FORSVARSMINISTERIET
PERSONALESTYRELSEN

Marts 2024

Årsberetning Forsvars-ministeriets Personalestyrelse 2023

Indhold

VIRKSOMHEDSOPLYSNINGER

1. LEDELSESPÅTEGNING

1.1. Påtegning 2

2. BERETNING

2.1. Præsentation af styrelsen 4

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 13

2.5. Forventninger til det kommende år 14

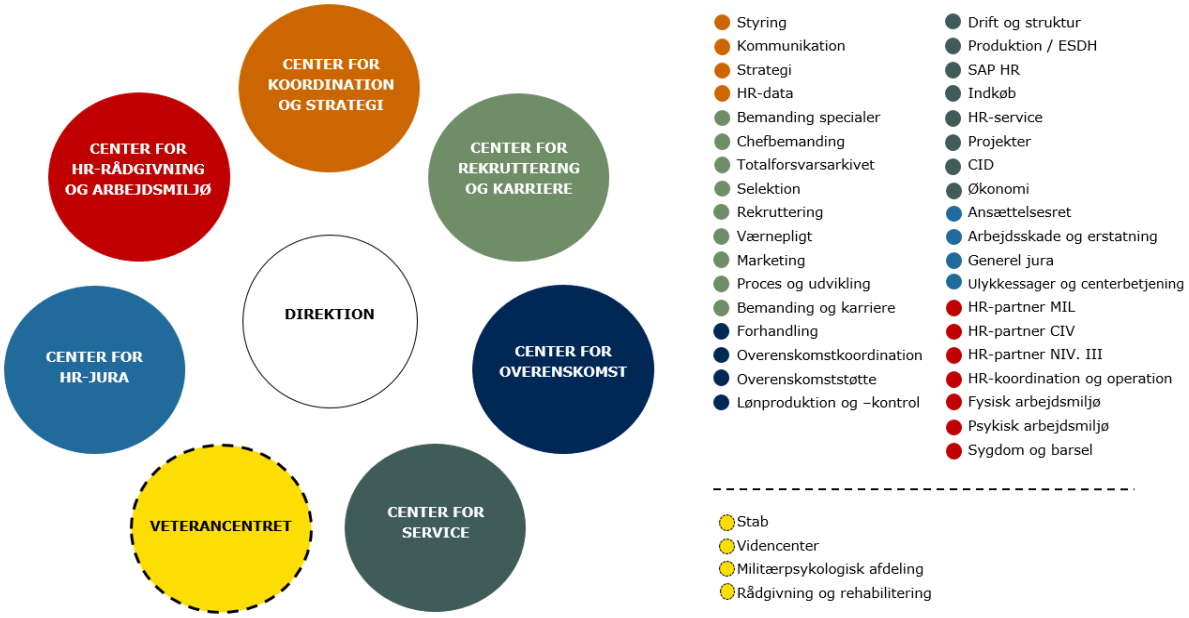
3. REGNSKAB

3.1. Anvendt regnskabspraksis 16

3.7. Bevillingsregnskab 17

Virksomhedsoplysninger

Styrelsens navn	Forsvarsministeriets Personalestyrelse
Styrelseschef	Janni Torp Kjærgaard
Revision	Rigsrevisionen St. Kongensgade 45 1264 København K
Advokat	Kammeradvokaten Vester Farimagsgade 23 1606 København V
Banker	Danske Bank Holmens Kanal 2-12 1090 København K Statens Koncern Betalinger Girostrøget 1 0800 Høje Taastrup



1. Ledelsespåtegning

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

Årsberetningen omfatter de bevillinger på finansloven som Forsvarsministeriets Personalestyrelse er ansvarlig for, herunder de regnskabsmæssige forklaringer, som skal tilgå Rigsrevisionen i forbindelse med bevillingskontrollen for finansåret 2023:

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

1.1. Påtegning

Styrelseschefen tilkendegiver hermed:

- For direktøren for Center for Strategi, Økonomi og Styring, 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 21. marts 2024

Janni Torp Kjærgaard
Styrelseschef

København, den

Peter Thiesen
Fg. Direktør

København, den

Pernille Vedsgaard Langeberg
Departementschef

2. Beretning

Forsvarsministeriets Personalestyrelse er en styrelse inden for Forsvarsministeriets koncern. Forsvarsministeriets Personalestyrelse arbejder inden for Forsvarsministeriets koncernfælles mission og vision jf. figur 1:

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 en fælles handlekraft gennem loyalt og tillidsfuldt samarbejde

Strategiske pejlemærker (gældende i 2023)

Forberede en stærk implementering af nyt forsvarsforlig

Vi vil skabe et stærkt grundlag for implementering af det kommende forlig. Det gør vi gennem tillidsfuldt samarbejde i en fælles retning, herunder i det forligsforberedende arbejde. 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 bemanding, som understøtter eksekveringen af forligsrelaterede opgaver. Endelig sikrer vi et stærkt grundlag for det nye forsvarsforlig ved at afslutte det nuværende forlig tilfredsstillende." 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.

2.1. Præsentation af styrelsen

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

Vi bidrager til den operative kerneopgave ved at rekruttere og fastholde kompetente medarbejdere til mere end 40 uddannelser og 20.000 stillinger. Vi ønsker at yde "mere end almindelig HR", og vores strategi går på to ben. Dels skal vi 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 vi have fokus på HR-udvikling, så der i HR-politikken løbende tages højde for nuværende og fremtidige udfordringer.

Det er Forsvarsministeriets Personalestyrelses overordnede strategi og kerneopgave at fastholde og rekruttere kompetente mænd og kvinder – for Danmarks sikkerhed. Strategien skal sikre, at ministerområdet til stadighed har de medarbejdere, der skal til for, at styrelser og myndigheder kan løse de pålagte opgaver. Derudover er det en kerneopgave for os at yde en helt særlig indsats over for veteraner og deres familier.

Forsvarsministeriets Personalestyrelses samlede bevilling (driftsbevillinger samt tillægsbevillinger) på finanslovens hovedkonti udgjorde i 2023 i alt 2.312,3 mio. kr., fordelt således:

Tabel 2.1.1a. Styrelsens hovedkonti

Hovedkonti	**Navn**	**Bevillingstype**
§ 12.12.01	Egen virksomhed	Driftsbevilling 362,9 mio. kr.
§ 12.12.02	Funktionel virksomhed	Driftsbevilling 985,8 mio. kr.
§ 12.12.03	Centralt styrede enheder	Driftsbevilling 70,4 mio. kr.
§ 12.12.04	Arbejdsskadeerstatninger mv.	Driftsbevilling 746,8 mio. kr.
§ 12.12.05	Veterancenter	Driftsbevilling 146,4 mio. kr.
§ 12.12.10	Erstatning mv. til tidligere udsendte soldater m.fl.	Lovbunden bevilling 0,0 mio. kr.

Tabel 2.1.1b Styrelsens hovedkonti

	(Mio.kr.)	**Bevilling (FL+TB)**	**Regnskab**	**Overført overskud Ultimo**
Drift	Udgifter	2.314,4	2.334,7	115,1
	Indtægter	-2,1	-0,7	
Administrerede ordninger	Udgifter	243,5	303,1	0,0
	Indtægter	-243,5	-303,1	

2.2. Ledelsesberetning

I 2023 har Forsvarsministeriets Personalestyrelse haft følgende prioriteter; 1) Støtte til det operative virke, 2) Klar til vækst og 3) Udvikling af Forsvarsministeriets Personalestyrelses organisation.

I forhold til *støtte til det operative virke* kan fremhæves, at den fortsatte krig i Ukraine har medført nye opgaver til hele ministerområdet. Derudover har det også i 2023 været en kerneopgave for Forsvarsministeriets Personalestyrelse at sikre, at enhederne har haft de rette kompetencer i rette tid. Vi har derfor igen i 2023 haft et skarpt fokus på at sikre, at uddannelsespladserne blev fyldt op, samt at ledige stillinger blev besat i tide.

I forhold til *klar til vækst,* så har det store fokus været at få udkastet til HR-strategien/initiativerne gjort klar til de politiske forligsforhandlinger og til forsvarsforligets 1. delaftale. Dette fordi, det er en delpakke, der inkluderer HR, der ses som er én af de store forudsætninger for effektiv vækst. Vi har derfor i 2023 arbejdet med faglige analyser og bidrag til det forberedende arbejde til de politiske forhandlinger.

Vi har ligeledes i 2023 arbejdet med en koncernfælles brandingindsats, som bliver lanceret i 2024 med henblik på at skabe grundlaget for opbygningen og rekrutteringen i løbet af forsvarsforligsperioden.

I 2023 har vi igangsat forskellige tiltag med henblik på at gøre ministerområdet bedre til at rekruttere og dermed skabe grundlag for vækst. Et eksempel er "fra værnepligt til fastansættelse", hvor vi er gået sammen med de tre værn og Beredskabsstyrelsen for at sikre en mere sammenhængende rekrutteringsindsats over for de værnepligtige.

I forhold til *fortsat udvikling af Forsvarsministeriets Personalestyrelses organisation* har vi i 2023 haft fokus på vores værdier – proaktivitet, empowerment og relationer. Vi har bl.a. igangsat et nyt ledelsesudviklingsforløb for sektionschefer og teamledere. Formålet har været at få sektionschefer og teamledere til at arbejde med egen ledelse, men også at få opbygget netværk og relationer. Vi har derudover igangsat udviklingsprojekter med fokus på AI med henblik på at udvikle vores opgaver og forbedre vores service.

Desuden har vi i 2023 haft fokus på at forenkle regler og processer, så vi kan levere bedre og hurtigere HR til ministerområdets myndigheder. Denne udvikling fortsætter i 2024, hvor vi forventer, at vi vil få endnu mere erfaring med brugen af AI og kunstig intelligens til for eksempel jobopslag og processer.

Endelig har Forsvarsministeriets Personalestyrelse på HR-kernedriften varetaget en lang række "produktionsopgaver". Eksemplerne nedenfor illustrerer nøgletal for driften:

1.671 henvendelser på Veterancentrets døgntelefon
93 samarbejdsaftaler har Veterancentret underskrevet med kommuner
1.100 erstatningssager afsluttet
3.100 arbejdsskadesager afsluttet
28.792 unikke kandidater har ansøgt til ledige stillinger
7.500 ansøgere til Forsvarets uddannelser
6.000 helbredsundersøgelser håndteret fysisk og online
24.000 nye ID-kort produceret
2.200 veterankort udstedt
6.800 sikkerhedsgodkendelser udarbejdet
24.047 opkald til omstillingen
9.315 skriftlige henvendelser til Totalforsvarsarkivet

I Forsvarsministeriets Personalestyrelses mål- og resultatplan for 2023 er de tre koncernfælles strategiske pejlemærker omsat i otte konkrete faglige mål. Tabel 2.2.1. afspejler det samlede resultat af den faglige målopfyldelse for de enkelte mål.

Tabel 2.2.1. Årets faglige resultater

Mål	**Tilfredsstillende**	**Mindre tilfredsstillende**
1. Klargøre til vækst – opbygge egen produktionskapacitet	X	
2. Styrke HR-driften	X	
3. Implementere ny HR-politik		X
4. Styrke HR-rådgivningen og implementeringsevnen	X	
5. Fremme diversitet og ligestilling		X
6. Styrke indsatsen imod krænkende adfærd	X	
7. Styrke lønforvaltningen	X	
8. Styrke cyber- og informationssikkerhed		X
I alt	**5**	**3**

Samlet set vurderer Forsvarsministeriets Personalestyrelse, at 2023 kan betegnes som et resultatmæssigt tilfredsstillende år. Generelt kan det bemærkes, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse er påvirket af udefrakommende faktorer, herunder ift. kapacitet på det IT- og digitaliseringsmæssige område samt øvrige forsinkede eksterne processer.

Tabel 2.2.2. Årets resultat (mio.kr.)

	2023
Bevilling	2.312,3
Regnskab	2.334,0
Årets over/underskud	**-21,7**
Tidligere års overførte overskud	136,8
Overskud herefter til videreførelse	**115,1**

Tabel 2.2.3. Økonomiske hovedtal (mio.kr.)

	Regnskab 2023		
Ordinære driftsindtægter (ekskl. bevillinger)	-0,3		
Ordinære driftsomkostninger	2.206,8		
- *Heraf personaleomkostninger*	1.065,1		
Andre driftsposter, netto	127,2		
Finansielle poster, netto	0,3		
Ekstraordinære poster, netto	0,0		
Årets resultat (ekskl. bevillinger)	**2.334,0**		
	Driftsbevilling		**Anlægsbevilling**
Indtægter	-0,7	Indtægter	0,0
Udgifter	2.334,7	Udgifter	0,0
Årets nettoudgifter (ekskl. bevillinger)	**2.334,0**	**Netto**	**0,0**
Bevilling inkl. tillægsbevilling, netto	2.312,3	Bevilling, indtægter inkl. Tillægsbevilling	0,0
		Bevilling, udgifter inkl. Tillægsbevilling	0,0
Årets over/underskud	-21,7		0,0
Til videreførelse	**-21,7**		

Tabel 2.2.2 og 2.2.3 omfatter kun driftsbevillingerne.

2.4 Målrapportering

2.4. Målrapporteringens 1. del – skematisk oversigt

Tabel 2.4.1. Skematisk oversigt over årets målopfyldelse

<table>
<tr><td colspan="2">Mål 1. Klargøre til vækst – opbygge egen produktionskapacitet

Det er målet, at vi har konsolideret og dimensioneret vores produktionskapacitet i tide, så vi er i stand til at understøtte den forventede vækst på tværs af ministerområdet.</td></tr>
<tr><td>Målet vurderes ud fra, at:
▪ Vi kan fremvise konkrete eksempler på, at vi har forenklet, fejlreduceret og optimeret vores interne bemandingsprocesser (bemandingsvejledning).
• Ud over optimeringer skal vi lykkes med at rekruttere, uddanne og fastholde det tilstrækkelige antal HR-konsulenter, så vi er klar til at understøtte en generel personelmæssig vækst på tværs af ministerområdet fra 2024.
• Vi har opbygget kapacitet til og har gennemført afprøvning til Forsvarets strukturbestemte uddannelser og nyansættelser.
• At vi medio 2023 har identificeret de fem processer, hvor digitalisering vil være mest værdiskabende og har igangsat optimering af disse samt styrket vores kompetencer på digitaliseringsområdet. At der inden udgangen af 2023 færdiggøres idégrundlag til IT-projekter på mindst tre af de fem processer.</td><td>Målopfyldelse
Tilfredsstillende</td></tr>
<tr><td colspan="2">Aktiviteter og resultater:

Forsvarsministeriets Personalestyrelse har i 2023 arbejdet med at effektivisere produktionen, forenkle vores interne processer og opbygge volumen for at gøre klar til Forsvarets vækst. Herunder kan blandt andet nævnes følgende initiativer:

<u>Bemanding og rekruttering</u>
• Igangsættelse af forenkling og digitalisering af anvendte ansættelsesbrevskabeloner og forenkling af rekrutterings- og ansættelsesprocessen.
• Projektgruppe er etableret med henblik på at styrke fastholdelse og rekruttering i forbindelse med uddannelse.
• Styrkelse af vores rekrutteringsteams og search-kapacitet. Samtidig er det lykkedes at fastholde de nødvendige eksisterende kompetencer, så vi er klar til at understøtte den kommende vækst.
• Udvikling af karrieresitet, så det i endnu højere grad bidrager til gode brugeroplevelser og understøtter Forsvarets tilbud og behov.
• Justering af bemandingsprocesserne er iværksat. Fokus er at opdatere og implementere elementer i bemandingsprocesserne, der sikrer et fleksibelt og anvendeligt bemandingssystem i perioden fra 2023 til evt. implementering af et nyt bemandingssystem i rammen af forsvarsforliget og første delaftale.
• Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse og Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse har fået mulighed for at få deres prioriterede stillinger - i regi af opbygning og klargøring til vækst - slået op og besat i det tempo, som myndighederne havde behov for.
• Der er i 2023 iværksat et pilotprojekt, hvor 7 rekrutteringsmedarbejdere i et år er fysisk placeret hos Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse for at hjælpe med rekrutteringer og sikre, at Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse er klar til at kunne vække og rekruttere i 2023 og 2024.
• I 2023 har vi igangsat forskellige tiltag med henblik på at gøre ministerområdet bedre til at rekruttere og dermed skabe grundlag for vækst. Et eksempel er ”fra værnepligt til fastansættelse”, hvor vi er gået sammen med de tre værn og Beredskabsstyrelsen for at sikre en mere sammenhængende rekrutteringsindsats over for de værnepligtige.
• Der er skabt overensstemmelse i forvaltningen af sessionsbehandling af værnepligtige og helbredskrav til militære nyansættelser, da der som udgangspunkt ikke må være helbredsmæssige krav til værnepligtstjenesten, der er mere restriktive end helbredskravene til militære nyansættelser.</td></tr>
</table>

- Vi har i 2023 arbejdet med en koncernfælles brandingindsats, som lanceres i 2024 med det formål at skabe grundlaget for opbygningen og rekrutteringen i løbet af forsvarsforligsperioden.

Digitalisering
Vi har arbejdet på at øge digitaliseringen med henblik på, at vi medio 2023 kunne identificere de fem processer, hvor digitalisering vil være mest værdiskabende, have igangsat optimering af disse, styrket vores kompetencer på digitaliseringsområdet, samt at der inden udgangen af 2023 færdiggøres idégrundlag til IT-projekter på mindst tre af de fem processer.

På grund af udfordret kapacitet til gennemførelse af digitaliseringsprojekter og en reprioritering af IT-udviklingsprojekter blev vurderingsparameteret ændret til identificering af processer, der var egnet til automatisering ved hjælp af robotter.

For at øge opmærksomheden på mulighederne, som robotterne giver, har vi i 2023 afholdt gå-hjem møde og kurser for interesserede medarbejdere. I alt ca. 30 medarbejdere har modtaget en uddannelse i at identificere arbejdsgange, som potentielt kan løses af robotter. Endelig er alle Forsvarsministeriets Personalestyrelses centre i slutningen af 2023 blevet pålagt at fremsende mindst ét konkret forslag til automatisering af en proces/arbejdsgang.

Resultatet er på den baggrund tilfredsstillende.

Mål 2. Styrke HR-driften

Det er målet, at vi styrker HR-driften og dermed løsningen af vores kerneopgaver i 2023 og 2024.

Målet vurderes ud fra, at en omdømmeanalyse blandt ministerområdets topchefer i 2024 viser, at de oplever FPS som en fleksibel og proaktiv medspiller og effektiv HR-organisation, samt at vi i løbet af 2023 og 2024 opnår at: ▪ Vores tilfredshedsundersøgelser fra rekrutterende chefer som minimum fastholdes på niveau for 2022 samtidig med stigende produktion på rekrutteringer. ▪ Vi styrker relationerne til kunderne og opgaveløsningen, herunder ved et styrket fokus på bemandings- og selektionspgaven. Styrkelsen sker gennem bemandingsmøder med det formål at prognosticere kommende rekrutteringsbehov samt sikre input til evt. optimering af f.eks. processer og bestemmelser. ▪ Vi tilsikrer, at der ikke går mere end tre uger, fra vi har modtaget en ansøgning eller en ny henvendelse i en allerede eksisterende arbejdsskadesag, til vi har igangsat sagsbehandlingen eller svaret på henvendelsen. ▪ Vi reducerer antallet/omfanget af forvaltningsdokumenter rettet internt i FPS og eksternt imod ministerområdet.	Målopfyldelse Tilfredsstillende

Aktiviteter og resultater:

Tilfredshedsundersøgelser
Resultatet af tilfredshedsundersøgelsen i 2023 blandt rekrutterende chefer viser en forbedring i forhold til 2022. Tilfredsheden med rådgivning og støtte udløste en score, hvor 3=tilfredsstillende, på 3,77 (3,72 i 2022), og tilfredshed med tidsforbrug på 3,64 (3,52 i 2022).

Styrkede kunderelationer
Forsvarsministeriets Personalestyrelse har afholdt flere relationsmøder med fokus på bemanding og selektion med aftagende myndigheder med henblik på at skabe relationer og forståelse for det gensidige samarbejde i forbindelse med rekruttering. Det vurderes at have en solid effekt og planlægges at fortsætte i 2024. Forsvarsministeriets Personalestyrelse foretager i 2024 en omdømmeanalyse blandt

ministerområdets topchefer, som skal vise, om vi har styrket vores kerneproduktion, og af topcheferne bliver betragtet som en fleksibel og proaktiv medspiller og effektiv HR-organisation.

Arbejdsskadesager
Forsvarsministeriets Personalestyrelse har i den første halvdel af året haft et særligt fokus på at udvikle et sagsoverblik, der kunne understøtte en mere struktureret styring af arbejdsskadesagerne således, at nye henvendelser, herunder nye anmeldelser, besvares og igangsættes inden for fristen på 3 uger. Siden juli måned har kun et minimalt antal sager overskredet fristen, på nær en ganske kort periode i efteråret, hvor 3-ugersfristen i et mindre antal sager blev overskredet. Vi har igangsat yderligere oplæring i sagsområdet, ligesom der arbejdes med videreudvikling af sagsoverblikket.

Forvaltningsdokumenter
Forsvarsministeriets Personalestyrelse opdaterer i 2023 og 2024 vores forvaltningsgrundlag med det mål henholdsvis at reducere antallet af og opdatere alle forvaltningsdokumenter. Annullering henholdsvis opdatering af styrelsens internt rettede stabsbestemmelser og de forvaltningsdokumenter (bestemmelser, vejledninger og politikker), som fastlægger regler for det øvrige ministerområde, er i 2023 sat i værk og fortsætter i 2024.

Resultatet er på den baggrund tilfredsstillende.

Mål 3. Implementere ny HR-politik

Det er målet, at vi i 2024 er lykkedes med implementeringen af en ny HR-politik og har inddraget øvrige styrelser i eksekveringstakt og prioritering.

Målet vurderes ud fra, at:	Målopfyldelse
▪ Vi har etableret en implementeringsorganisation. ▪ Vi har udarbejdet robuste implementeringsplaner, som afspejler vores kunders behov på tværs af ministerområdet. ▪ Vi har igangsat relevante forligsafledte HR-initiativer. ▪ Vi er klar til at påbegynde arbejdet med initiativerne til implementering i 2024.	Mindre tilfredsstillende

Aktiviteter og resultater:

Forsvarsministeriets Personalestyrelse har aktivt medvirket til analyserne og den faglige forberedelse af forsvarsforligets 1. delaftale. Dertil har vi løbende forberedt udkast til implementeringsplaner for konkrete HR-initiativer, idet de dog ikke har kunnet færdiggøres. Baggrunden for at målet betragtes som "mindre tilfredsstillende" er således, at vi ikke implementerede den forventede politiske aftale i 2023, idet den ved udløbet af året ikke var indgået.

Vi har i 2023 ikke udarbejdet konkrete implementeringsplaner og heller ikke relevante forligsafledte HR-initiativer, idet forsvarsforligets 1. aftale først er indgået i 2024, og der fortsat udestår fx direktiv for styring og eventuelle flere delaftaler.

Med henblik på at være klar til at påbegynde arbejdet med initiativerne til implementering i 2024 har vi løbende forberedt udkast til implementeringsplaner samt i december 2023 oprettet en forligsimplementeringssektion med en indledningsvis lav bemanding. Der er dog ansat medarbejdere i februar 2024, ligesom der tilgår yderligere medarbejdere i marts 2024.

Resultatet er på den baggrund mindre tilfredsstillende.

Mål 4. Styrke HR-rådgivningen og implementeringsevnen

Det er målet, at vi har styrket HR-rådgivningen, så myndighederne oplever, at Forsvarsministeriets Personalestyrelses HR-partnere leverer en god og relevant service. Vi har en model for, hvordan HR-partnervirket sammensættes og formes, når forliget skal implementeres.

Målet vurderes ud fra, at:	Målopfyldelse
▪ Vi har gennemført tilfredshedsmåling af HR-partnervirket i 3. kvartal 2023.	Tilfredsstillende

▪ Målingen skal angive den oplevede partnerstøtte og skal minimum vurderes tilfredsstillende. ▪ Målingen skal vise, at der er en mere klar forventningsafstemning i forhold til HR-partnernes kerneydelse end ved tidligere målinger.	

Aktiviteter og resultater:

Forsvarsministeriets Personalestyrelse har i 2023 justeret HR-partnerstrukturen for at sikre en bedre sammenhæng mellem HR-partnerne ved niveau II (Forsvarets kommandoer og myndigheder) og NIV III (Hærens regimenter og Søværnets eskadrer mv.). Da der udestår delelementer af det igangsatte forsvarsforlig, herunder en analyse af den nuværende koncernstyringsmodel, vil yderligere justeringer samt analyse af HR-partnerstrukturen i form af et oplæg til koncernledelsen forventelig kunne påbegyndes medio 2024.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse arbejder løbende på at styrke dialogen og sammenhængskraften mellem de centralt placerede fagligheder og HR-partnerne. Som et middel hertil har vi oprettet netværk og koordinationsgrupper, der har til opgave at behandle emner såsom seniorpolitik og overenskomst.

Vi har i 2023 gennemført en tilfredshedsundersøgelse blandt 111 chefer ved styrelser og myndigheder i relation til HR partnervirket. Undersøgelsen bestod af seks spørgsmål, som alle drejer sig om forventningsafstemning mellem HR-partnerne og myndighederne. Vi vurderer på baggrund af undersøgelsens resultater, herunder myndighedernes specifikke bemærkninger i forbindelse med undersøgelsen, at der er sket en mere klar forventningsafstemning i forhold til HR-partnernes kerneydelse end ved tidligere målinger.

Resultatet af tilfredshedsundersøgelsen viste en score på 3,3 ud af 5, hvor benchmark for sammenlignelige undersøgelser er en score på 3,0 (=tilfredsstillende). En tilsvarende tilfredshedsundersøgelse i 2022 opnåede en score på 3,2. På baggrund af dette års tilfredshedsundersøgelse er HR-partnerne decentralt gået i dialog med respektive chefer med henblik på at fokusere på de områder, hvor der kan ske en forbedring af HR-partnerstøtten.

Resultatet er på den baggrund tilfredsstillende.

Mål 5. Fremme diversitet og ligestilling

Det er målet, at vi har øget diversiteten i medarbejdersammensætningen på ministerområdet og brander os som en inkluderende arbejdsplads med lige muligheder, herunder skal andelen af kvinder på værnepligtsuddannelsen være forøget i 2024.

Målet vurderes ud fra, at: ▪ Diversitetsstrategiens implementering er iværksat og prioriteret. ▪ Andelen af fastansatte kvinder i uniform er stigende set ift. tidligere år. ▪ Andelen af kvinder på værnepligtsuddannelsen har en positiv udvikling i 2023 og 2024.	Målopfyldelse Mindre tilfredsstillende

Aktiviteter og resultater:

Strategi for Diversitet og Inklusion er hørt ved Forsvarsministeriet, samtlige styrelser, de faglige organisationer og Forsvarsministeriets Hovedsamarbejdsudvalg. Udkastet er godkendt af Hovedsamarbejdsudvalget og afventer endelig godkendelse. Implementeringen forventes iværksat primo 2024. Strategiens godkendelse i Hovedsamarbejdsudvalget er en afgørende milepæl, idet der er enighed om retning og indsats for diversitet og inklusion inden for ministerområdet.

Andelen af kvinder i uniform (inkl. Beredskabsstyrelsen, ekskl. Forsvarets Efterretningstjeneste) er stigende og var i 2023 9,8%.

Andelen af kvinder på værnepligtslignende vilkår er faldet fra 26,8% i 2022 til 25,1% i 2023. Niveauet er dog højere end niveauet, der var frem til og med 2020, som var under 22,5%. Andelen af kvinder satte i 2021 rekord med 27,4%.

Resultatet er på den baggrund mindre tilfredsstillende.

Mål 6. Styrke indsatsen imod kønskrænkende adfærd

Det er målet, at vi, i samarbejde med ministerområdets myndigheder, styrker indsatsen imod kønskrænkende adfærd gennem en samlet indsats ift. uddannelse, forvaltningsgrundlag og arbejdspladsvurdering.

Målet vurderes ud fra, at:	Målopfyldelse
▪ Der er gennemført uddannelsesforløb i forebyggelse og håndtering af kønskrænkende adfærd i samarbejde med de øvrige myndigheder. ▪ Vejledning om krænkende adfærd (FPSVEJL 061-1) er opdateret. ▪ Arbejdspladsvurdering og undersøgelse om kønskrænkende adfærd er foretaget.	Tilfredsstillende

Aktiviteter og resultater:

Uddannelse
Vi har påbegyndt udvikling af uddannelsesforløb i forebyggelse og håndtering af kønskrænkende adfærd (KKA) med inspiration fra blandt andet Forsvarets uddannelse "Stærke arbejdsfællesskaber", der skal kunne tilbydes på resten af ministerområdet. Den videre udvikling af uddannelsesforløbet afventer udgivelsen af det opdaterede forvaltningsgrundlag. Der er i gennemført uddannelse i samarbejde med Forsvarsministeriet, 3. Eskadre, Jægerkorpset, Jydske Dragonregiment samt Slesvigske Fodregiment. Derudover er der internt i Forsvarsministeriets Personalestyrelse og i Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte (OPRK) gennemført tilsvarende uddannelse.

Vi har iværksat en opbygning af rådgivningskapaciteten ved blandt andet at oprette en sektion for OPRK. OPRK har i 2023 uddannet 40 nye OPRK'ere. OPRK har i 2023 rådgivet eller ydet støtte i forbindelse med 90 henvendelser vedrørende KKA. Herudover har OPRK-sektionen bistået myndigheder ved afholdelse af temadage med videre om KKA.

Vi har med støtte fra Branchefællesskabet for Arbejdsmiljø og sammen med de faglige organisationer afholdt en konference for 300 arbejdsmiljøaktører fra Forsvarsministeriets område, hvor nyudviklede film om blandt andet KKA blev præsenteret med henblik på anvendelse ved myndighederne. I regi af Forsvarsministeriets arbejdsmiljøstrategi er der desuden i 2023 arbejdet med yderligere forslag til forebyggelse og håndtering af KKA på ministerområdet.

Tilsynet med myndighedernes forebyggelse og håndtering af KKA blev i 2023 justeret efter input fra blandt andet Forsvarsministeriets Interne Revision, og det justerede tilsyn blev iværksat i december 2023.

Vejledning
Vi har opdateret vejledningen om krænkende adfærd (FPSVEJL 061-1), og vejledningen er sendt i høring ved myndighederne sammen med blandt andet et udkast til en koncernfælles handlepligtsbestemmelse. Vi forventer efter modtagelsen af alle høringssvar at kunne publicere den opdaterede vejledning.

Målinger
Der er gennemført fire målinger, som helt eller delvist omhandler KKA:
- Arbejdspladsvurdering for fastansatte.
- KKA-undersøgelse for fastansatte, herunder udvikling af nyt undersøgelsesdesign med inddragelse af KVINFO og Kvindelige veteraner, samt udarbejdelse af over 50 myndighedsrettede KKA-rapporter.
- Arbejdspladsvurdering og KKA-undersøgelse hos frivillige i Beredskabsstyrelsen (gennemføres i 2024 for frivillige i Hjemmeværnet).
- Undersøgelse af værnepligtsuddannelsen med særligt fokus på trivsel og krænkende adfærd.

Resultatet er på den baggrund tilfredsstillende.

Mål 7. Styrke lønforvaltningen Det er målet, at vi styrker lønforvaltningen ved tilvejebringelsen af faste og variable ydelser og videreudvikler det interne finansielle kontrolmiljø omkring disse.	
Målet vurderes ud fra, at allerede anbefalede og igangsatte kontroller fra AG Lønkontroller er implementeret senest 1. halvår 2023, med undtagelse af it-projekterne. Opnåelsen af målet vil også blive vurderet ud fra, at et forretningsprojekt er gennemført, som skal fastlægge og designe, hvordan Forsvarsministeriets bestemmelse om de tre forsvarslinjer og direktivet for det koncernfælles interne finansielle kontrolmiljø kan sættes i kraft på lønområdet fra 2024. Forretningsprojektet skal have gennemført relevante analyser og forudsætningsskabende aktiviteter i 2023. Analyserne skal omfatte procestegning og risikovurdering af de væsentligste variable ydelser, vurdering af behov for initiale forretningsregler ift. funktionsadskillelse, samt en implementeringsplan og vurdering af ressourcebehov fremadrettet.	Målopfyldelse Tilfredsstillende
Aktiviteter og resultater: Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse (Arbejdsgruppe Lønkontroller) afleverede udkast til rapport til Forsvarsministeriet i 2022, men vi iværksatte efterfølgende de anbefalinger i rapporten, som det var muligt at iværksætte umiddelbart. Det omfattede ikke de IT-relaterede anbefalinger, men yderligere otte kontroller på lønområdet. Ved udgangen af 1. halvår 2023 var seks nye kontroller afspejlet i vores vejledninger eller bestemmelser eller pålagt myndighederne i særskilt skrivelse, idet Forsvarsministeriets Personalestyrelses kontrol af den nye tværgående godkenderrolle først er gennemført i 2. halvår 2023. De sidste to kontroller er nu under implementering. Koncernstyringskredsen godkendte i december 2023 et kommissorium for et forretningsprojekt som skal levere grundlaget for, at Forsvarsministeriets bestemmelse om de tre forsvarslinjer og direktivet for det koncernfælles interne finansielle kontrolmiljø kan sættes i kraft på lønområdet. Dermed ses vurderingsparametret om at gennemføre relevante analyser og – særligt – forudsætningsskabende aktiviteter opfyldt. Resultatet er på den baggrund tilfredsstillende.	
Mål 8. Styrke cyber- og informationssikkerhed Det er målet, at vi har styrket cyber- og informationssikkerheden i Forsvarsministeriets Personalestyrelse ved at sikre, at de store mængder persondata er sikret bedst muligt.	
Målet vurderes ud fra, at det langsigtede mål er at opnå et modenhedsniveau for Forsvarsministeriets Personalestyrelse i Digitaliseringsstyrelsens ISO-modenhedsmåling på 4.0 samt efterleve de 20 tekniske minimumskrav. Som et skridt på vejen mod dette vil vi i 2023: ▪ Øge modenhedsniveauet i Digitaliseringsstyrelsens ISO 27001 modenhedsmåling fra august 2022 til august 2023 med minimum 0,3 point. ▪ Efterleve mindst 70% af de 20 tekniske minimumskrav, som vi selv er ansvarlig for.	Målopfyldelse Mindre tilfredsstillende

▪ Gennemføre mindst fire awarenesskampagner om både GDPR og informationssikkerhed for Forsvarsministeriets Personalestyrelses medarbejdere, efterfulgt af en afprøvning med en beståelsesprocent på mindst 75%.	
Aktiviteter og resultater: Forsvarsministeriets Personalestyrelse har kontinuerligt arbejdet med at øge ISO 27001 modenheden i styrelsen udtrykt ved Digitaliseringsstyrelsens måling, og har opnået vores målsætning om et øget modenhedsniveau. Målet om at efterleve mindst 70% af de 20 tekniske minimumskrav er dog ikke opfyldt. Størstedelen af Forsvarsministeriets Personalestyrelse er i 2023 blevet undervist i håndtering af persondata målrettet det enkelte fagområde, samt generelt i de IT-sikkerhedsmæssige udfordringer, som er forbundet med at være medarbejder på ministerområdet. Forsvarsministeriets Personalestyrelse har udarbejdet en afprøvningsquiz, som forventes udsendt til styrelsens medarbejdere ultimo januar 2024. Resultatet er på den baggrund mindre tilfredsstillende.	

2.4. Målrapporteringens 2. del – uddybende analyser og vurderinger

Forsvarsministeriets Personalestyrelse uddyber i det følgende to af de mål, som vi vurderer er mindre tilfredsstillende.

<u>Mål 5 Fremme diversitet og ligestilling</u>

Strategi for Diversitet og Inklusion afventer endelig godkendelse. I sammenhæng hertil har Forsvarsministeriets Personalestyrelse i 2023 løst en større implementeringsopgave på ministerområdet som følge af ændringen i ligestillingsloven.

Lovændringen betyder, at Forsvarsministeriet er forpligtet til at tilstræbe en ligelig kønssammensætning (40/60 pct.) på de øverste ledelsesniveauer samt opstille måltal og udarbejde en politik for det underrepræsenterede køn. Lovkravet om en politik for det underrepræsenterede køn håndteres ved en koncernfælles "Strategi for Diversitet og Inklusion" suppleret med lokale indsatser/politikker på institutionsniveau.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse har i 2. halvår 2023 udsendt implementeringsskrivelse, og styrelser er ved at udarbejde egne politikker, som jf. lovkravet er færdige medio 2024. Forsvarsministeriets Personalestyrelse ser således, at de dele af opgaven, som er forankret ved styrelsen, er løst tilfredsstillende.

Andelen af fastansatte kvinder er stigende set i forhold til tidligere år, hvilket er tilfredsstillende.
Målet om en positiv udvikling i andelen af kvinder på værnepligtsuddannelsen er flerårigt og gældende for 2023 og 2024. Målet udviser dog ikke en positiv udvikling i 2023, idet der ses et fald på 1,7 procentpoint i forhold til 2022. Dette er mindre tilfredsstillende.

Målopfyldelsen vurderes samlet set som mindre tilfredsstillende, idet et af de tre delmål ikke er nået for 2023.

<u>Mål 8 Styrke cyber- og informationssikkerhed</u>

Forsvarsministeriets Personalestyrelse har kontinuerligt arbejdet med at øge ISO 27001 modenheden i styrelsen udtrykt ved Digitaliseringsstyrelsens måling, og har opnået vores målsætning om et øget modenhedsniveau med minimum 0,3 point allerede i 1. halvdel af 2023. Dette er tilfredsstillende.

Målet om at efterleve mindst 70% af de 20 tekniske minimumskrav, som vi selv er ansvarlig for, er ikke opfyldt, hvilket skyldes eksterne faktorer i form af manglende støtte. Dette er mindre tilfredsstillende.

Størstedelen af Forsvarsministeriets Personalestyrelse er i 2023 blevet undervist i håndtering af persondata målrettet det enkelte fagområde, samt generelt i de IT-sikkerhedsmæssige udfordringer, som er forbundet

med at være medarbejder på ministerområdet. Forsvarsministeriets Personalestyrelse har udarbejdet en afprøvningsquiz, som forventes udsendt til styrelsens medarbejdere ultimo januar 2024. Vi er dog ikke lykkedes med at gennemføre mindst fire awarenesskampagner i 2023, hvilket er mindre tilfredsstillende.

Målopfyldelsen vurderes samlet set som mindre tilfredsstillende, idet to af de tre delmål ikke er nået for 2023.

2.5. Forventninger til det kommende år

Forsvarsministeriets Personalestyrelses prioriteter i 2024 er uddybet i vores mål- og resultatplan for 2024:

- Implementering af HR-initiativer i forsvarsforligets delaftaler
- Opbygning af egen produktionskapacitet
- Styrkelse af HR-driften
- Understøttelse af diversitet og ligestilling
- Styrkelse af lønforvaltningen
- Styrkelse af cyber- og informationssikkerhed

Med 1. delaftale og de kommende delaftaler i rammen af forsvarsforliget skal der implementeres et større antal nye HR-tiltag, herunder for eksempel et nyt bemandingssystem, som indebærer mere karrierevejledning af de ansatte, og samtidig en stærkere styring af personaleressourcerne. Delaftalerne skal danne grundlag for, at der kan udarbejdes en ny samlet HR-politik for hele ministerområdet med fokus på den attraktive arbejdsplads.

For at kunne understøtte den forventede vækst på tværs af ministerområdet, vil vi konsolidere og dimensionere vores produktionskapacitet. Dette indebærer fokus på digitalisering, forenkling af interne processer og opbygning af robusthed og volumen i Center for Rekruttering og Karriere.

En styrkelse af HR-driften, som er vores kerneproduktion, vil blive gennemført gennem indhentning af koncernens rekrutterings- og afprøvningsbehov, så der bedre kan planlægges efter belastningsperioder. Derudover skal sagsbehandlingstiden på arbejdsskadesager nedsættes, og der vil blive igangsat initiativer, der har til formål at hæve kvaliteten i opgaveløsninger.

Understøttelsen af diversitet og ligestilling vil foregå ved implementering af Strategi for Diversitet og Inklusion, Ligestillingsloven og Danmarks Nationale Handlingsplan for Kvinder, Fred og Sikkerhed. Dette indeholder blandt andet udbredelsen af værktøjet "Develop Diverse", en styrelsesspecifik implementeringsplan og opstilling af måltal.

Lønforvaltningen skal styrkes ved tilvejebringelsen af faste og variable ydelser, og en videreudvikling af det interne finansielle kontrolmiljø. Det foregår i regi af kommissoriet for forretningsprojektet vedrørende det interne finansielle kontrolmiljø, hvor Forsvarsministeriets Personalestyrelse skal stå for at drive og gennemføre projektet.

Forsvaret og dets personel skal beskyttes mod brud på fortrolighed. Samtidig skal Forsvarsministeriets Personalestyrelse sikre integritet og tilgængelighed i behandlingen af informationer og data. Dette vil ske gennem en fokuseret implementering af GDPR og informationssikkerhed, som betyder udarbejdelse af relevante databeskyttelsesmæssige vurderinger og en styrkelse af vidensniveauet i styrelsen.

Ud over de faglige i vores mål- og resultatplan for 2024 kan vi fremhæve tre andre opgaver i 2024:

- Forberedelse og analyse af rammerne for styrket værnepligt
- Forhandling af overenskomster og aftaler i relation til Overenskomst 2024
- Evaluering af veteranpolitikken

De politiske drøftelser om ny værnepligt vil kræve en række indgående analyser fra Forsvarsministeriets Personalestyrelse, herunder en vurdering af mulige ændringer af Forsvarets Dag.

I 2024 skal der forhandles overenskomster. Forsvarsministeriets Personalestyrelse skal således forhandle med de fagforeninger, som repræsenterer de militære og civile medarbejdere på ministerområdet. Det særlige ved forhandlingerne i 2024 bliver, at de sker på baggrund af trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår i december 2023, hvor regeringen uddelte lønmidler til særlige grupper.

Evalueringen af veteranpolitikken indebærer en evaluering af den hidtidige indsats, men også en vurdering af bevisvurdering af arbejdsskadesagerne på veteranområdet.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse vurderer, at der i 2024 fortsat 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 forliget indebærer et betydeligt behov for øget rekruttering, herunder afprøvning, på tværs af koncernen, og at styrelsen er en central aktør i forligsimplementeringen 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, der skal aflægge selvstændig årsrapport. Regnskabet for Forsvarsministeriets Personalestyrelse er således indeholdt i regnskabet for virksomheden med CVR-nr. 16 28 71 80. Forsvarsministeriets Personalestyrelses aktiver og passiver indeholdes derfor i én samlet balance for virksomheden med CVR-nr. 16 28 71 80 og afrapporteres i den samlede årsrapport for denne virksomhed, der omfatter følgende styrelser: Forsvarskommandoen, Hjemmeværnskommandoen, Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse, Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse og Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse.

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

Regnskabet for Forsvarsministeriets Personalestyrelse er udarbejdet i overensstemmelse med statens udgiftsbaserede regnskabsprincipper, idet alle bevillinger er udgiftsbaserede, samt de nærmere retningslinjer herfor i regnskabsbekendtgørelsen, finansloven og Finansministeriets Økonomisk Administrative Vejledning (ØAV). De nævnte principper fraviges dog på et enkelt område, idet forskudsbetalinger til leverandører vedrørende levering af materiel mv. på flerårige kontrakter indregnes og udgiftsføres i bevillingsregnskabet på betalingstidspunktet i henhold til tekstanmærkning på finansloven. Den ved udarbejdelsen af regnskabet anvendte regnskabspraksis, herunder afvigelsen fra gældende regler, svarer til den praksis, der er anvendt ved udarbejdelsen af regnskabet for virksomheden med CVR-nr. 16 28 71 80. For nærmere beskrivelse af den anvendte regnskabspraksis henvises derfor til beskrivelsen af anvendt regnskabspraksis i årsrapporten for 2023 for virksomheden med CVR-nr. 16 28 71 80.

3.7. Bevillingsregnskab

Tabel 3.7.1. Bevillingsregnskab

Hovedkonto	Navn	Bevillings-type	(Mio.kr.)	Bevilling	Regnskab	Afvigelse	Videreførelse Ultimo
Drift							
12.12.01	Egen virksomhed	Drift	Udgifter	363,4	362,9	0,5	10,2
			Indtægter	-0,5	-0,3	-0,2	
12.12.02	Funktionel virksomhed	Drift	Udgifter	985,9	1.009,1	-23,2	62,5
			Indtægter	-0,1	-0,1	0,0	
12.12.03	Centralt Styrede Enheder	Drift	Udgifter	70,4	68,8	1,6	9,7
			Indtægter	0,0	0,0	0,0	
12.12.04	Arbejdsskadeerstatninger mv.	Drift	Udgifter	746,8	753,3	-6,5	12,5
			Indtægter	0,0	0,0	0,0	
12.12.05	Veterancenter	Drift	Udgifter	147,9	140,7	7,2	20,2
			Indtægter	-1,5	-0,3	-1,2	
Administrerede ordninger							
12.12.10	Erstatning mv. til tidligere udsendte soldater m.fl.	Lovbunden	Udgifter	243,5	303,1	-59,6	0,0
			Indtægter	-243,5	-303,1	59,6	

Afvigelsesforklaringer:

§ 12.12.01. Forsvarsministeriets Personalestyrelse egen virksomhed

På hovedkontoen var der i 2023 en bevilling på samlet 362,9 mio. kr. Regnskabet udgør 362,6 mio. kr., svarende til et mindreforbrug på 0,3 mio. kr. Der er ingen bemærkninger til resultatet.

§ 12.12.02. Forsvarsministeriets Personalestyrelse funktionel virksomhed

På hovedkontoen er der et merforbrug på 23,3 mio. kr. ud af en bevilling på 985,8 mio. kr. Det svarer til et merforbrug på 2%. Merforbruget kan overvejende henføres til omflytning af bevilling på tillægsbevillingslovforslaget, der skal sikre tilstrækkelig bevilling på de enkelte hovedkonti til at imødegå et eventuelt uforudset forbrug i slutningen af året. Omflytningen er sket som led i den almindelige rebudgettering, hvor kontoen er fratrukket bevilling, idet der også er taget hensyn til opsparingen på hovedkontoen primo året.

§ 12.12.03. Forsvarets Personalestyrelse centralt styrede enheder

Årets samlede resultat er et mindreforbrug på 1,6 mio. kr. Der er ingen bemærkninger til resultatet.

§ 12.12.04. Arbejdsskadeerstatninger

Årets samlede resultat er et merforbrug på 6,5 mio. kr. Dette skyldes primært flere udbetalinger end forventet af Forsvarets særlige erstatnings- og godtgørelsesordning (FSG) i december 2023.

§ 12.12.05. Veterancentret

På hovedkontoen var der i 2023 en bevilling på samlet 146,4 mio. kr. Regnskabet udgør 140,4 mio. kr., svarende til et mindreforbrug på 6,1 mio. kr. Mindreforbruget kan overvejende henføres til omflytning af bevilling på tillægsbevillingslovforslaget, der skal sikre tilstrækkelig bevilling på de enkelte hovedkonti til at imødegå et eventuelt uforudset forbrug i slutningen af året. Omflytningen er sket som led i den almindelige rebudgettering, hvor kontoen er tilført bevilling, idet der også er taget hensyn til opsparingen på hovedkontoen primo året.

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

Som følge af en ressortændring er kontoen fra 2023 overført fra Beskæftigelsesministeriets til Forsvarsministeriets område. Kontoen, der er en lovbunden bevilling, administreres af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Forsvarsministeriets Personalestyrelse har ingen bemærkninger til resultatet.

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

§ Konti på finansloven ***12.12.01, 12.12.02, 12.12.03, 12.12.04 og 12.12.05***	Regnskab 2023	Budget 2024
Nettoudgift	2.334,0	2.354,1
Udgift		
16. Husleje, leje af arealer, leasing	0,3	
17. Internt statsligt køb af varer og tjenester	10,3	
18. Lønninger / personaleomkostninger	1.063,0	1.108,6
19. Fradrag for anlægsløn	0,0	
22. Andre ordinære driftsomkostninger	1.131,4	1.246,4
26. Finansielle omkostninger	0,3	
43. Interne statslige overførselsudgifter	72,3	
44. Tilskud til personer	2,1	
46. Tilskud til anden virksomhed	55,0	
Indtægt		
11. Salg af varer	*-0,1*	*-0,9*
12. Internt statsligt salg af varer og tjenester	*-0,2*	
21. Andre driftsindtægter	*-0,4*	
25. Finansielle indtægter	*0,0*	
30. Skatter og afgifter	*0,0*	
33. Interne statslige overførselsindtægter	*0,0*	
34. Øvrige overførselsindtægter		

Note: Budget 2024 er gældende grundbudget som indtastet i SKS og indrapporteret til Finansministeriet.

FORSVARSMINISTERIET
PERSONALESTYRELSEN

Forsvarsministeriets Personalestyrelse
Lautruphøj 8
2750 Ballerup

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

EAN: 5798000201576
CVR: 16 28 71 80