



FORSVARSMINISTERIET
PERSONALESTYRELSEN

Årsberetning

**Forsvarsministeriets
Personalestyrelse**

2018

Indhold

Virksomhedsoplysninger	2
1. Beretning	3
1.1. Præsentation af styrelsen	3
1.2. Ledelsesberetning	4
1.3. Forventninger til det kommende år	7
2. Målrapportering	8
2.1. Målrapporteringens 1. del – skematisk oversigt	8
2.2. Målrapporteringens 2. del – uddybende analyser og vurderinger	15
3. Regnskab	19
3.1. Anvendt regnskabspraksis	19
3.2. Bevillingsregnskab	19
3.3. Øvrige regnskabsoplysninger	22
4. Ledelsespåtegning	23
4.1. Påtegning	23

Virksomhedsoplysninger

Styrelsens navn Forsvarsministeriets Personalestyrelse

Styrelseschef Laila Reenberg

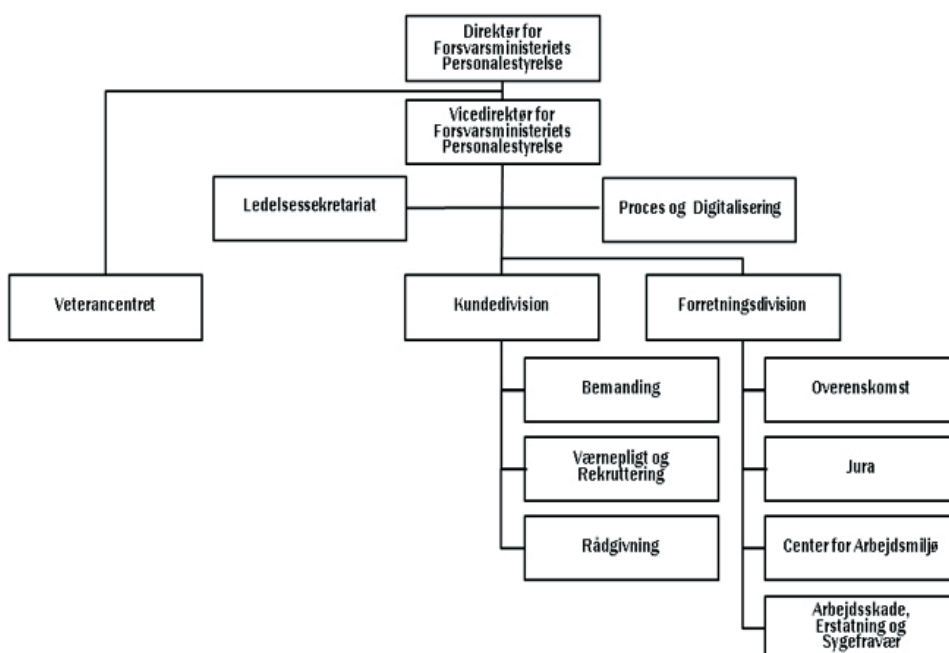
Revision Rigsrevisionen
Landgreven 4
1301 København K

Advokat Kammeradvokaten
Vester Farimagsgade 23
1606 København V

Banker Danske Bank
Holmens Kanal 2-12
1090 København K

Statens Koncern Betalinger
Girostrøget 1
0800 Høje Taastrup

Organisering af Forsvarsministeriets Personalestyrelse:



1. Beretning

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

Mission:

Sammen arbejder vi for Danmarks sikkerhed, interesser og borgernes tryghed.

Vision:

- Vi driver og udvikler opgaveløsningen, så vi får mest mulig effekt ud af de ressourcer, vi sammen råder over.
- Vi er en professionel og bredt anerkendt samarbejdspartner.
- Vi skaber fælles handlekraft gennem loyalt og tillidsfuldt samarbejde.

1.1. Præsentation af styrelsen

Personalestyrelsen varetager opgaver inden for personaleområdet i koncernen, herunder:

- Udvikling og udmøntning af koncernfælles HR-strategiske tiltag.
- HR-driften i koncernen.

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

Personalestyrelsen har omsat den koncernfælles mission og vision til et strategisk målbillede, der identificerer fire indsatsområder, som følger:

- Personalestyrelsen rekrutterer og ansætter medarbejdere, så ministerområdet kan arbejde for Danmarks sikkerhed, interesser og borgernes tryghed.
- Personalestyrelsen skaber sammenhæng mellem HR-strategier og opgaveløsningen på ministerområdet.
- Personalestyrelsen rådgiver cheferne, for at vi sammen kan finde de bedste HR-løsninger til at understøtte koncernens opgaveløsning og dens medarbejdere.
- Veterancenteret yder en systematisk indsats for at hjælpe veteraner og pårørende.

Personalestyrelsens virke omfatter egen virksomhed, funktionel virksomhed og centralt styrede enheder. Personalestyrelsens samlede bevilling på finanslovens hovedkonti udgjorde i 2018 i alt 1.986,2 mio. kr., fordelt således:

- Egen virksomhed (hovedkonto § 12.12.01): 387,7 mio. kr.
- Funktionel virksomhed (hovedkonto § 12.12.02): 1.507,7 mio. kr.
- Centralt styrede enheder (hovedkonto § 12.12.03): 90,8 mio. kr.

TABEL 1.1.1. / Styrelsens hovedkonti

Hovedkonti	Navn	Bevillingstype
§ 12.12.01	Egen virksomhed	Driftsbevilling
§ 12.12.02	Funktionel virksomhed	Driftsbevilling
§ 12.12.03	Centralt styrede enheder	Driftsbevilling

1.2. Ledelsesberetning

I 2018 har Personalestyrelsens strategiske fokus været rettet mod:

- At indfri de opstillede pejlemærker for Personalestyrelsens varetagelse af HR-opgaverne i koncernen, som er beskrevet i mål- og resultatplanen.
- At udrulle Personalestyrelsens nye strategi, der understøtter vores ambition om at være statens bedste HR-organisation gennem fornyelse og nytænkning i løsningen af kerneopgaverne. Strategien, der tager afsæt i kerneopgaverne, angiver mål og retning for vores organisation og udgør en fælles og konsolideret ramme for, hvordan vi udadtil vil opfattes som samarbejdspartner og indadtil vil udvikle vores kompetencer.
- Styrkelse af HR-rådgivningen i form af en tilpasset regional partnerstruktur med tilstedeværelse ved Værnsfælles Forsvarskommandos operative kapaciteter på garnisons-, flådestations- og flyvestationsniveau, der via synlighed og tilgængelighed – tæt på de brugende myndigheder – kan levere brugbare HR-faglige løsninger.
- Veterancentrets indsats for at støtte veteraner og deres pårørende, herunder bl.a. dialog og samarbejde med øvrige interessenter på veteranområdet, der samlet set skal bidrage til øget anerkendelse af veteraner og pårørende for den helt særlige indsats, de har ydet for Danmark.

Derudover har også implementering af forsvarsforlig 2018-2023, implementering af den nye EU-persondataforordning samt forhandling om og implementering af resultaterne af Overenskomst 2018 haft stor fokus.

I mål- og resultatplan for 2018 var Personalestyrelsens fire indsatsområder udmøntet i 11 konkrete faglige resultatomål. Tabel 1.2.1. afspejler det samlede resultat af den faglige målopfyldelse for de enkelte resultatomål.

TABEL 1.2.1. / Årets faglige resultater

Mål	Opfyldt	Delvist opfyldt	Ikke opfyldt
A. Rekruttering til uddannelser		X	
B. Rekruttering til stillinger	X		
C. Værnepligt	X		
D. Procesoptimering og digitalisering	X		
E. Databeskyttelsesforordningen	X		
F. Overenskomster	X		
G. HR-partnervirke	X		
H. Rådgivning, service		X	
I. Arbejdsmiljø og sygefravær		X	
J. Veterancentrets indsats	X		
K. Forligsimplicitering	X		
I alt	8	3	0

Samlet set må 2018 betegnes som et resultatmæssigt tilfredsstillende år for Personalestyrelsen. Alle faglige resultatmål på de prioriterede indsatsområder er således enten opfyldt eller delvist opfyldt.

Vi er fortsat udfordret, når det gælder rekruttering til visse af Forsvarets uddannelser. Den generelle interesse for Forsvarets uddannelser vurderes tilfredsstillende, mens målgruppen til især de tekniske uddannelser, som har de nødvendige uddannelsesmæssige forudsætninger og faglige kvalifikationer, er ganske lille. Hvad angår målsætningen om at optimere sygefraværshåndteringen inden for ministerområdet vurderes fundamentet herfor tilvejebragt, mens effekten af de igangsatte initiativer endnu ikke kan aflæses statistisk.



Forsvaret er for dem, der kan og vil, og vi har fokus på den enkeltes kompetencer – ikke på køn, seksualitet m.v. Det var et af budskaberne ved årets Copenhagen Pride Parade, hvor der for 3. år i træk var deltagelse af chefer og medarbejdere fra Forsvaret, Beredskabet og de øvrige styrelser.

Samtidig kan vi konstatere en tilfredsstillende fremdrift i arbejdet med at implementere det nye forsvarsforlig. Dette gælder både de forligsinitiativer, som Personalestyrelsen er implementeringsansvarlige for, og de forligsinitiativer vi som HR-organisation på strategisk niveau skal understøtte ministerområdets øvrige styrelser og myndigheder i implementeringen af. Bl.a. har vi støttet nyordningen på det operative område, som er gennemført uden unødige forsinkelser.

Personalestyrelsen kan samtidig konstatere, at opgaveløsningen er gennemført inden for de afsatte økonomiske rammer. Årets mindreforbrug kan primært henføres til, at området – som et led i rebudgetteringen – er tilført yderligere bevilling for at imødegå risikoen for et eventuelt uforudset forbrug i slutningen af året. Det er kun en mindre andel af denne tilførsel, som er anvendt, idet en ekstraordinær lønudgift vedrørende refusioner blev placeret centralt hos Personalestyrelsen. Alt i alt et tilfredsstillende resultat.

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

	2018
Bevilling	1.986,2
Regnskab	1.951,5
Årets resultat	34,7
Tidligere års overførte overskud	51,6
Overskud herefter til videreførelse	86,3

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

	Regnskab 2018		
Ordinære driftsindtægter (ekskl. bevillinger)	-1,2		
Ordinære driftsomkostninger	1.898,1		
- Heraf personaleomkostninger	1.023,6		
Andre driftsposter, netto	52,1		
Finansielle poster, netto	2,5		
Ekstraordinære poster, netto	0,0		
Årets resultat (ekskl. bevillinger)	1.951,5		
	Driftsbevilling		Anlægsbevilling
Indtægter	-0,6	Indtægter	0,0
Udgifter	1.952,1	Udgifter	0,0
Årets nettoudgifter (ekskl. bevillinger)	1.951,5	Netto	0,0
Bevilling inkl. tillægsbevilling, netto	1.986,2	Bevilling, indtægter inkl. tillægsbevilling	0,0
		Bevilling, udgifter inkl. tillægsbevilling	0,0
Årets resultat	34,7		0,0
Til videreførelse	34,7		

1.3. Forventninger til det kommende år

I samarbejde med øvrige styrelser og myndigheder på ministerområdet vil Personalestyrelsen i 2019 have særlig fokus på at:

- Understøtte den forligsfastede styrkelse af Forsvarets operative kapaciteter gennem rekruttering af kompetente mænd og kvinder.
- Styrke evnen til at fastholde medarbejderne ved at skabe bedre vilkår for det enkelte individ gennem løsningsorienteret og imødekommende dialog og rådgivning om HR.
- Professionalisere HR-opgaveløsningen gennem fortsat digitalisering af interne og eksterne HR-processer.

Disse fokusområder medvirker til at sikre, at ministerområdet har de medarbejdere, der skal til for at løse kerneopgaverne.

Personalestyrelsens økonomiske rammer for 2019 giver ikke anledning til bemærkninger, udover at HR-rådgivning til de operative myndigheder under Forsvarskommandoen er fuldt implementeret og derfor forøger rammerne, hvilket ligeledes gør sig gældende for forligsinitiativet vedrørende øget rekruttering af værnepligtige.

2. Målrapportering

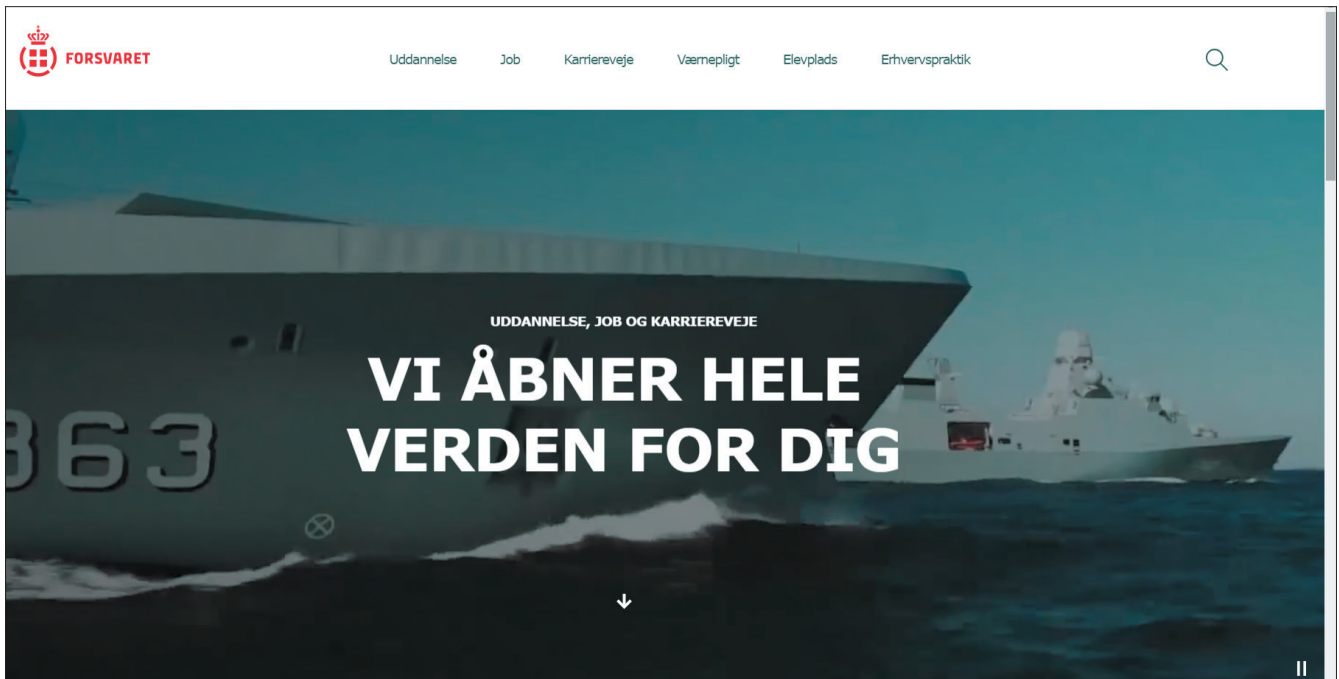
2.1. Målrapporteringens 1. del – skematisk oversigt

TABEL 2.1.1. / Skematisk oversigt over årets målopfyldelse

A. Rekruttering til uddannelser	
Succeskriterium Det er målet, at Personalestyrelsen skal forestå rekrutteringen til koncernens grundlæggende uddannelser i tæt samarbejde med koncernens øvrige styrelser, myndigheder og skoler. Vi skal således generere et tilstrækkeligt antal kvalificerede ansøgere til koncernens grundlæggende uddannelser samt afprøve og udvælge de bedst egnede ansøgere. Gennem afprøvning og udvælgelse udføres samtidig en forebyggende indsats mod psykiske skader ved at afklare ansøgers psykiske robusthed til deltagelse i internationale missioner, der således understøtter Veteranpolitikken. Målet er nået, når Personalestyrelsen kan opfylde rekrutteringsmålet (defineret som det samlede antal af kandidater til de udbudte uddannelser) til de grundlæggende uddannelser i koncernen som aftalt med aftagerne af kandidater til de enkelte uddannelser.	Målupfyldelse Delvist opfyldt
Opnåede resultater I kraft af en række målrettede markedsføringskampagner og andre former for eksponering har Personalestyrelsen modtaget mere end 4.700 ansøgninger til Forsvarets grundlæggende uddannelser. Den efterfølgende afprøvning har tilvejebragt mere end 1.700 kvalificerede kandidater. Målupfyldelsesgraden for rekruttering af kvalificerede kandidater til Forsvarets grundlæggende uddannelser for 2018 er samlet set 91,3 pct. Selvom 1.700 kvalificerede kandidater numerisk set imødekommer den samlede efterspørgsel, er vi fortsat udfordret på at kunne tilvejebringe tilstrækkelig med ansøgere til de fleste tekniske uddannelser i Søværnet og Flyvevåbnet. Vi arbejder løbende på at optimere rekrutteringen til de grundlæggende uddannelser i tæt samarbejde med de tre værn. Et eksempel herpå er etablering af en praktikordning i Søværnet for maskinmesterstuderende, der vurderes at have haft en positiv effekt på interessen for at søge uddannelsen som maskinteknisk officer. På tilsvarende vis har vi i samarbejde med Flyvevåbnet – for at gøre det mere attraktivt for potentielle ansøgere til pilotuddannelsen – åbnet mulighed for, at ansøgerne fremadrettet kan angive, hvilken flytype der ønskes uddannelse til, således at ikke alle ansøgere udvælges ud fra den forudsætning, at de skal flyve kampfly. Tre delmål er opnået, tre delmål er delvist opnået og et delmål er ikke opnået, hvilket betyder, at det samlede mål er delvist opfyldt.	Økonomi¹ Budget: 41,5 mio. kr. Forbrug: 47,4 mio. kr.
B. Rekruttering til stillinger	
Succeskriterium Det er målet, at Personalestyrelsen efter anmodning faciliterer bemanning af alle stillinger på ministerområdet. Målet er nået, når Personalestyrelsen kan gennemføre en rekrutteringsproces for chefer inden for 80 dage og 60 dage for øvrige medarbejdere, samt når der i de efterfølgende tilfredshedsundersøgelser ved henholdsvis rekvirerende chef og ansøgerne måles en tilfredshed på mindst 3 på en skala fra 1-4, hvor 3 svarer til tilfredsstillende.	Målupfyldelse Opfyldt
Opnåede resultater Personalestyrelsens HR-konsulenter har i løbet af 2018 rådgivet og assisteret koncernens chefer i forbindelse med rekruttering af kvalificerede medarbejdere til mere end 4.000 ledige stillinger. Det gennemsnitlige tidsforbrug ved rekruttering til øvrige stillinger² overskrider måltallet på 60 dage. Selvom måltallet for tidsforbrug er overskredet, skal det bemærkes, at de rekrutterende chefer udtrykker tilfredshed med tidsforbruget. Tre af fire opstillede delmål for tidsforbrug og tilfredshed med vores rekrutteringsprocesser er således opnået. Målet er derfor opfyldt.	Økonomi Budget: 44,4 mio. kr. Forbrug: 45,5 mio. kr.

¹ Afvigelsen mellem budget og forbrug skyldes, at grundbudgettet (lagt ultimo 2017) ikke medtager rammereguleringer gennem året. Forsvarsforliget har således afstedkommet flere rammeforøgelse for Personalestyrelsen i 2018.

² Militære og civile stillinger på leder-, mellemløber og manuelt niveau.



I august 2018 fik Forsvarsministeriets Personalestyrelse et nyt karrieresite, som er mere intuitivt og tidssvarende. Her kan nuværende og kommende ansatte i koncernen finde alt om job, uddannelse og værnepligt i Forsvaret, Beredskabsstyrelsen og de øvrige styrelser.

C. Værnepligt

Succeskriterium Det er målet, at Personalestyrelsen understøtter den politiske beslutning om værnepligt i Danmark og via øget oplysning om værnepligten og gennemførelse af Forsvarets Dag motiverer og tilvejebringer værnepligtige mænd og kvinder med værneret til gennemførelse af værnepligtsuddannelse i Forsvaret og Beredskabsstyrelsen. På Forsvarets Dag gennemføres tillige målrettede informations- og oplysningsaktiviteter overfor målgruppen for at styrke mangfoldigheden i koncernen og rekrutteringsindsatsen til koncernens grundlæggende uddannelser. Målet er nået, når Personalestyrelsen kan opnå en +/- 3 pct. målopfyldelse i forhold til forligstekstens angivne behov for antal indkaldte værnepligtige pr. år, herunder at minimum 95 pct. af dem, der indkaldes, har indgået aftale om frivillig gennemførelse af værnepligtsuddannelse. Heraf skal kvinder på værnepligtslignende vilkår udgøre minimum 20 pct.	Målopfyldelse Opfyldt
Opnåede resultater Med udgangspunkt i værnepligtsloven har Personalestyrelsen i 2018 på Forsvarets Dag afprøvet unge mænd og kvinder for at imødekomme det forligsfastlagte antal egnede personer, der skal indkaldes til værnepligtsuddannelse til Forsvaret og Beredskabsstyrelsen. Vi har i alt indkaldt 4.208 værnepligtige til Forsvaret og 419 værnepligtige til Beredskabsstyrelsen. I løbet af 2018 har vi iværksat en række initiativer, der har medført en markant interesseforøgelse blandt kvinder for fremmøde på Forsvarets Dag. Effekten heraf forventes dog først for alvor at slå igennem i 2019. Samlet modsvarer antallet af værnepligtige en målopfyldelsesgrad på +0,15 pct. Andelen af indgåede aftaler om frivillig gennemførelse af værnepligt udgør 99,3 pct., hvoraf 16,8 pct. er kvinder. To af tre delmål er således opnået, mens det tredje delmål er delvist opnået. Målet er derfor opfyldt.	Økonomi Budget: 29,0 mio. kr. Forbrug: 30,4 mio. kr.



I efteråret blev der gennemført en landsdækkende markedsføring i forbindelse med afholdelse af National Inspirationsdag for Kvinder fem steder i landet. Over 255 kvinder tilmeldte sig arrangementerne.

D. Procesoptimering og digitalisering

Succeskriterium

Det er målet, at Personalestyrelsen skal drive udviklingen og optimeringen af de koncernfælles IT-løsninger på HR-området for at øge tilgængelighed og kvalitet af de eksisterende løsninger samt forenkle eksisterende forretningsgange og derigennem lette den administrative del af det decentrale HR-arbejde. Vi vil opfattes af kunderne som en innovativ, kompetent sparringspartner og bidrager i forbindelse med identifikation, anvendelse og implementering af nye teknologier på områderne automatisering og digital selvbetjening samt den fremadrettede udvikling af den koncernfælles projektmodel.

Målet er nået, når Forsvarsministeriets Personalestyrelse i 2018 har opnået følgende:

- Automatisering (Robotics) fortsættes.
- Tre digitale projekter (Karrieresite, Tidsstyring³ og E-læringsløsninger) faciliteres.
- Den leverede brugerstøtte og brugeruddannelse vedrørende DeMars-understøttede HR-processer ved en tilfredshedsundersøgelse udviser et resultat på mindst 3,5 på en skala fra 1-5.

Målopfylde

Opfyldt

Opnåede resultater

Personalestyrelsens fokus har i 2018 været rettet imod at øge tilgængelighed og kvalitet, at forenkle forretningsgange samt optimere uddannelseskonceptet for eksisterende IT-løsninger på HR-området.

Vi har i 2018 opbygget et internt "robot"-kompetencecenter og udarbejdet anbefalinger til en koncernfælles praksis på automatiseringsområdet. Sideløbende hermed er tre procesautomatiseringer udviklet og idrøftsat. Desuden blev det nye koncernfælles karrieresite idrøftsat i 3. kvartal.

Udviklingen af den nye tidsstyringsløsning følger samlet set den fastlagte tidsplan. Det har dog periodevis været nødvendigt at tilføre ekstra ressourcer til testaktiviteter i tidsstyringsprojektet, hvorfor det opstillede servicemål for brugerstøtte til IT-understøttede HR-processer ikke har kunnet opnås. Hvad angår brugeruddannelse, er det opstillede delmål opnået.

Fire ud af fem delmål er opnået. Samlet set er målet derfor opfyldt.

Økonomi

Budget: 21,1 mio. kr.
Forbrug: 25,7 mio. kr.⁴

³ Projekt Tidsstyring er et flerårigt projekt, som først forventes endeligt afsluttet ultimo 2019.

⁴ Se fodnote 1.

E. Databeskyttelsesforordningen	
Succeskriterium Det er målet, at Personalestyrelsen skal yde juridisk støtte til implementering af databeskyttelsesforordningen ved øvrige styrelser og myndigheder i koncernen, og herunder facilitere arbejdet i den erfaringsudvekslingsgruppe mellem jurister og/eller databeskyttelsesrådgivere, der oprettes som led i implementeringen. Målet er nået, når Personalestyrelsen via en brugerundersøgelse ved koncernens øvrige styrelser og myndigheder dokumenterer en tilfredshed med den juridiske bistand og støtte i forbindelse med implementeringen på mindst 3 på en skala fra 1-4, hvor 3 svarer til tilfredsstillende.	Målopfyldelse Opfyldt
Opnåede resultater Forberedelse og implementering af den nye EU-databeskyttelsesforordning har været en stor opgave for ministerområdets styrelser og myndigheder. Særligt for Personalestyrelsen har forordningen medført behov for justeringer af vores forretningsprocesser. Via regelmæssige møder og løbende erfaringsudveksling blandt deltagerne i det juridiske samarbejdsforum, der blev oprettet til støtte for implementering af forordningen, har vi faciliteret udrulningen på tværs af ministerområdet. Desuden har vi ydet efterspørgselsstyret og proaktiv juridisk støtte til øvrige styrelser og myndigheder. Resultatet af de gennemførte tilfredshedsundersøgelser i forhold til implementering af databeskyttelsesforordningen ligger på 3,48 for 1. halvår og 3,50 for 2. halvår 2018. Målet er derfor opfyldt.	

F. Overenskomster	
Succeskriterium Det er målet, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse sikrer en tilstrækkelig og tilfredsstillende kommunikation om og implementering af resultatet for Overenskomst 2018 (OK18) i forhold til koncernens styrelser og myndigheder. Målet er nået, når samtlige aktiviteter i kommunikationsplanen er gennemført, og delvist nået, såfremt 75 pct. af de besluttede aktiviteter er gennemført, jf. de opstillede milepæle, og når forvaltningsgrundlaget er tilvejebragt senest 3 måneder efter indgåelse af aftale herom med den faglige organisation. Målopfyldelsen suppleres med en tilfredshedsundersøgelse om interessenternes inddragelse i det samlede projekt i forbindelse med projektevalueringen af OK18 i april måned 2018. Målet er nået, når resultatet af den gennemførte tilfredshedsundersøgelse er mindst 3 på en skala fra 1-4, hvor 3 svarer til tilfredsstillende.	Målopfyldelse Opfyldt
Opnåede resultater På aftale- og overenskomstområdet har vores opgaveløsning i 2018 været rettet mod de faktiske forhandlinger om OK18 samt den efterfølgende implementering af forhandlingsresultaterne på de centrale og decentrale forhandlingsområder. Den gennemførte tilfredshedsundersøgelse medio 2018 om interessentinddragelse gav et samlet resultat på 3,15. Desuden er samtlige aktiviteter i kommunikationsplanen, som Personalestyrelsen var ansvarlig for, gennemført. Bortset fra to områder er resultatpapirer for indgåelse af aftaler med de faglige organisationer godkendt af Moderniseringsstyrelsen, og aftaledokumenter er udfærdiget. Underskrevne aftaler er generelt implementeret inden for tidsfristen på 3 måneder. Underskrifter udestår dog fortsat på flere delegationsområder, da de faglige organisationer bl.a. afventer centrale cirkulærer m.v. fra Moderniseringsstyrelsen. To af delmålene (kommunikation og interessentinvolvering) er opnået, mens delmålet vedrørende tidsforbrug i forbindelse med aftaleimplementering er delvist opnået. Samlet set er målet derfor opfyldt.	Økonomi Budget: 15,8 mio. kr. Forbrug: 16,4 mio. kr.

G. HR-partnervirke

Succeskriterium

Det er målet, at Personalestyrelsens HR-partnere gennem øget lokal fokus og i tæt koordination med operative myndigheder og tjenestesteder, herunder etablerede administrative fællesskaber, skal understøtte og facilitere den decentrale forankring og implementering af Forsvarsministeriets HR-strategi, og derved skabe sammenhæng til de HR-relaterede behov og udfordringer hos koncernens styrelser og myndigheder via levering af standardiserede HR-serviceydelser, der tager afsæt i den lokale kontekst.

Målet er nået, når det i forbindelse med en brugerundersøgelse blandt udvalgte chefer, som HR-partnerne hidtil kun indirekte har støttet, er afdækket, hvad der konkret efterspørges i forhold til tilgængelighed og HR-opgavevaretagelse, og Personalestyrelsen i fortsættelse heraf har tilpasset opgaveløsningen hertil inden for de til rådighed værende rammer. I overgangsperioden fastholdes nuværende mål om, at der i forbindelse med en tilfredshedsundersøgelse blandt direktører og myndighedschefer m.fl., der betjenes af HR-partnere, opnås et resultat på mindst 3 på en skala fra 1-4, hvor 3 svarer til tilfredsstillende.

Opnåede resultater

Personalestyrelsen gennemførte i 1. kvartal 2018 en rundrejse til operative myndigheder⁵, hvor behovet for at styrke HR-støtten til disse, samt enheder på lavere niveau, blev drøftet. I umiddelbar forlængelse heraf blev det besluttet at forøge HR-partnerstrukturen til også at dække operative myndigheder på dette niveau. Den organisatoriske opbygning heraf blev afsluttet medio november.

Parallelt hermed har vi arbejdet med at udbygge relationerne mellem kunderne og Personalestyrelsen, samt opbygge faglig viden, for at løfte kvaliteten af HR-rådgivningen. Vi har desuden støttet Værnsfælles Forsvarskommando i etablering af administrative fællesskaber i den operative struktur gennem fastlæggelse af samarbejdsrelationer og snitflader til HR-partnerstrukturen.

De gennemførte tilfredshedsundersøgelser af HR-partnernes opgavevaretagelse udtrykker stor tilfredshed hermed. Alle delmål er hermed opnået, hvorfor målet derfor er opfyldt.

Målopfylde

Opfyldt

Økonomi

Budget: 25,0 mio. kr.
Forbrug: 26,3 mio. kr.



- I november 2018 startede 26 nye HR-partnere ved de operative myndigheder. Ved at være til stede i garnisoner, på flådestationer og flyvestationer, øger vi tilgængeligheden i hverdagen og styrker og udvikler HR-rådgivningen efter brugernes behov.

⁵ Garnisons-, flådestations-, flyvestations- og beredskabscenterniveau.

H. Rådgivning, Service	
Succeskriterium Det er målet, at Personalestyrelsen yder rådgivning om HR til chefer og ledere samt medarbejdere i Forsvarsministeriets koncern. Rådgivningen foregår skriftligt, telefonisk samt ved dialog (chatfunktion) og selvbetjening via HR-portal og skal i sidste ende også kunne ydes til den operative soldat uden daglig IT-adgang. Målet er nået, når HR-portal er udbygget med en online chatfunktion, og det i forbindelse med en brugerundersøgelse blandt brugerne af HR-portal og HR-rådgivningsservice er afdækket, hvad der reelt efterspørges af HR-rådgivning og -service. Når brugerundersøgelsen er afsluttet, resultatet heraf er evalueret, og HR-portal og HR-rådgivningsservice er justeret i overensstemmelse hermed, genoptages de hidtidige kundetilfredshedsundersøgelser.	Målopfylde Delvist opfyldt
Opnåede resultater For størsteparten af ministerområdets chefer og medarbejdere er HR Service og HR-portal de primære indgangsvinkler til HR-området. Personalestyrelsens fokus har i 2018 været rettet mod løbende at optimere kvalitet og tilgængelighed af den rådgivning og de data, som stilles til rådighed via disse to kanaler. Ved årsskiftet 2017/2018 iværksatte vi arbejdet med at etablere en chatfunktion på HR-portal. Arbejdet måtte imidlertid stilles i bero, da relevant teknologi, der kan anvendes på koncernens intranet, ikke kunne tilvejebringes. Tidsperspektiv og mulighed for implementering af en egentlig chatfunktion er således uafklaret⁶. Blandt brugere af HR Service og HR-portal er der afdækket et behov for fortsat optimering af HR-portalens søgefunktion. Optimeringstiltag med fokus på brugervenlighed og tilgængelighed er gennemført og idrætset som led i den løbende drift og vedligeholdelse. Tilfredshedsundersøgelser for HR Service og HR-portal er derfor genoptaget i 2. halvår og udviser et tilfredsstillende resultat. Sideløbende hermed videreføres brugerundersøgelser med henblik på at afdække eventuelt yderligere optimeringsbehov/-muligheder. Med et opnået delmål og et delmål, som ikke blev opnået, er det samlede mål delvist opfyldt.	Økonomi Budget: 16,2 mio. kr. Forbrug: 17,1 mio. kr.

I. Arbejdsmiljø og sygefravær	
Succeskriterium Det er målet, at Personalestyrelsen skal facilitere, at koncernens styrelser/myndigheder er på forkant med arbejdsmiljøudviklingen – med særlig fokus på understøttelse af målene i den koncernfælles arbejdsmiljøstrategi 2020. Personalestyrelsen skal endvidere bidrage til at optimere håndteringen af sygefravær i koncernen, så cheferne sættes i stand til at agere hensigtsmæssigt i forhold til syge medarbejdere, og sygefraværet således i sidste ende mindskes. Koncernens chefer skal endvidere rådgives så grundigt i afskedssager vedrørende sygefravær, at alle aspekter ud fra en helhedsbetragtning til gavn for koncernen er blevet drøftet. Målet på arbejdsmiljøområdet er nået, når der i forbindelse med tilfredshedsundersøgelser ved henholdsvis koncernens styrelser og myndigheder samt udvalg på arbejdsmiljøområdet opnås et resultat på mindst 3 på en skala fra 1-4, hvor 3 svarer til tilfredsstillende. På sygefraværsområdet er målet nået, når der i forbindelse med en tilsvarende tilfredshedsundersøgelse om sygefraværshåndtering blandt personaleansvarlige chefer ved Trænregimentet (TRR) og Forsvarets Forsyning, Depot og Distribution (FDD) opnås et resultat på mindst 3. Sideløbende vil en analyse af sygefraværstatistikker for de to myndigheder blive foretaget, med henblik på at identificere om pilotprojektet har resulteret i et fald i det langvarige sygefravær i 2018 sammenlignet med årene 2016 og 2017.	Målopfylde Delvist opfyldt
Opnåede resultater Personalestyrelsen har i 2018 haft fokus på at implementere værktøjer, gennemføre uddannelser og yde rådgivning for at understøtte øvrige styrelser egen indsats med at fremme sunde og sikre arbejdspladser. Derudover har vi i rammen af pilotprojektet på sygefraværsområdet udviklet og afprøvet nye forretningsprocesser for håndtering af sygefraværssager i koncernen. Resultatet af de halvårslige tilfredshedsundersøgelser på arbejdsmiljø- og sygefraværsområdet er tilfredsstillende. Pilotprojektet for håndtering af sygefravær, hvor bl.a. vores rådgivning om og opfølgning på konkrete sygefraværssager er blevet optimeret, har imidlertid ikke – trods forventninger herom – udmøntet sig i et målbart fald i det langvarige sygefravær. Dette kan efter Personalestyrelsens opfattelse tilskrives kompleksiteten i den enkelte fraværssag, samt at det faktiske antal sager i praksis umuliggør sammenligning fra år til år. Med to opnåede delmål og et delmål, som ikke blev opnået, er det samlede mål delvist opfyldt.	Økonomi Budget: 24,9 mio. kr. Forbrug: 24,2 mio. kr.

⁶ I bestræbelserne på at tilvejebringe relevant viden om benyttelse af chatfunktioner på portalløsninger, har vi valgt at implementere en chatbot på det nye internetbaserede karrieresite.

J. Veterancentrets indsats

Succeskriterium Det er målet, at Veterancentret skal yde en systematisk indsats for at hjælpe veteraner og pårørende. Målet er nået, når Veterancentret har opnået følgende delmål: • Rådgivning og rehabilitering af veteraner resulterer i, at 60 pct. af de rådgivne/rehabiliterede har opnået en forbedring af deres situation/tilstand. • Behandling resulterer i, at 60 pct. af de behandlede med svære PTSD-symptomer har opnået en reduktion af de initiale symptomer. • Forskning resulterer i, at der indsendes mindst to artikler til relevant videnskabeligt tidsskrift i 2018, og at der afholdes minimum seks "Viden om veteraner"-arrangementer.	Målopfylde Opfyldt
Opnåede resultater Veterancentrets indsats for at hjælpe og anerkende veteraner og pårørende er en kompleks opgave, som også i 2018 har stillet krav om koordineret opgaveløsning på flere samtidige parametre. Praksisændringer i indsatsen over for rådgivne/rehabiliterede veteraner baseres på løbende effektmålinger, der giver indikationer på, hvorvidt der er områder, der ikke arbejdes tilstrækkeligt med. Målingerne sikrer samtidig, at rådgiverne kommer omkring indsatsområderne minimum hver tredje måned, og kan desuden understøtte processen med at flytte veteranen fra dialog over erkendelse til handling. Optimering af behandlingsindsatsen baseres ligeledes på effektmåling af indsatsen over for veteraner i behandling. Således kan veteraner, der ikke opnår reduktion i de initiale symptomer ved den kognitive behandling, (hvis relevant) tilbydes andre behandlingstilbud (som gruppebehandling, mindfulness, servicehunde, virtual reality, EEG-behandling, neurofeedback og kropsterapi). På forskningsområdet er fire artikler indsendt til relevant videnskabeligt tidsskrift. Desuden er der afholdt seks "Viden om veteraner"-arrangementer. Alle de opstillede delmål er opnået, hvorfor målet er opfyldt.	Økonomi Budget: 79,6 mio. kr. Forbrug: 85,2 mio. kr.⁷



■ Som noget helt nyt tilbyder Veterancentret kropsterapi til veteraner, der er i behandling. Det mindsker uro i kroppen og giver bedre søvn.

⁷ Se fodnote 1.

K. Forligsimplicering	
Succeskriterium Det er målet, at koncernen samarbejder om at iværksætte opnåelsen af de politiske hensigter i forligets første år. Målet er nået, når der i løbet af 1. halvår 2018 er udarbejdet grundlag for forligsinitiativerne, som er koordineret mellem styrelserne.	Målopfylde Opfyldt
Opnåede resultater Personalestyrelsen blev ved forligets indgåelse udpeget som ansvarlig for i alt fem forligsinitiativer som følger: • F24: Rekrutteringsindsats med henblik på flere værnepligtige. • F48: Værnepligtsafprøvning i Grønland og grønlandske værnepligtiges muligheder for hjemrejse. • F89: Muligheder for samarbejde om delelærlinge. • F91: Etablering af ligestilling for veteraner. • F92: Prioritering af veteranområdet. Ejerskab for de fem initiativer er fordelt på relevante afdelinger i Personalestyrelsen, som har udarbejdet initiativgrundlag herfor. Disse er koordineret med øvrige relevante styrelser i koncernen og den lokale samarbejdsstruktur. Samtlige initiativgrundlag er pr. 18. juni 2018 godkendt af koncernledelsen. Alle de opstillede delmål er således opnået, hvorfor målet er opfyldt.	

2.2. Målrapporteringens 2. del – uddybende analyser og vurderinger

Personalestyrelsen vil i det følgende analysere og vurdere de opnåede resultater på målene vedrørende rekruttering til uddannelser, værnepligt og databeskyttelsesforordningen.

Mål A. Rekruttering til uddannelser

Målopfyldegraden for rekruttering af kvalificerede kandidater til Forsvarets grundlæggende uddannelser for 2018 er samlet set 91,3 pct. (= delvist opfyldt). For Forsvarsakademiet (95,1 pct.), Hærestaben (95,8 pct.) og Arktisk Kommando (100 pct.) er målet opnået. For Marinestaben (90,0 pct.), Flyverstaben (93,6 pct.) og Specialoperationskommandoen (90,0 pct.) er målet delvist opnået. Derimod er målet for Forsvarets Sundheds-tjeneste (75,0 pct.) ikke opnået.

Rekrutteringen til Forsvarets uddannelser prioriteres løbende med baggrund i rekrutteringsbehovet til det enkelte værn, sværhedsgraden i forhold til at rekruttere den specifikke profil og det forventede udbytte i forhold til anvendte ressourcer.

Rekrutteringsindsatsen udvikles systematisk i samarbejde med aftagerne. Efter afslutning af hver enkelt rekrutteringsforløb til en specifik uddannelse evalueres indsats og resultat. Evalueringen anvendes efterfølgende som afsæt for videreudvikling af rekrutteringsindsatsen i forhold til den konkrete uddannelse.

Til de operative uddannelser i alle værn blev der i 2018 overordnet set rekrutteret tilstrækkeligt med kvalificerede kandidater til at opfylde Forsvarets behov⁸.

Til specialoperationsstyrkerne blev der i 2018 iværksat fælles rekruttering til grunduddannelsen, hvilket bl.a. betyder, at uddannelse ved Jægerkorpset nu kan søges uden tidligere militære forudsætninger. Beslutning herom blev truffet i 1. kvartal, hvorfor kampagnen kom sent i gang. Der blev modtaget ansøgninger fra civile ansøgere i et mindre antal. Alle blev indkaldt til afprøvningen, hvoraf ingen imidlertid kom gennem optagelsesforløbet.

Rekrutteringsmålene for både sprogofficerer og tolke blev opnået. For rekruttering til officersuddannelserne med bachelorbaggrund var det samlede resultatet tilfredsstillende. Vi modtog knap 580 ansøgninger til de syv uddannelsesretninger, svarende til samme niveau som i 2017.

Det stabile antal modtagne ansøgninger indikerer, at det årlige strategiske rekrutteringsgrundlag til officersuddannelsen fra bachelorsegmentet formodentlig ligger på ca. 500-600 ansøgere med de nuværende uddannel-

⁸ Bortset fra uddannelserne til militærpolitibetjent og Identification Operator til Flyvevåbnet.

sesprofiler. Numerisk set er dette tilstrækkeligt, men henset til ansøgernes prioriteter er der fortsat uddannelsesretninger, hvor rekrutteringsmålet ikke nås, mens der omvendt afvises ansøgere til andre uddannelsesretninger.

I 2018 blev det således nødvendigt at iværksætte en supplerende indsats (inkl. forlængelse af ansøgningsfristen) målrettet taktiske officerer i Hæren og kontrol- og varslingsofficerer i Flyvevåbnet. Samlet set blev optagelsesmålet opnået for seks ud af syv uddannelsesretninger.

Vi er fortsat udfordret på at kunne tilvejebringe ansøgere til de tekniske uddannelser inden for Søværnet og Flyvevåbnet, hvorfor rekrutteringsmålet for uddannelserne til våben- og elektronikteknisk officer, elektronikfagtekniker og automatiktekniker i Søværnet samt flymekanikerelev i Flyvevåbnet ikke blev opnået. Rekrutteringsmålet for maskintekniske officerer til Søværnet blev derimod opnået, hvor Søværnets praktikordning for maskinmesterstuderende vurderes at have haft en positiv effekt på interessen for at søge uddannelsen.

På det flyoperative område blev målet for henholdsvis pilot- og flyvelederuddannelsen opnået. Pilotuddannelsen er ikke – som tidligere – selvrekrutterende, hvorfor det har været nødvendigt at gennemføre flere rekrutteringsforløb for at tilvejebringe et tilstrækkeligt antal ansøgninger. Fremadrettet må det forventes, at der fortsat skal være stor fokus på at rekruttere til pilotuddannelsen. For at gøre det mere attraktivt for potentielle ansøgere, vil det fremover være muligt for ansøgeren at angive, hvilken flytype der ønskes uddannelse til. På nuværende tidspunkt bliver alle udvalgt ud fra den forudsætning, at de skal flyve kampfly.

I 2. halvår 2018 oplevede vi, at et stort antal ansøgere enten udeblev eller umiddelbart forud for afprøvningen trak deres ansøgning til uddannelsen til sygeplejeske ved Forsvarets Sundhedstjeneste tilbage. Vi har en formodning om, at bl.a. den fysiske test, som gennemføres som et led i afprøvningen, har haft en indflydelse herpå. Vi vil derfor bl.a. tilpasse kommunikationen, således at ansøgerne er bedre forberedt.

I 2019 vil vores fokus i særlig grad være rettet mod de rekrutteringsmæssige udfordringer til de uddannelser, som har kritisk betydning for ministerområdet.



■ En mere målrettet rekrutteringsindsats i gamer-målgruppen har båret frugt. Indsatsen udvides i 2019.

Mål C. Værnepligt

Overordnet set forløber tilvejebringelsen af unge mænd og kvinder til gennemførelse af værnepligtsuddannelse i Forsvaret og Beredskabsstyrelsen tilfredsstillende. Den høje frivillighedsgrad indikerer, at der fortsat er stor interesse for værnepligtsuddannelsen blandt de unge, hvilket tegner positivt for de forligsbestemte omlægninger af værnepligtsuddannelsen og forøgelsen af antallet af værnepligtige. For at fastholde den høje frivillighedsgrad optimeres informations- og markedsføringsindsatsen rettet mod denne målgruppe, ligesom Forsvarets Dag styrkes med henblik på øget fokus på brugeroplevelsen samt branding af Forsvaret og Beredskabsstyrelsen.

Personalestyrelsen har i løbet af 2018 iværksat en række initiativer, der har medført en markant interesseforøgelse blandt kvinder for fremmøde på Forsvarets Dag. Vi har bl.a. gennemført 18 "inspirationsdage for kvinder" med en gennemsnitlig deltagelse af ca. 35 kvinder i alderen 16-21 år. Inspirationsdagene retter sig både imod segmentet af unge kvinder med interesse for Forsvarets uddannelser og unge kvinder med interesse for at forrette tjeneste på værnepligtslignende vilkår. Baseret på et stort antal indgåede aftaler i løbet af især 2. halvår 2018 forventes en markant målbar effekt i forhold til en øget andel af kvinder på værnepligtslignende vilkår i 2019.

Personalestyrelsen har desuden i rammen af det nye forsvarsforlig for første gang gennemført egentlig værnepligtsafprøvning af frivillige unge grønlandske mænd og kvinder i Grønland. Pilotprojektet blev gennemført i Nuuk i Grønland i november måned 2018. Et meget tilfredsstillende fremmøde på 42 unge mænd og kvinder resulterede i 22 indgåede skriftlige aftaler om aftjening af værnepligt. Til sammenligning har der i Danmark siden 2015 været 34 grønlændere til afprøvning, hvoraf der er indgået 17 aftaler om aftjening af værnepligt.

Der kan således imødeses et markant øget antal grønlandske unge til værnepligtsuddannelsen i 2019 sammenlignet med tidligere år. I efteråret 2019 udvides projektet geografisk, idet vi fremadrettet vil tilbyde afprøvning til værnepligtsuddannelse i alle fire grønlandske gymnasiebyer (Qaqortoq, Nuuk, Sisimiut og Aasiaat).

Mål E. Databeskyttelsesforordningen

EU-databeskyttelsesforordningen trådte i kraft den 25. maj 2018. Forberedelserne hertil samt den efterfølgende udrulning af forordningen har haft stor indvirkning på alle styrelser og myndigheder inden for ministerområdet, ikke mindst Personalestyrelsen.

Det etablerede samarbejdsforum har været ankerpunkt for identifikation og drøftelse af de juridiske problemstillinger samt udvikling og ensretning af forretningsprocesser på tværs af ministerområdet.

Internt i Personalestyrelsen har hele organisationen skullet geares til at imødekomme forordningens krav. Som eksempler på foranstaltninger og tiltag, som det har været nødvendigt at iværksætte, kan nævnes:

- Kortlægning af hele organisationens tilvejebringelse, behandling og eventuel videregivelse af personhenførbare oplysninger,
- undervisning af chefer og sagsbehandlere i forordningens regler for håndtering af persondata,
- udarbejdelse af 25 forskellige oplysningsbreve samt ny bestemmelse for mærkning og håndtering af persondata,
- udarbejdelse og udrulning af ny koncernfælles skabelon for indgåelse af databehandlaftaler og
- fastlæggelse af processer for samt behandling af anmodninger om indsigt, berigtigelse, indsigelser og sletning af data.

Hertil kommer løbende sparring blandt chefer og medarbejdere i Personalestyrelsen samt sparring i forhold til øvrige styrelser og myndigheder om forordningens krav og konsekvenser for håndteringen af personalesager.

Derudover har forordningen medført behov for en fornyet kortlægning og risikovurdering af det omfattende antal IT-systemer, databaser m.m., som vi benytter i forbindelse med behandling og opbevaring af personhenførbare data. Hertil kommer udarbejdelse af et stort antal databehandleraftaler for bl.a. IT-systemer, hvor udvikling, drift og vedligeholdelse varetages af eksterne leverandører.

Også i 2019 vil EU-forordningens regler og bestemmelser for håndtering af persondata have indvirkning på ministerområdets styrelser og myndigheder, og det er vores opfattelse, at der er skabt et solidt og meget tilfredsstillende grundlag for ministerområdets efterlevelse af forordningen.



Den 5. september 2018 blev Flagdagen markeret i Forsvarsministeriets Personalestyrelse i Ballerup. For første gang kunne direktør Laila Reenberg uddele børnemedaljer som tak for "lån" af den far eller mor, der har været udsendt i det forgangne år.

3. Regnskab

3.1. Anvendt regnskabspraksis

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

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

Regnskabet for Personalestyrelsen er udarbejdet i overensstemmelse med statens udgiftsbaserede regnskabsprincipper, idet alle bevillinger er udgiftsbaserede, samt de nærmere retningslinjer herfor i regnskabsbekendtgørelsen, finansloven og Finansministeriets Økonomisk Administrative Vejledning (ØAV). De nævnte principper fraviges dog på et enkelt område, idet forskudsbetalinger til leverandører vedrørende levering af materiel m.v. vedrørende flerårige kontrakter indregnes og udgiftsføres i bevillingsregnskabet på betalingstidspunktet i henhold til tekstanmærkning på finansloven. Den ved udarbejdelsen af regnskabet anvendte regnskabspraksis, herunder afvigelsen fra gældende regler, svarer til den praksis, der er anvendt ved udarbejdelsen af regnskabet for virksomheden med CVR-nr. 16 28 71 80. For nærmere beskrivelse af den anvendte regnskabspraksis henvises derfor til beskrivelsen af anvendt regnskabspraksis i årsrapporten for 2018 for virksomheden med CVR-nr. 16 28 71 80.

3.2. Bevillingsregnskab

Mindreforbruget på de enkelte finanslovskonti kan henføres til omflytning af bevillinger på tillægsbevillingslovsforslaget. Forsvarsministeriet tilsikrer ved udarbejdelsen af tillægsbevillingsloven, at der er tilstrækkelig bevilling på de enkelte hovedkonti til at imødegå risikoen for et eventuelt uforudset forbrug i slutningen af finansåret. Omflytningen er sket som led i den almindelige rebudgettering, hvor kontiene er tilført bevilling under hensyntagen til den akkumulerede opsparring på de enkelte hovedkonti primo året.

For hovedkonto § 12.12.02 er der i forbindelse med bevillingsjusteringen tillige taget hensyn til risici relateret til de forventede erstatninger for posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD). Desuden er der et mindreforbrug på 10,5 mio. kr., der kan henføres til lavere udgift til erstatninger for erhvervsevnetab og méngrad.

Omvendt er der en merudgift på 20,4 mio. kr., der primært kan henføres til en ekstraordinær, centralt optaget lønudgift vedrørende afvigelser i refusioner for alle styrelser inden for ministerområdet.

Hovedkonto § 12.12.04 er en nyoprettet hovedkonto for arbejdsskadeerstatninger fra 2019, der er skilt ud fra hovedkonto § 12.12.02.

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

§ 12.12.01 Egen virksomhed	Regnskab 2017	Budget 2018 ⁹	Regnskab 2018	Afvigelse	Budget 2019 ¹⁰
Udgifter	367,1	389,3	379,6	9,7	396,9
Indtægter	-1,1	-1,6	-1,5	-0,1	-0,8
Resultat, brutto	366,0	387,7	378,1	9,6	396,1
Bevilling, netto	353,3	387,7	387,7	0,0	396,1
Resultat, netto	-12,7	0,0	9,6	-9,6	0,0

§ 12.12.02 Funktionel virksomhed	Regnskab 2017	Budget 2018	Regnskab 2018	Afvigelse	Budget 2019
Udgifter	1.430,9	1.507,6	1.484,6	23,0	970,8
Indtægter	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0
Resultat, brutto	1.430,9	1.507,7	1.484,6	23,1	970,8
Bevilling, netto	1.375,7	1.507,7	1.507,7	0,0	970,8
Resultat, netto	-55,2	0,0	23,1	-23,1	0,0

§ 12.12.03 Centralt styrede enheder	Regnskab 2017	Budget 2018	Regnskab 2018	Afvigelse	Budget 2019
Udgifter	86,5	90,8	87,8	3,0	91,7
Indtægter	-0,6	0,0	1,0	-1,0	0,0
Resultat, brutto	85,9	90,8	88,8	2,0	91,7
Bevilling, netto	82,5	90,8	90,8	0,0	91,7
Resultat, netto	-3,4	0,0	2,0	-2,0	0,0

§ 12.12.04 Arbejdsskadeerstatninger m.v.	Regnskab 2017	Budget 2018	Regnskab 2018	Afvigelse	Budget 2019
Udgifter	0,0	0,0	0,0	0,0	464,5
Indtægter	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Resultat, brutto	0,0	0,0	0,0	0,0	464,5
Bevilling, netto	0,0	0,0	0,0	0,0	464,5
Resultat, netto	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

⁹ Budget 2018 er finanslov og tillægsbevilling.

¹⁰ Budget 2019 er gældende grundbudget som indtastet i SKS og indrapporteret til Finansministeriet.

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

§ 12.12 Personale	Regnskab 2018	Budget 2019 ¹¹
Nettoudgift	1.951,5	1.923,1
Udgift		
16. Husleje, leje af arealer, leasing	0,0	0,0
17. Internt statsligt køb af varer og tjenester	19,5	0,0
18. Lønninger / personaleomkostninger	1.023,7	1.026,0
19. Fradrag for anlægsløn	0,0	0,0
22. Andre ordinære driftsomkostninger	838,4	897,9
26. Finansielle omkostninger	2,5	0,0
43. Interne statslige overførselsudgifter	27,6	0,0
44. Tilskud til personer	16,6	0,0
46. Tilskud til anden virksomhed	23,8	0,0
Indtægt		
11. Salg af varer	-0,3	-0,8
12. Internt statsligt salg af varer og tjenester	-0,9	0,0
21. Andre driftsindtægter	0,6	0,0
25. Finansielle indtægter	0,0	0,0
30. Skatter og afgifter	0,0	0,0
33. Interne statslige overførselsindtægter	0,0	0,0

Forskellen i den samlede nettoudgift mellem regnskab 2018 og budget 2019 skyldes primært, at udgiften til arbejdsskadeerstatninger i 2018 er højere end den forventede udgift i grundbudgettet for 2019. Dette modsvares delvist af, at udgifterne til værnepligtige er højere i grundbudgettet for 2019 end regnskabet for 2018 pga. forligningsrelateret opbygning.

TABEL 3.2.3. / Bevillingsafregning (mio. kr.)

Hovedkonti	Bevilling	Regnskab	Årets overskud	Disponibelt overskud der bortfalder	Akkumuleret overskud til videreførelse
Driftsbevilling § 12.12.01					
Lønsum	294,3	285,0	9,3	0,0	9,3
Øvrig drift	93,4	93,1	0,3	0,0	0,0
Driftsbevilling § 12.12.02					
Lønsum	680,9	693,3	-12,4	0,0	3,1
Øvrig drift	826,8	791,3	35,5	0,0	68,5
Driftsbevilling § 12.12.03					
Lønsum	47,5	45,0	2,5	0,0	1,5
Øvrig drift	43,3	43,8	-0,5	0,0	3,9
Driftsbevilling i alt	1.986,2	1.951,5	34,7	0,0	86,3

¹¹ Budget er lig grundbudget. Grundbudgettet er ikke udspecificeret i samme grad som regnskabet.

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

Hovedkonti	Ultimo 2015	Ultimo 2016	Ultimo 2017	Resultat 2018	Ultimo 2018
Driftsbevilling § 12.12.01	9,7	12,4	-0,2	9,6	9,4
Driftsbevilling § 12.12.02	74,8	103,6	48,4	23,1	71,5
Driftsbevilling § 12.12.03	6,3	6,9	3,4	2,0	5,4
Samlet resultat	90,8	122,9	51,6	34,7	86,3

3.3. Øvrige regnskabsoplysninger

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

Personalegrupper	2016	2017	2018	Budget 2019 ¹²
Officerer	81	72	62	
Stampersonel	237	138	70	
Værnepligtige	0	0	0	
Civile	441	407	414	
Kontraktansatte	7	0	0	
I alt	766	617	546	555

Personalestyrelsens årsværksforbrug er reduceret i 2018 i forhold til 2017, hvilket skyldes helårseffekt af overflytning af veteraner i rehabiliteringspuljen til funktionel virksomhed.

TABEL 3.3.1.B. / Personaleomkostninger (antal årsværk) – Funktionel virksomhed, inkl. værnepligtige og centralt styrede enheder¹³

Personalegrupper	2016	2017 ¹⁴	2018	Budget 2019
Officerer	191	38	42	
Stampersonel	857	863	901	
Værnepligtige ¹⁵	1.599	1.952	1.930	
Civile	213	238	244	
Kontraktansatte	271	276	245	
I alt	3.131	3.367	3.362	3.546

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

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

Der har været en nettoafgang af medarbejdere fra Personalestyrelsen, til trods for at styrkelsen af HR-partnerstrukturen på det operative område har tilført 27 nye medarbejdere.

¹² De budgetterede årsværk er hentet fra finansloven for 2019.

¹³ **Generel note til årsværkstabellens personalegrupper:**

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

Stampersonel: Medarbejdere der afvikler civiluddannelse og veteraner i rehabiliteringsforløb.

Værnepligtige: Værnepligtige i Forsvaret og Beredskabet.

Civile: Primært erhvervsuddannelseselever, sekundært frivillig fratræden.

Kontraktansatte: Medarbejdere i fleksjob, løntilskudsjob o.lign.

¹⁴ Internationale stabe er fra 2017 overført til årsværksopgørelsen for Værnsfælles Forsvarskommando.

¹⁵ Værnepligtige fra Beredskabsstyrelsen indgår fra 2017 i det samlede antal værnepligtige.

4. Ledespåtegning

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

Årsberetningen omfatter de bevillinger på finansloven, som Personalestyrelsen er ansvarlig for, herunder de regnskabsmæssige forklaringer, som skal tilgå Rigsrevisionen i forbindelse med bevillingskontrollen for finansåret 2018:

§ 12.12.01 Forsvarsministeriets Personalestyrelse, egen virksomhed

§ 12.12.02 Forsvarsministeriets Personalestyrelse, funktionel virksomhed

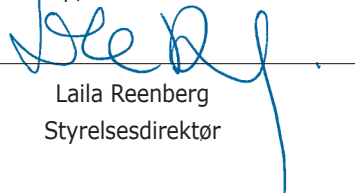
§ 12.12.03 Centralt styrede enheder

4.1. Påtegning

Styrelseschefen tilkendegiver hermed:

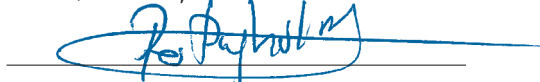
- For koncernstyringsdirektøren, at underskriveren ikke er bekendt med økonomiske forpligtelser udover de i regnskabet medtagne, eksempelvis retlige tvister, kautionsforpligtelser, hensættelser og eventualforpligtelser, og at det aflagte regnskab indeholder de udgifter/indtægter, der vedrører driften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

Ballerup, den 4. marts 2019



Laila Reenberg
Styrelsesdirektør

København, den 6. marts 2019



Per Pugholm Olsen
Koncernstyringsdirektør

København, den 11. marts 2019



Thomas Ahrenkiel
Departementschef



FORSVARSMINISTERIET
PERSONALESTYRELSEN

Lautruphøj 8
2750 Ballerup

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