøside med forstærket evidens i data særligt i forhold til arbejdspladsvurderingen og skal kvalitativt understøtte forskningen i regi af Veterancenteret.
- styrke HR-rådgivningen så kunderne oplever en høj service samtidig med, at der er en mere klar forventningsafstemning i forhold til, hvad der er HR-partners kerneydelse.
- reducere forvaltningsfejl gennem styrket personaleforvaltning. Det vil ske gennem orientering af ministerområdets chefer og ledere om forvaltningsret, ansættelsesret og overenskomster.
- nedbringe sagsbehandlingstider på arbejdsskade- og erstatningsområdet.
- tilsikre et højt niveau af modenhed i forhold til håndtering af GDPR-oplysninger og informationsikkerhed.

Forsvarsministeriets Personalestyrelses økonomiske rammer for 2022 giver ikke anledning til bemærkninger.

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, 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 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. 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 2021 for virksomheden med CVR-nr. 16 28 71 80.

3.7. Bevillingsregnskab

Tabel 3.7.1. Bevillingsregnskab for finanslovskonti på driftsbevillingen (mio.kr.)

§12.12.01 Egen virksomhed	Regnskab 2020	Budget 2021²	Regnskab 2021	Afvigelse	Budget 2022³
Udgifter	401,2	430,7	428,6	2,1	425,9
Indtægter	-2,3	-2,3	-2,2	-0,1	-1,6
Resultat, brutto	398,9	428,4	426,4	2,0	424,3
Bevilling, netto	401,2	428,4	428,4	0,0	424,3
Resultat, netto	2,3	0,0	2,0	-2,0	0,0
§12.12.02 Funktional virksomhed	Regnskab 2020	Budget 2021	Regnskab 2021	Afvigelse	Budget 2022
Udgifter	939,7	997,6	994,3	3,3	985,1
Indtægter	0,0	0,0	-0,1	0,1	-0,1
Resultat, brutto	939,7	997,6	994,2	3,4	985,0
Bevilling, netto	947,5	997,6	997,6	0,0	985,0
Resultat, netto	7,8	0,0	3,4	-3,4	0,0
§12.12.03 Centralt Styrede Enheder	Regnskab 2020	Budget 2021	Regnskab 2021	Afvigelse	Budget 2022
Udgifter	58,5	61,5	60,8	0,7	62,5
Indtægter	-0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Resultat, brutto	58,4	61,5	60,8	0,7	62,5
Bevilling, netto	60,0	61,5	61,5	0,0	62,5
Resultat, netto	1,6	0,0	0,7	-0,7	0,0
§12.12.04 Arbejdsskadeerstatninger mv	Regnskab 2020	Budget 2021	Regnskab 2021	Afvigelse	Budget 2022
Udgifter	547,8	628,6	616,3	12,3	691,5
Indtægter	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Resultat, brutto	547,8	628,6	616,3	12,3	691,5
Bevilling, netto	545,6	628,6	628,6	0,0	691,5
Resultat, netto	-2,2	0,0	12,3	-12,3	0,0

² Budget 2021 er finanslov og tillægsbevilling

³ Budget 2022 er gældende grundbudget som indtastet i SKS og indrapporteret til Finansministeriet

Tabel 3.7.2. Regnskabs- og budgetspecifikation (mio.kr.)

§ Konti på finansloven	Regnskab 2021	Budget 2022
Nettoudgift	2.097,7	2.163,3
Udgift		
16. Husleje, leje af arealer, leasing	0,1	0,0
17. Internt statsligt køb af varer og tjenester	21,0	0,0
18. Lønninger / personaleomkostninger	1038,1	987,7
19. Fradrag for anlægsløn	0,0	0,0
22. Andre ordinære driftsomkostninger	961,7	1.177,3
26. Finansielle omkostninger	0,9	0,0
43. Interne statslige overførselsudgifter	46,7	0,0
44. Tilskud til personer	1,7	0,0
46. Tilskud til anden virksomhed	29,8	0,0
Indtægt		
11. Salg af varer	0,3	-1,7
12. Internt statsligt salg af varer og tjenester	-1,1	0,0
21. Andre driftsindtægter	-1,5	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

Tabel 3.7.3. Akkumuleret resultat (mio.kr.)

Hovedkonti	Ultimo 2018	Ultimo 2019	Ultimo 2020	Resultat 2021	Ultimo 2021
Driftsbevilling § 12.12.01.	9,4	4,2	6,5	2,0	8,5
Driftsbevilling § 12.12.02.	71,5	21,9	29,7	3,4	33,1
Driftsbevilling § 12.12.03.	5,4	4,0	5,6	0,7	6,3
Driftsbevilling § 12.12.04.	0,0	15,5	13,3	12,3	25,6
Samlet resultat	86,3	45,5	55,1	18,4	73,5



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