



FORSVARSMINISTERIET
PERSONALESTYRELSEN

Marts 2025

Årsberetning Forsvars- ministeriets Personalestyrelse 2024

Indhold

1. LEDELSESPÅTEGNING

1.1. Påtegning	2
----------------	---

2. BERETNING

2.2. Ledelsesberetning	4
2.4. Målrapportering	7
2.4. Målrapporteringens 1. del – skematisk oversigt	7
2.4. Målrapporteringens 2. del – uddybende analyser og vurderinger	12
2.5. Forventninger til det kommende år	12

3. REGNSKAB

3.1. Anvendt regnskabspraksis	14
3.7. Bevillingsregnskab	15

1. Ledespåtegning

Årsberetningen er aflagt i henhold til bekendtgørelse nr. 116 af 19. februar 2018 om statens regnskabsvæsen, og indgår som bilag til årsrapporten for CVR nr. 16 28 71 80.

Årsberetningen omfatter de bevillinger på finansloven som Forsvarsministeriets Personalestyrelse¹ er ansvarlig for, herunder de regnskabsmæssige forklaringer, som skal tilgå Rigsrevisionen i forbindelse med bevillingskontrollen for finansåret 2024:

- § 12.12.01 Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Egen virksomhed
- § 12.12.02 Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Funktionel virksomhed
- § 12.12.03 Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Centralt styrede enheder
- § 12.12.04 Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Arbejdsskadeerstatninger mv.
- § 12.12.05 Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Veterancentret
- § 12.12.10 Erstatning mv. til tidligere udsendte soldater m.fl.

¹ Link til Forsvarsministeriets Personalestyrelses organisation: www.forpers.dk/da/om-os/organisation

1.1. Påtegning

Styrelseschefen tilkendegiver hermed:

- For koncernstyringsdirektøren, 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 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 27. februar 2025



Jeppe Søndergaard Pedersen
Fungerende styrelseschef

København, den 21. marts 2025



Poul Taankvist
Koncernstyringsdirektør

København, den 21. marts 2025



Pernille Vedsgaard Langeberg
Departementschef

2. Beretning

Forsvarsministeriets Personalestyrelse er en styrelse inden for Forsvarsministeriets koncern. Personalestyrelsen arbejder inden for Forsvarsministeriets koncernfælles mission og vision, som beskrevet nedenfor.

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. Personalestyrelsen er en professionel og bredt anerkendt samarbejdspartner. Personalestyrelsen skaber en fælles handlekraft gennem loyal og tillidsfuldt samarbejde.

Strategiske pejlemærker for 2024

En stærk implementering af nyt forsvarsforlig

Vi vil skabe en stærk implementering af det nye forlig. Det gør vi gennem tillidsfuldt samarbejde i en fælles retning, herunder i det løbende forligsarbejde. Det gør vi også ved at udarbejde realistiske planer med en klar rolle- og ansvarsfordeling, ved en god og prioriteret opgaveløsning samt gennem en effektiv og transparent styring, eksempelvis når vi løfter opgaver, der kræver tværgående synkronisering. Med et historisk løft af Forsvaret skal vi samtidig sikre, at vi har den nødvendige produktionskapacitet og den rette bemanning, som understøtter eksekveringen af forligsrelaterede opgaver. Endelig sikrer vi et stærkt grundlag for det nye forsvarsforlig ved at afslutte det nuværende forlig tilfredsstillende.

En stærk forvaltningskultur

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

En god (digital) sikkerhedskultur

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

Fundamentet på plads

Vi skal skabe et stærkt økonomisk og organisatorisk fundament for at understøtte opbygningen af Forsvaret og implementeringen af forsvarsforliget 2024-2033. Herunder skal vi særligt styrke og investere i vores materiel, bygninger, IT og personel med henblik på at rette op på ophobede udfordringer i driften.

2.1. Præsentation af styrelsen

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

Personalestyrelsen bidrager til den operative kerneopgave ved at tiltrække og tilknytte kompetente medarbejdere til mere end 40 uddannelser og 20.000 stillinger. Personalestyrelsen strategi går på to ben. Dels skal Personalestyrelsen have en faglig stærk og robust HR-drift, så hele ministerområdet understøttes bedst muligt i den daglige administration og i løsning af HR-opgaverne. Dels skal Personalestyrelsen have fokus på HR-udvikling, så der i HR-politikken løbende tages højde for nuværende og fremtidige udfordringer.

Det er Personalestyrelsens overordnede strategi og kerneopgave at tilknytte og tiltrække 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.

Derudover er det en kerneopgave at yde en helt særlig indsats over for veteraner og deres familier.

Forsvarsministeriets Personalestyrelses samlede bevilling (finanslovsbevilling samt tillægsbevilling) på finanslovens hovedkonti udgjorde i 2024 i alt 2.518,3 mio. kr.

Tabel 2.1.1a. Styrelsens hovedkonti

Hovedkonti	Navn	Bevillingstype
§ 12.12.01	Egen virksomhed	Driftsbevilling
§ 12.12.02	Funktionel virksomhed	Driftsbevilling
§ 12.12.03	Centralt styrede enheder	Driftsbevilling
§ 12.12.04	Arbejdsskadeerstatninger mv.	Driftsbevilling
§ 12.12.05	Veterancenter	Driftsbevilling
§ 12.12.10	Erstatning mv. til tidligere udsendte soldater m.fl.	Lovbunden bevilling

Tabel 2.1.1b. Styrelsens hovedkonti

	(Mio.kr.)	Bevilling (FL+TB)	Regnskab	Overført overskud Ultimo
Drift	Udgifter	2.519,2	2.505,9	127,7
	Indtægter	-0,9	-0,2	
Administrerede ordninger	Udgifter	223,8	279,0	0,0
	Indtægter	-223,8	-279,0	

2.2. Ledelsesberetning

I 2024 har Forsvarsministeriets Personalestyrelse – ud over målene i mål- og resultatplanen – haft fokus på:

- Forhandling af overenskomster og aftaler i relation til Overenskomst 2024.
- Bidrag til forsvarsforligets første tre delaftaler, herunder lancering af en ny samlet HR-strategi og evaluering af veteranindsatsen.
- Forberedelse og analyse af rammerne for styrket værnepligt.

Resultatet af Overenskomst 2024 blev godkendt af arbejdstagerne i april 2024. Overenskomstresultatet har givet markante resultater med et historisk lønløft og betydelige forbedringer for både arbejdsgiver- og arbejdstagersiden. Forsvarsministeriets Personalestyrelse har siden indgåelsen af overenskomsten arbejdet med implementeringen heraf.

Forsvarsministeriets (personalemæssige) opbygning de kommende år har fyldt meget i forsvarsforligets 1. og 2. delaftaler, og Forsvarsministeriets Personalestyrelse har derfor haft en nøglerolle i forhold til at skabe gode arbejdsvilkår og attraktive arbejdspladser. HR-strategien, som har til formål at skabe bedre vilkår og rammer

for de ansatte, har med 40+ initiativer været prioriteret højt. HR-strategien har fem overskrifter: 1) Plads til alle der kan og vil, 2) Arbejdsplads for hele livet, 3) Attraktive karriereveje, 4) Kompetencer til fremtiden og 5) Det gode arbejdsliv.

Heraf kan nævnes 6 større, konkrete HR-initiativer: 1) Et nyt bemanningssystem, som indebærer, at der laves dialogbaserede karriereplaner for at skabe synlige karriereforsløb og sikre bemanningen af kritiske stillinger, 2) Kompensation for fleksibilitet, som skal understøtte bedre geografisk balance i fordelingen af Forsvarets arbejdskraft, 3) Forsvaret skal kunne rekruttere flere lærlinge med militære kompetencer for at understøtte den operative opgaveløsning, 4) Der indføres en kontraktform, hvor sergenter og konstabler optjener ret til uddannelse med løn efter et antal år som fastansat, 5) Der indføres i tillæg til den eksisterende officersuddannelse en ny officersuddannelse som professionsbachelor, der muliggør rekruttering til officersuddannelse direkte fra ungdomsuddannelserne, samt 6) Som led i fastholdelsen udbredes en erhvervsrettet uddannelse for konstabler, så det at være konstabel bliver en profession på lige fod med en erhvervsuddannelse.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse har gennemført en evaluering af veteranindsatsen og en analyse af arbejdsskadeområdet for veteraner, og Forsvarsministeriets Personalestyrelse har herigennem bidraget til forsvarsforligets 3. delaftale.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse arbejder intensivt med modernisering af Forsvarets Dag og har lagt et stort stykke arbejde i forbindelse med den politiske aftale om en ny, styrket værnepligt med 11 måneders værnepligt og 7500 værnepligtige og derudover med fuld ligestilling mellem køn fra 2027. Styrelsen har en stor opgave i at indfri de politiske ønsker til en moderniseret værnepligt med en høj frivillighedsgrad, og samtidig vil Forsvarets Dag skulle moderniseres og tilpasses de nye politiske ambitioner.

I Forsvarsministeriets Personalestyrelses mål- og resultatplan er de koncernfælles strategiske pejlemærker omsat i 6 konkrete, faglige mål. Selvom kun 3 ud af de 6 mål er fuldt ud opfyldt, er 22 ud af de underliggende 27 delmål dog opfyldt. Samlet set vurderer Forsvarsministeriets Personalestyrelse, at 2024 kan betegnes som et resultatmæssigt tilfredsstillende år.

Tabel 2.2.2. Økonomiske hovedtal (mio.kr.)

	Regnskab 2024		
Ordinære driftsindtægter (ekskl. bevillinger)	0,0		
Ordinære driftsomkostninger	2.347,1		
- Heraf personaleomkostninger	1.158,8		
Andre driftsposter	151,1		
Finansielle poster, netto	7,5		
Ekstraordinære poster, netto	0,0		
Årets nettoudgifter i alt	2.505,7		
Heraf	Driftsbevilling		Anlægs- bevilling
Indtægter	-0,2	Indtægter	0,0
Udgifter	2.505,9	Udgifter	0,0
Nettoudgifter	2.505,7	Nettoudgifter	0,0
Bevilling inkl. tillægsbevilling, netto	2.518,3	Bevilling, indtægter inkl. tillægsbevilling	0,0
		Bevilling, udgifter inkl. tillægsbevilling	0,0
Årets overskud	12,6		0,0
Årets overskud i alt	12,6		
Tidligere års overførte overskud	115,1		
Disponibelt overskud der bortfalder	0,0		
Overskud herefter til videreførelse	127,7		

Forsvarsministeriets Personalestyrelses økonomiske resultat for 2024 udgør et mindreforbrug på 12,6 mio. kr. Nærmere afvigelsesforklaring fremgår af afsnit 3.7.

2.4. Målrapportering

2.4. Målrapporteringens 1. del – skematisk oversigt

Tabel 2.4.1. Skematisk oversigt over årets målopfyldelse

Mål nr. 1: Implementere HR-initiativer i forsvarsforligets delaftaler		Ikke opfyldt
Målets hensigt	Vurderingskriterier	Resultater og årsag
Det er målet, at Personalestyrelsen i 2024 har iværksat en samlet implementeringsplan for HR-initiativerne i forsvarsforligets 1. delaftale og har nedsat de relevante projektgrupper og inddraget øvrige styrelser i eksekveringstakt og prioritering. Personalestyrelsen har endvidere igangsat relevante implementeringsaktiviteter og en samlet brandingindsats med henblik på at styrke ministerområdet som en attraktiv arbejdsplads.	Implementere HR-initiativer Implementeringen af HR-initiativer i forsvarsforligets 1. delaftale følger planerne i den koncernfælles forligsstyringsmodel (er i grøn status), og der er klargjort til understøttelse af evt. yderligere initiativer i kommende delaftaler. Herunder skal der være planmæssigt økonomisk afløb i forhold til forligsinitiativer, herunder bl.a. rekruttering til initiativet vedrørende nyt bemanningssystem. Nyt bemanningssystem Krav og specifikationer til IT-understøttelsen af nyt bemanningssystem er afklaret og indmeldt, således at udviklingen er påbegyndt ved Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse. Uddanne rådgivere Den nuværende rådgivningsstruktur (HR-partner) uddannes til at kunne rådgive og bidrage aktivt til	Implementere HR-initiativer: Opfyldt Implementeringen af HR-initiativer i forsvarsforligets 1. delaftale følger planerne i den koncernfælles forligsstyringsmodel. Der er oprettet et forligsimplementeringskontor, sikret organisatorisk forankring af initiativerne og oprettet en fast styrings- og afrapporteringsstruktur. Følgende projekter fra 1. og 2. delaftale har fået godkendt beslutningsgrundlag i implementeringskomiteén: - Militære lærlinge og EUD elever. Følgende projekter fra 1. og 2. delaftale har fået godkendt implementeringsplan i implementeringskomiteén: - Etablering af moderne faciliteter til fysisk træning. - Ny ansættelsesform med optjeningsret til uddannelse med løn. - Psykologfagligt beredskab. - Employer branding. - Faglærte konstabler. - Digital understøttelse af onboarding processer. Der udestår implementeringsplan på følgende projekter: - Afskaffelse af 28-dages reglen (afventer INTOPS analyse). - Forsvarets dag (afventer modelvalg i forligskreds). - Reserven som fleksibel arbejdsstyrke (afventer politisk afklaring). - Nyt bemanningssystem (se nedenfor). På 3. delaftale er der vedtaget kategorisering af initiativerne, og der pågår nærmere scopeafklaring på baggrund af aftaleteksten. Nyt bemanningssystem: Ikke opfyldt Projekt "Nyt bemanningssystem" har været fremlagt i Implementeringskomiteén. Initiativet afventer, jf. beslutning i Implementeringskomiteén, resultater af markedsundersøgelse af mulige IT-løsninger før endelig fremlæggelse med forventet godkendelse. Krav og specifikationer af nyt bemanningssystem er derfor endnu ikke endeligt afklaret og indmeldt, hvilket ellers var ambitionen ved årets begyndelse. Projektkontoret til udvikling af nyt bemanningssystem er fuldt bemanded ligesom ansættelse af karrierevejledere er i god gænge. Uddanne rådgivere: Opfyldt HR-partner har løbende modtaget uddannelse af ansvarshavende for forligsinitiativer, således at den rette støtte til implementeringen har kunnet ydes bedst

	implementeringen af de nye HR-initiativer. Employer Branding Gennem langsigtede brandingindsatser styrke opfattelsen af ministerområdet som en attraktiv arbejdsplads med udgangspunkt i en baseline opstillet i 1. kvartal 2024. Konkret forventes der i 2024 en forbedring på de overordnede målepunkter vedrørende danskernes viden, opfattelse og interesse for Forsvaret som arbejdsplads. I 2024 vil der bl.a. på baggrund af kampagneeffektmåling opstillet i 2. kvartal 2024 blive identificeret konkrete indsatsområder for brandingindsatsen både på kort og længere sigt.	muligt. Herunder er der specifikt gennemført uddannelse til støtte for forligsinitiativerne "Kompensation for fleksibilitet" samt for "Nyt Bemandingssystem". For sidstnævntes vedkommende vil der blive gennemført yderligere uddannelse i takt med at initiativets delelementer udvikles og implementeres. Employer Branding: Opfyldt Den første concernfælles employer branding kampagne blev afviklet fra februar til april 2024, og jf. kampagnens effektmåling medvirkede kampagnen til at skabe et mere positivt billede af Forsvaret og Forsvaret som arbejdsplads ved en betydelig andel af målgruppen. Som følge af udskudt godkendelse af forligsinitiativ EB1 blev der ikke afviklet yderligere specifikke employer branding aktiviteter i 2024, hvorfor det ikke har været muligt at identificere konkrete indsatsområder. Dog er der som en del af det forberedende employer branding arbejde indført halvårslige undersøgelser, der sikrer en løbende indsigt i opfattelsen af Forsvaret som arbejdsplads samt indblik i vores styrker og udfordringer i forhold til at styrke vores attraktivitet.
Mål nr. 2: Klargøre til vækst – opbygge egen produktionskapacitet		Ikke opfyldt
Målets hensigt	Vurderingskriterier	Resultater og årsag
Det er målet, at Personalestyrelsen har konsolideret og dimensioneret Personalestyrelsens produktionskapacitet i tide, så Personalestyrelsen er i stand til at understøtte den forventede vækst på tværs af ministerområdet.	Kunstig intelligens Påbegyndt pilotprojekt med anvendelsen af kunstig intelligens i forbindelse med stillingsopslag, så en evaluering blandt HR-konsulenter og rekrutterende chefer viser, at de oplever en øget kvalitet samt at det er nemmere og hurtigere at udarbejde stillingsopslag. Robotter Arbejde videre med forslagene til robotter fra 2023, og i det omfang idéerne er realiserbare, har Personalestyrelsen ved udgangen af 2024 implementeret tre robotter. Den realiserede gevinst i forhold til produktionskapaciteten ved implementeringen af robotterne, identificeres løbende under udviklingsarbejdet. Afprøvningskapacitet Opbygget en afprøvningskapacitet med mere robusthed gennem bemanding af ubesatte stillinger og opbyggelsen af reservekapacitet, der understøtter kritiske afprøvningsbehov, som ligger ud over de ordinært indmeldte behov. Derudover vil Personalestyrelsen understøtte decentrale afprøvninger gennem fastholdelse af afprøvningskapaciteten i Fredericia, og udfærdigelse af modeller for udvidelse	Kunstig intelligens: Opfyldt Pilotprojektet er afsluttet og evalueret. Løsningen er ikke implementeret grundet stillingsbottens manglende kvalitet. Der er en AI Co-pilot-funktionalitet integreret i den nye rekrutteringsløsning, der rulles ud medio januar 2025. Denne er indledningsvis meget grundlæggende, men forventes videreudviklet løbende. Robotter: Opfyldt I 2024 er der gennemført tre robotprojekter, som har resulteret i to nye robotter og en fuldautomatisering af en proces med yderligere en robot ultimo 2024. De to nye robotter giver en forventet gevinst på 164 timer/år. Ud over de tre robotter er yderligere to arbejdsgange blevet effektiviseret ved optimering af den eksisterende løsning, idet analyse viste, at en robot ikke var den rentable løsning. Afprøvningskapacitet: Opfyldt Personalestyrelsen har opbygget en afprøvningskapacitet, som vurderes tilstrækkelig robust til at kunne absorbere afprøvningsbehovet de kommende år. Kapaciteten skal løbende vurderes og justeres løbende i takt med den forventede vækst realiseres. Modeller for udvidelse af decentral afprøvningskapacitet er beskrevet og kan iværksættes med forholdsvis kort frist, når Forsvarets behov for opnormering realiseres. Modellerne har en afhængighed til forligsprojektet vedrørende modernisering af

	af nuværende decentrale afprøvningskapacitet. Rekrutteringssystem Påbegyndt implementeringen af et nyt fællesstatsligt rekrutteringssystem, herunder fastsat konfiguration og kortlægning i 2. kvartal, uddannet relevante HR-medarbejdere i 3. kvartal, med henblik på udrulning i 4. kvartal 2024. Forvaltningsdokumenter Reduceret antallet/omfanget af forvaltningsdokumenter rettet internt i Personalestyrelsen og eksternt imod ministerområdet.	Forsvarets Dag. Fortsat anvendelse af faciliteter og etablering tilhørende Forsvarets Dag er en forudsætning for hurtig realisering af udvidelsen. Rekrutteringssystem: Ikke opfyldt Konfiguration, test og uddannelse er gennemført og implementering påbegyndt. Go-Live er gennemført 13. januar 2025. Forvaltningsdokumenter: Opfyldt Status den 1. januar 2023: 120 eksternt rettede forvaltningsbestemmelser og 23 internt rettede stabsbestemmelser. Status 31. december 2024: 108 eksternt rettede forvaltningsbestemmelser og 18 internt rettede stabsbestemmelser.
Mål nr. 3: Styrke HR-driften		Opfyldt
Målets hensigt	Vurderingskriterier	Resultater og årsag
Det er målet, at Personalestyrelsen styrker HR-driften i bl.a. arbejdsskadesager, rekruttering og afprøvning, og dermed løsningen af Personalestyrelsens kerneopgaver i 2024.	Rekrutterende chefer Personalestyrelsens tilfredshedsundersøgelser viser, at rekrutterende chefer er tilfredse med rådgivning og støtte svarende til en score på minimum 3,8 (2023 niveau var 3,77). Produktionsmålsproces Der er i samarbejde med Forsvarskommandoen udarbejdet og implementeret en justeret produktionsmålsproces for at skabe et mere robust grundlag for at planlægge Personalestyrelsens markedsføringsindsatser og anvendelse af afprøvnings-kapacitet. Arbejdsskadesager Fra Personalestyrelsen har modtaget en ansøgning eller en ny henvendelse i en allerede eksisterende arbejdsskadesag, går der højst tre uger til, at Personalestyrelsen har igangsat sagsbehandlingen eller svaret på henvendelsen. Veterananalyse Personalestyrelsen har gennemført en analyse af veteraners arbejdsskadesager, der kortlægger og beskriver den juridiske ramme på området samt kommer med forslag til forbedringsmuligheder, der kommer veteranerne til gode.	Rekrutterende chefer: Opfyldt Score for tilfredshed hos rekrutterende chefer har været fortsat stigende i 2024 og ender med et gennemsnit på 3,82. Produktionsmålsproces: Opfyldt En flerårig (2-årig) produktionsmålsproces er iværksat, men henblik på at få tidlige indikationer på store ændringer i produktionsmålene. Dette medfører bedre mulighed for en tidlig indsats og budgettering af ressourcer og normering. Processen er opdateret og implementeret medio 2024. Arbejdsskadesager: Ikke opfyldt Der er udviklet et sagsoverblik, der understøtter den daglige styring af sagerne således, at nye henvendelser, herunder nye anmeldelser, besvares og igangsættes inden for fristen på tre uger. Der arbejdes løbende med finjusteringer af sagsoverblikket. Personalestyrelsen oplever fortsat helt små fejl på dette, hvilke gør, at en meget lille andel sager overskrider fristen. I 1. halvår af 2024 var 12 af 1.745 sager ikke behandlet inden for fristen. I 2. halvår af 2024 var 3 af 1.438 sager ikke behandlet inden for fristen. Veterananalyse: Opfyldt Analyse af veteraners arbejdsskader er udarbejdet og godkendt af styregruppen, der er nedsat med henblik på udviklingen af den samlede veteranindsats. Analysen er oversendt til Forsvarsministeriet i maj 2024.
Mål nr. 4: Fremme ligestilling og ministerområdet som en inkluderende arbejdsplads		Ikke opfyldt

Målets hensigt	Vurderingskriterier	Resultater og årsag
Det er målet, at Personalestyrelsen har øget ligestillingen på ministerområdet, hvilket spejles i Personalestyrelsens branding som en inkluderende arbejdsplads med lige muligheder.	Develop Diverse Værktøjet "Develop Diverse", der understøtter inkluderende sprogbrug, bliver i løbet af 2024 implementeret på tværs af hele bemandingsopgaven således, at ved udgangen af 2024 er værktøjet blevet anvendt på 70 pct. af de civile stillinger, der slås op offentligt. Samtidig integreres systemet i Marketingssektionen i forbindelse med udfærdigelse af Personalestyrelsens kommunikations- og markedsføringsmateriale. Kvindelige værnepligtige Andelen af kvinder på værnepligtsuddannelsen har en positiv procentvis udvikling ift. 2023. Ligestillingsloven Personalestyrelsen har støttet øvrige styrelser med opstilling af måltal og udarbejdelse af politikker/initiativer, jf. Ligestillingsloven, samt fremsendt en samlet indrapportering for Forsvarsministeriets område til Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet, som kan ligge til grund for fremtidige mål- og resultatplaner. Personalestyrelsen har opstillet egne måltal og udarbejdet initiativer til ligestilling i det øverste ledelseslag. National Handlingsplan Personalestyrelsen har indgået aktivt i koncernens arbejde med implementerings-planen for Danmarks Nationale Handlingsplan for Kvinder, Fred og Sikkerhed og har bidraget til egne målsætninger.	Develop Diverse: Ikke opfyldt Develop Diverse er i perioden den 1. oktober til den 11. december 2024 blevet benyttet på 68,9% af opslagene af alle civile stillingsopslag på ministerområdet (Forsvarets Efterretningstjeneste undtaget). Opstart ved dele af styrelsen blev forsinket til 1. juli, og der har været udfordringer med software-opdatering, der har sat programmet på pause i slutningen af december. Marketingssektionen har desuden anvendt Develop Diverse til relevante egenproducerede tekster. Kvindelige værnepligtige: Ikke opfyldt Andelen af kvinder på værnepligtslignende vilkår i 2024 er opgjort til 23,6% af de mødte til værnepligtstjeneste mod 25,1% i 2023. Et fald på 1,5 pct.-point kan følge af flere forhold. Personalestyrelsen har ikke gennemført en analyse af årsager til udviklingen, men vil følge udviklingen tæt frem mod fuld ligestilling mellem kønnene fra 2027. Ligestillingsloven: Opfyldt Personalestyrelsen har gennemført samlet indrapportering af måltal for 2024 til Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet samt støttet i udarbejdelsen af selvstændige politikker for hele ministerområdet. I Personalestyrelsen er der i 2024 igangsat aktiviteter inden for samtlige fire initiativer, som er indeholdt i Personalestyrelsens interne ligestillingspolitik for 2024/2025. National Handlingsplan: Opfyldt Personalestyrelsen har bidraget til den Nationale Handlingsplan, der færdiggøres og lægges til godkendelse hos ministeren ultimo januar 2025. Personalestyrelsen har bl.a. bidraget med data, tekstmære formuleringer og fremtidige målsætninger i handlingsplanen.
Mål nr. 5: Styrke lønforvaltningen		Opfyldt
Målets hensigt	Vurderingskriterier	Resultater og årsag
Det er målet, at Personalestyrelsen styrker lønforvaltningen ved tilvejebringelsen af faste og variable ydelser og videreudvikler det interne finansielle kontrolmiljø omkring disse.	Forvaltningsgrundlag Bidrage til opdatering af det koncernfælles forvaltningsgrundlag (bestemmelse om de tre forsvarslinjer og direktivet for det koncernfælles interne finansielle kontrolmiljø) med procesansvar inden udgangen af 1. halvår 2024. Risikoscreening Overordnet risikoscreening af lønområdet end-to-end: Leverancen har til formål at afdække risici inden for	Forvaltningsgrundlag: Opfyldt Bestemmelsen om de tre forsvarslinjer og direktivet for det koncernfælles interne finansielle kontrolmiljø er endnu ikke opdateret, så det fremgår, at lønområdet er omfattet. Der er endnu ikke formelt truffet endelig beslutning herom, men det er meddelt Forsvarsministeriets Personalestyrelse, at dette kan lægges til grund og at procesansvaret er tildelt Forsvarsministeriets Personalestyrelse. Risikoscreening: Opfyldt Med bistand fra eksterne konsulenter er der foretaget en overordnet kortlægning og risikoscreening af lønprocessen på

	finansielle processer på lønområdet og danner grundlaget for forretningsprojektets senere procesoptegning og mere detaljerede risikovurderinger på væsentlige faste og variable lønydelser. Projektplan Fastlæggelse af projektplan for forretningsprojektet. Planen tager afsæt i risikoscreening og skal - baseret på en vurdering af risiko og væsentlighed - prioritere det videre arbejde med procesbeskrivelser og risikovurderinger samt mitigeringsplaner for risici over ministerområdets risikoappetit, som påbegyndes i 2. halvår 2024. Forretningsregler Oplæg til forretningsregler ift. funktionsadskillelse i de finansielle processer. Ressourcevurdering mv. Foretaget vurdering af ressource-, kompetence og uddannelsesbehov samt plan for kapacitetsopbygning af forsvarslinjerne til varetagelse af TO-BE scenarie.	ministerområdet (undtaget Forsvarets Efterretningstjeneste). Leverancen blev godkendt i forretningsprojektets styregruppe primo september 2024. Projektplan: Opfyldt Styregruppen for forretningsprojektet har godkendt en projektplan for udrulningen af kontrolmiljøet i perioden 2025-2027 og en mere detaljeret projektplan for 2. halvår 2024 og for 2025. Forretningsregler: Opfyldt Forretningsprojektets styregruppe godkendte primo september 2024 notat om forretningsregler og forretningsprincipper på lønområdet. Ressourcevurdering mv.: Opfyldt Eksterne konsulenter har leveret en foreløbig plan for uddannelse og kompetenceopbygning i takt med udrulningen, og der er taget stilling til ressourcebehovet ved Forsvarsministeriets Personalestyrelse som procesansvarlig styrelse og 2. forsvarslinje, men ressourcebehovet i 1. forsvarslinje vil blive vurderet løbende i takt med udrulningen af kontrolmiljøet.
Mål nr. 6: Styrke cyber- og informationssikkerhed		Opfyldt
Målets hensigt	Vurderingskriterier	Resultater og årsag
Det er målet at beskytte forsvaret og dets personel mod brud på fortrolighed, integritet og tilgængelighed ved at behandle Forsvarsministeriets Personalestyrelses informationer og data ordentligt og ansvarligt.	Serviceudvalg Samtlige services og systemer er forankrede i serviceudvalg, hvilket har bidraget til et mere detaljeret overblik over systemporteføljen i forhold til implementeringen af GDPR og modenheden af informations-sikkerheden. Risiko- og konsekvensvurdering Udarbejde risiko- og konsekvensvurderinger for registrerede personer i Forsvarsministeriets Personalestyrelses systemer, således at sådanne er udarbejdet for mindst 60 systemer. Nødplaner Forsvarsministeriets Personalestyrelse har udarbejdet nødplaner for samtlige samfundskritiske systemer, og nødplaner er testet, og læringspunkter er dokumenteret. Derudover er der udarbejdet forretningsnødplaner for 50 pct. af de forretningskritiske systemer, med henblik på at resterende forretningsnødplaner udarbejdes i 2025. Compliance Gennemført en opdateret vurdering af den databeskyttelsesmæssige compliance efter en koncernfælles model. Såfremt der identificeres mangler, skal der indarbejdes en	Serviceudvalg: Opfyldt Forsvarsministeriets Personalestyrelses serviceudvalg har gennemgået den komplette systemliste, og alle systemer er placeret i et tilhørende serviceudvalg. Risiko- og konsekvensvurdering: Opfyldt Der er i 2024 udarbejdet mindst 60 risiko- og konsekvensvurderinger i Forsvarsministeriets Personalestyrelse. Nødplaner: Opfyldt Nødplan for samfundskritiske systemer er udarbejdet, testet og revideret i forhold til de dokumenterede læringspunkter. Der er iværksat en proces for nødplansudarbejdning for de forretningskritiske systemer, som endnu ikke har disse. I 2024 er der valideret nødplaner på minimum 50 pct. af de forretningskritiske systemer. Compliance: Opfyldt GDPR-compliancemålingen er gennemført, og de enkelte udeståender, der blev identificeret, er indarbejdet i den ledelsesgodkendte handlingsplan for området.

	ledelsesgodkendt handlingsplan med forankring i Forsvarsministeriets Personalestyrelse. Awareness Gennemføre mindst fire awareness-kampagner om informations- og persondatasikkerhed samt afholdt halvårlige spørgeskemaer på begge områder med en beståelsesprocent på 85 pct.	Awareness: Opfyldt Der er gennemført en lang række (mere end fire) awareness-kampagner om informations- og persondatasikkerhed. Der er afholdt to spørgeskemaer (quiz) med beståelsesprocent på over 85 pct.
--	--	--

2.4. Målrapporteringens 2. del – uddybende analyser og vurderinger

Delmål 1.2: Nyt Bemandingssystem

I relation til Nyt bemandingssystem er det fremsatte mål ikke opfyldt, og krav og specifikationer af nyt bemandingssystem er endnu ikke afklaret og indmeldt, hvilket ellers var ambitionen ved årets begyndelse. Årsagen til den manglende målopfyldelse skal primært findes i usikkerhed omkring den samlede resourcesætning i relation til udvikling af IT-understøttelsen ved Forsvarsministeriet Materiel- og Indkøbsstyrelse. Denne usikkerhed var årsag til, at der i juni 2024 blev truffet beslutning om at gennemføre en markedsundersøgelse med henblik på at skabe tilstrækkeligt beslutningsgrundlag for en revurdering af den samlede resourcesætning. Markedsundersøgelsen, som oprindeligt var planlagt afsluttet i september 2024, er af flere omgange blevet udsat grundet udfordringer med at udpege de nødvendige ressourcer ved Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse. Markedsundersøgelsen forventes afsluttet ultimo januar 2025, hvorefter et revideret beslutningsgrundlag fremsendes til Forsvarsministeriet

Delmål 4.1: Develop Diverse

Målet er ikke opfyldt, hvilket skyldes en forsinkelse i implementeringen af tiltaget. Tiltaget videreføres i 2025 og forventes udvidet med pilotprojekt for udvalgte militære stillingsopslag. En ny opdatering af Develop Diverse pr. 12. december 2024 giver udfordringer med anvendelse af værktøjet. Værktøjet var derfor midlertidigt sat i bero fra midt til slut december.

2.5. Forventninger til det kommende år

Forsvarsministeriets Personalestyrelses prioriteter i 2025 er uddybet i Personalestyrelsens mål- og resultatplan for 2025, som indeholder 4 faglige mål:

- Implementering af HR-forligsinitiativer
- Styrke HR-driften
- Rekruttering til en styrket værnepligt i Forsvaret
- Overgang til Statens Lønssystem og udvikling af det koncernfælles kontrolmiljø

Personalestyrelsen vil i 2025 have særligt fokus på, hvordan Personalestyrelsens kerneopgaver kan understøtte de strategiske pejlemærker.

Det vil bl.a. ske ved at understøtte en effektiv og struktureret styring af forligsinitiativerne, så tidsplaner, væsentlige milepæle og effekt af forligsinitiativerne opnås tilfredsstillende. Endvidere skal der sikres en løbende, proaktiv interessentinddragelse og kommunikation om HR-initiativerne i delaftalerne.

Personalestyrelsen vil formidle viden til koncernen om status for HR-driften samt forenkle og forbedre organisationens processer for at øge både effektiviteten, brugervenligheden og tilgængeligheden. Personalestyrelsen vil understøtte en styrket værnepligt i Forsvaret gennem tiltag i rekrutteringsindsatsen for værnepligten. Målet er at sikre en fortsat høj frivillighedsgrad og mere ligestilling mellem kønnene.

For at styrke Forsvarets fundament vil Personalestyrelsen sikre overgangen til Statens Lønssystem og videreudvikle det koncernfælles interne finansielle kontrolmiljø.

Ud over de faglige mål i mål- og resultatplanen skal det fremhæves, at Personalestyrelsen bl.a. vil fokusere på den fortsatte implementering af forligsinitiativerne fra delaftalerne 1, 2 og 3, herunder tung brigade, jordbaseret luftsvær, ny værnepligt og modernisering af Forsvarets dag samt implementering af aftale om veteranområdet.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse vurderer, at 2025 vil være præget af høj aktivitet og med behov for løbende prioritering ift. styrelsens økonomiske rammer. Det skal blandt andet ses i lyset af, at forsvarsforliget indebærer et betydeligt behov for øget rekruttering på tværs af ministerområdet, og at styrelsen er en central aktør i forligsimpliceringen af initiativer på HR-området og desuden deltager i implementeringen af en række øvrige initiativer.

3. Regnskab

3.1. Anvendt regnskabspraksis

Forsvarsministeriets Personalestyrelse er regnskabsmæssigt ikke en selvstændig virksomhed med selvstændig årsrapport. Regnskabet for Forsvarsministeriets Personalestyrelse er indeholdt i regnskabet for virksomheden med CVR-nr. 16 28 71 80. Forsvarsministeriets Personalestyrelses aktiver og passiver indgår 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 Forsvarsministeriets Personalestyrelses årsberetning består alene af et udgiftsbaseret driftsregnskab og tilhørende noter og skal derfor ses som et bilag til 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 for Forsvarsministeriets Personalestyrelse er udarbejdet i overensstemmelse med statens udgiftsbaserede regnskabsprincipper 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 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 2023 for virksomheden med CVR-nr. 16 28 71 80.

3.7. Bevillingsregnskab

Tabel 3.7.1. Bevillingsregnskab (mio. kr.)

Hovedkonto	Navn	Bevillings - type	(Mio. kr.)	Bevil- ling	Regn- skab	Afvig- else	Videre- førelse Ultimo
Drift							
§12.12.01	Egen virksomhed	Drift	Udgifter	403,1	397,3	5,8	15,6
			Indtægter	-0,5	-0,1	-0,4	
§12.12.02	Funktional virksomhed	Drift	Udgifter	1.059,5	1.070,1	-10,6	51,8
			Indtægter	-0,1	0,0	-0,1	
§12.12.03	Centralt styrede enheder	Drift	Udgifter	93,2	83,0	10,2	19,9
			Indtægter	0,0	0,0	0,0	
§12.12.04	Arbejdsskadeerstatninger mv.	Drift	Udgifter	806,7	795,7	11,0	23,5
			Indtægter	0,0	0,0	0,0	
§12.12.05	Veterancenter	Drift	Udgifter	156,7	159,7	-3,0	16,9
			Indtægter	-0,3	0,0	-0,3	
Administrerede ordninger							
§12.12.10	Erstatning mv. til tidligere udsendte soldater m.fl.	Lovbunden	Udgifter	223,8	279,0	-55,2	0,0
			Indtægter	-223,8	-279,0	55,2	

Personalestyrelsens bemærkninger til afvigelserne i forbrug i forhold til bevilling:

§ 12.12.01 Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Egen virksomhed

På hovedkontoen er der et mindreforbrug på 5,4 mio. kr. af en bevilling på 402,6 mio. kr. Det svarer til et mindreforbrug på 1 pct. Mindreforbruget kan henføres til flere refusionsindtægter end forventet samt færre lønudgifter i forbindelse med initiativer i forsvarsforligets delaftaler.

§ 12.12.02. Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Funktional virksomhed

På hovedkontoen er der et merforbrug på 10,7 mio. kr. af en bevilling på 1.059,5 mio. kr. Det svarer til et merforbrug på 1 pct. Merforbruget kan henføres til to modgående bevægelser. I den ene retning trækker omflytning af bevilling på tillægsbevillingslovforslaget. I den modsatte retning trækker flere indgåede refusioner og færre medarbejdere på civiluddannelse.

§ 12.12.03 Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Centralt styrede enheder

På hovedkontoen er der et mindreforbrug på 10,2 mio. kr. af en bevilling på 93,2 mio. kr. Det svarer til et mindreforbrug på 11 pct. Det skyldes, at bevillingen inkluderede midler til tre nye forsvarsattachéstillinger, hvoraf en stilling blev besat senere på året end forventet, mens de andre først besættes i 2025. Ydermere har udgifterne på forsvarsattaché-området generelt været lavere end forventet.

§ 12.12.04. Arbejdsskadeerstatninger

Årets samlede resultat på hovedkontoen er et mindreforbrug på 11 mio. kr. af en bevilling på 806,7 mio. kr. Det svarer til et mindreforbrug på 1 pct.

§ 12.12.05 Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Veterancentret

På hovedkontoen er der et merforbrug på 3,3 mio. kr. af en bevilling på 156,4 mio. kr. Det svarer til et merforbrug på 2 pct. Det skyldes et større træk på netværkpsykologerne ved Veterancentret og færre fondsmidler end budgetteret.

§ 12.12.10 Erstatning mv. til tidligere udsendte soldater m.fl.

Hovedkontoen, der er en lovbunden bevilling, administreres af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. På kontoen udgiftsføres udbetalinger til tidligere udsendte soldater m.fl., og der indtægtsføres tilsvarende indtægter fra de relevante ministerområder, der skal betale udbetalingerne (Forsvarsministeriet, Justitsministeriet og Udenrigsministeriet). Forsvarsministeriets Personalestyrelse har ingen bemærkninger til resultatet.

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

§ 12.12.01, § 12.12.02, § 12.12.03, § 12.12.04, § 12.12.05 Driftsbevillinger	Regnskab 2024	Budget 2025
Nettoudgift	2.505,7	2.513,0
Udgift		
16. Husleje, leje af arealer, leasing	0,5	-
17. Internt statsligt køb af varer og tjenester	10,8	-
18. Lønninger / personaleomkostninger	1.156,6	1.185,5
22. Andre ordinære driftsomkostninger	1.177,2	1.328,4
26. Finansielle omkostninger	7,5	-
43. Interne statslige overførselsudgifter	87,2	-
44. Tilskud til personer	2,1	-
46. Tilskud til anden virksomhed	63,9	-
Indtægt		
11. Salg af varer	0,0	-0,9
12. Internt statsligt salg af varer og tjenester	0,0	-
21. Andre driftsindtægter	-0,1	-

Det bemærkes, at grundbudgettet ikke er specificeret i samme grad som regnskabstallene.



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