



FORSVARSMINISTERIET
PERSONALESTYRELSEN

Marts 2023

Årsberetning

**Forsvarsministeriets
Personalestyrelse**

2022

Indhold

VIRKSOMHEDSOPLYSNINGER

1. LEDELSESPÅTEGNING

1.1. Påtegning	2
----------------	---

2. BERETNING

2.1. Præsentation af styrelsen	3
--------------------------------	---

2.2. Ledelsesberetning	4
------------------------	---

2.4 Målrapportering	6
---------------------	---

2.4. Målrapporteringens 1. del – skematisk oversigt	6
--	---

2.4. Målrapporteringens 2. del – uddybende analyser og vurderinger	12
---	----

2.5. Forventninger til det kommende år	13
--	----

3. REGNSKAB

3.1. Anvendt regnskabspraksis	15
-------------------------------	----

3.7. Bevillingsregnskab	16
-------------------------	----

Virksomhedsoplysninger

Styrelsens navn Forsvarsministeriets
Personalestyrelse

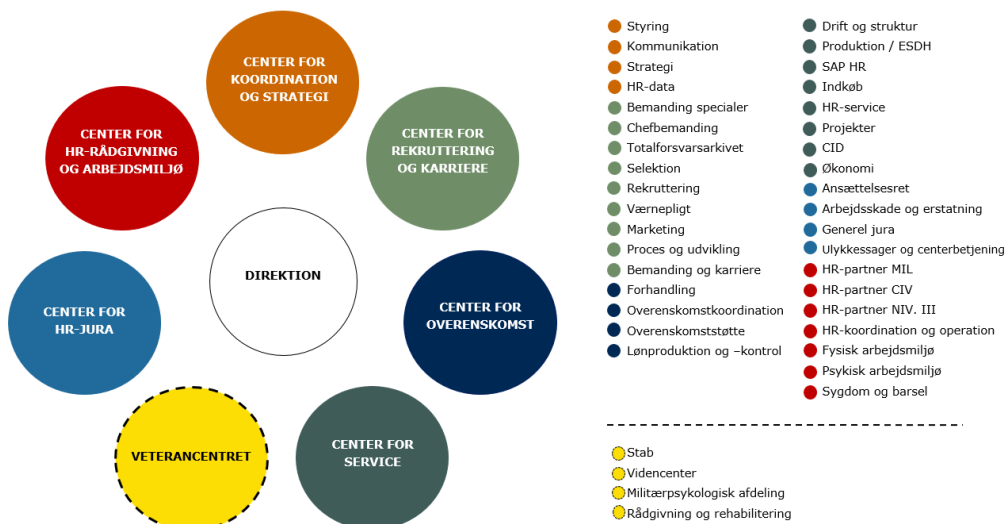
Styrelseschef Janni Torp Kjærgaard

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. Ledespåtegning

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

Årsberetningen omfatter de bevillinger på finansloven som Forsvarsministeriets Personalestyrelse er ansvarlig for, herunder de regnskabsmæssige forklaringer, som skal tilgå Rigsrevisionen i forbindelse med bevillingskontrollen for finansåret 2022:


- § 12.12.01 Forsvarsministeriets Personalestyrelse, egen virksomhed
- § 12.12.02 Forsvarsministeriets Personalestyrelse, funktionel virksomhed
- § 12.12.03 Centralt styrede enheder
- § 12.12.04 Arbejdsskadeerstatninger mv.

1.1. Påtegning


Styrelseschefen tilkendegiver hermed:

- For direktøren 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 29. marts 2023


Janni Torp Kjærgaard
Styrelseschef

København, den 30. marts 2023



Anders Bager Jensen
Direktør

København, den 31. marts 2023



Morten Bæk
Departementschef

2. Beretning

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

Mission
<ul style="list-style-type: none">• Sammen arbejder vi for Danmarks sikkerhed, interesser og borgernes tryghed.
Vision
<ul style="list-style-type: none">• Vi driver og udvikler opgaveløsningen, så vi får mest mulig effekt ud af de ressourcer, vi sammen råder over.• Vi er en professionel og bredt anerkendt samarbejdspartner.• Vi skaber fælles handlekraft gennem loyalt og tillidsfuldt samarbejde.

De strategiske pejlemærker for 2022 er:

En innovativ drivkraft

Vi har fokus på at være innovative i vores opgaveløsning og udviklingen af det danske forsvar og beredskab ved at anvende nye indsigter og udfordre det eksisterende, så vi kan være på forkant med samfundets udvikling og det militære og nationale trussels- og risikobillede.

En stærk eksekveringskraft

Vi understøtter en solid eksekveringskraft på ministerområdet igennem en koordinerende, effektiv og inddragende implementering af de politiske beslutninger, således at vi evner at skabe det stærkest mulige forsvar og beredskab.

En stærk forvaltningskultur

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

2.1. Præsentation af styrelsen

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 2022 i alt 2.132,6 mio. kr., fordelt således:

Tabel 2.1.1. Styrelsens hovedkonti

Hovedkonti	Navn	Bevillingstype
§ 12.12.01	Egen virksomhed	Driftsbevilling 443,5 mio. kr.

§ 12.12.02	Funktionel virksomhed	Driftsbevilling 1.016,1 mio. kr.
§ 12.12.03	Centralt styrede enheder	Driftsbevilling 63,9 mio. kr.
§ 12.12.04	Arbejdsskadeerstatninger	Driftsbevilling 609,1 mio. kr.

2.2. Ledelsesberetning

Forsvarsministeriets Personalestyrelse (herefter FPS) 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.

I 2022 har FPS' strategiske fokus været rettet mod at sikre en effektiv HR-drift samt indfri de opstillede mål for FPS' varetagelse af HR-opgaverne inden for ministerområdet. Dette er beskrevet i mål- og resultatplanen og indeholdt under denne årsberetnings afsnit 2.4. Resultaterne fremgår af tabel 2.2.1.

I 2022 har FPS herudover haft følgende prioriteter; støtte til den operative opgaveløsning, optimering af vores organisation samt bidrag til forberedelsen af det kommende forsvarsforlig, herunder en ny HR-politik.

Af særligt prioriterede og større opgaver i 2022 kan nævnes:

At FPS i 2022 afsluttede insourcingen af de tidligere ISS-medarbejdere, hvor Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse overtog alle medarbejderne på Facility management, dvs. kantine og rengøring – og dermed øgede antallet af medarbejdere med flere end 900 ansatte. Det har været en stor opgave bl.a. at lande forhandlingerne med de faglige organisationer og dermed skabe grundlaget for den konkrete overgang på offentlige overenskomster – ligesom det har været en omfangsrig opgave at sikre indpasning af nye kontrakter og personalets indpasning i Forsvarets systemer.

At Ruslands invasion af Ukraine i februar 2022 medførte nye opgaver for FPS i forhold til at bistå de operative myndigheder med personaleprioritering og udsøgning til kritiske vakanser samt nye overvejelser om ydelser og tillæg i operationer samt en øget opgave hos Veterancentret på missionsforberedende kurser.

At FPS i marts 2022 gennemførte en organisationsændring til en centerstruktur med det formål at skabe bedre muligheder for fælles prioritering og brug af ressourcerne på tværs samt bedre mulighed for at udvikle - og agere proaktivt. I forbindelse med organisationsændringen etablerede FPS samtidig et nyt HR-partnerelement i Forsvarskommandoen for at skabe en tættere relation og et endnu stærkere samarbejde mellem FPS og Forsvarskommandoen.

At FPS i 2022 var i spidsen for et koncernfælles projekt om udformning af rammerne for en ny HR-politik og i forlængelse heraf har afleveret bidrag til forligsindspil.

Endelig har FPS på HR-kernedriften oplevet en stigning i "produktionen" forstået således, at der er en forøgelse af opgaverne på mange af driftsområderne. Eksemplerne nedenfor illustrerer 2022 nøgletal for driften:

- 1.800 nyansættelser på ministerområdet.

- 3.900 befalet udsendt og tildelt INTOPS ydelser.
- 24.000 unge sessionsbehandlet.
- 2.300 afprøvede og fundet egnede til Forsvarets og Beredskabsstyrelsens uddannelser.
- 3.000 arbejdsskadesager afsluttet og efterslæbet på erstatningsområdet reduceret.
- En skærpet ansættelsesretlig linje implementeret i forhold til håndtering af sager om kønskrænkende adfærd.
- 15.000 ID-kort produceret og 2.000 medaljer og hæderstegn udleveret til medarbejdere i Forsvaret og Beredskabsstyrelsen.
- 9.000 henvendelser fra ministerområdet chefer og medarbejdere og borgere besvaret af vores HR-Service.

I FPS mål- og resultatplan for 2022 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
1.1 HR-strategisk udvikling	Tilfredsstillende	
1.2 Styrkede rekrutterings- og bemandingsinitiativer	Tilfredsstillende	
1.3 Styrkelse af HR-organisationen via fokus på ledelse	Tilfredsstillende	
2.1 HR-data og produktivitet	Tilfredsstillende	
2.2 Styrket HR-rådgivning og implementeringsevne	Tilfredsstillende	
3.1 Reducere forvaltningsfejl gennem kompetenceløft	Tilfredsstillende	
3.2 Nedbringelse af sagsbehandlingstider og afgørelser af høj juridisk kvalitet		Mindre tilfredsstillende
3.3 GDPR og informationssikkerhed	Tilfredsstillende	
I alt	7	1

Samlet set vurderer FPS, at 2022 kan betegnes som et resultatmæssigt tilfredsstillende år. Syv af otte faglige mål er således opfyldt tilfredsstillende.

Et enkelt mål er mindre tilfredsstillende, idet FPS vurderer, at den sproglige og juridiske kvalitet er løftet, men at sagsbehandlingstiderne på ældre sager om pensionslignende ydelse til overenskomstansatte trods en fokuseret indsats på området endnu ikke lever op til de ønskede målsætninger.

Tabel 2.2.2. Årets resultat (mio.kr.)

	2022
Bevilling	2.132,6
Regnskab	2.083,4
Årets resultat	49,2

Tidligere års overførte resultater	73,5
Resultat herefter til videreførelse	122,7

Der henvises til afsnit 3. Regnskab for en behandling af årets resultat.

Tabel 2.2.3. Økonomiske hovedtal (mio.kr.)

	Regnskab 2022		
Ordinære driftsindtægter (ekskl. bevillinger)	-1,2		
Ordinære driftsomkostninger	1.995,6		
- Heraf personaleomkostninger	993,7		
Andre driftsposter, netto	88,9		
Finansielle poster, netto	0,0		
Ekstraordinære poster, netto	0,0		
Årets resultat (ekskl. bevillinger)	2.083,4		
	Driftsbevilling		Anlægsbevilling
Indtægter	-1,7	Indtægter	0,0
Udgifter	2.085,1	Udgifter	0,0
Årets nettoudgifter (ekskl. bevillinger)	2.083,4	Netto	0,0
Bevilling inkl. tillægsbevilling, netto	2.132,6	Bevilling, indtægter inkl. Tillægsbevilling	0,0
		Bevilling, udgifter inkl. Tillægsbevilling	0,0
Årets overskud	49,2		0,0
Til videreførelse	49,2		

2.4 Målrapportering

2.4. Målrapporteringens 1. del – skematisk oversigt

Tabel 2.4.1. Skematisk oversigt over årets målopfyldelse

Mål 1.1 HR-strategisk udvikling	
<p>Det er målet, at vi har styrket vores HR-udviklingskapacitet, så vi kan drive større udviklingsprojekter og bidrage til ministerområdets HR-strategiske udvikling. Et væsentligt skridt i retning af øget strategisk udvikling er, at vi i 2022 har skabt rammerne for en ny HR-strategi for Forsvarsministeriets myndighedsområde.</p> <p>For at nå målet vil vi styrke vores udviklingskapacitet, så vi kan drive strategiske og organisatoriske udviklingsprojekter på tværs af ministerområdet med fokus på agile og effektive arbejdsprocesser.</p>	<p>Målopfyldelse</p> <p>Tilfredsstillende</p>

<p>Målet er nået, når vi strukturelt har styrket udviklingskapaciteten, der med baggrund i HR-data som fx personaleomsætning kan bidrage til at sætte ministerområdet retning på HR-området. Og når vi – i koordination med den samlede koncernledelse – har udviklet et grundlag for en ny HR-strategi for Forsvarsministeriets styrelser. I den nye strategi indgår bl.a. initiativer for øget fastholdelse og rekruttering samt arbejdet med diversitet.</p>	
<p>Aktiviteter og resultater:</p> <p>FPS har gennemført et større udviklingsarbejde med inddragelse af både faglige organisationer og Forsvarsministeriets koncerns topledelse og derigennem udviklet en HR-politik med tilhørende konkrete initiativer, der er afleveret til Forsvarsministeriet som forberedelse til forhandlingerne om det kommende forsvarsforlig.</p> <p>Samtidig er HR-data området styrket, og der er bl.a. opbygget en model for at følge personalebevægelser både inden for koncernen og ved ekstern afgang. HR-data området spiller samtidig en nøglerolle i forligsforberedelserne, hvor FPS leverer data til Forsvarsministeriets analysearbejde.</p> <p>Der er samtidig sket en strukturel styrkelse af både HR-udviklingskapaciteten og HR-data området, idet områderne har fået tilført ressourcer i 2022.</p> <p>Resultatet er på den baggrund tilfredsstillende.</p>	
<p>Mål 1.2 Styrkede rekrutterings- og bemandingsinitiativer</p>	
<p>Det er målet, at vi bidrager til at positionere ministerområdet med særlig fokus på Forsvaret og Beredskabsstyrelsen som steder med attraktive uddannelses- og arbejdspladser. Vi vil dermed skabe grundlaget for en fremtidig øget kapacitetsopbygning i en tid med faldende ungdomsårgange og en skærpet konkurrence om ressourcerne på arbejdsmarkedet.</p> <p>For at nå målet vil vi modernisere rekrutteringsområdet samt forberede en mere strategisk brandingindsats og øget digitalisering. Vores fokus er at forbedre opgaveløsningen, så vi møder forventningerne om tilgængelighed, smidighed og rettidighed.</p> <p>Målet er nået, når vi har igangsat arbejdet med en koncernfælles strategi for Employer Branding, der skal sikre en merværdi i ministerområdets renommé som attraktiv arbejdsplads, og når vi har implementeret en tidssvarende løsning til rekrutteringer og digital ansøgning om værnepligtsplads.</p>	<p>Mål opfyldelse</p> <p>Tilfredsstillende</p>
<p>Aktiviteter og resultater:</p> <p>FPS har til den koncernfælles strategi for Employer Branding påbegyndt ansættelse af de nødvendige kompetencer, udviklet strategi for og moderniseret Forsvarets Karrieresite samt påbegyndt udviklingen af en samlet fortælling for ministerområdet – i tæt samarbejde med Forsvarskommandoen – med inddragelse af øvrige styrelser.</p>	

<p>FPS har mhp. at modernisere rekrutteringsområdet tilsluttet sig den fællesstatslige rekrutteringsløsning i regi af Økonomistyrelsens kommende udbud mhp. implementering i 2024.</p> <p>FPS har implementeret løsningen for digital ansøgning om værnepligt.</p> <p>Resultatet er på den baggrund tilfredsstillende.</p>	
<p>Mål 1.3 Styrkelse af HR-organisationen via fokus på ledelse</p>	
<p>Det er målet, at vi er en god og attraktiv arbejdsplads for vores ansatte, og at vi i vores styrelse kan drive sikker drift og udvikling via fokus på god ledelse.</p> <p>For at nå målet vil vi gennemføre en organisationstilpasning, der indebærer en mere flad struktur samt indføre chefteams, som styrker ledelsesrelationerne på tværs af organisationen og mellem de forskellige ledelseslag.</p> <p>Målet er nået, når organisationsændringer er gennemført, og der er etableret centerledelser med fælles mål og opgaver, således at der er skabt grundlag for en større ledelsesmæssig sammenhængskraft på tværs af organisationen. Resultatet af arbejdet vil blive bedømt ved en kvalitativ vurdering i 2022.</p>	<p>Målopfyldelse</p> <p>Tilfredsstillende</p>
<p>Aktiviteter og resultater:</p> <p>FPS gennemførte pr. 1. marts 2022 en formel reorganisering, hvor der blev etableret en centerstruktur med chefteams. I forbindelse med reorganiseringen er der afholdt en række chef- og lederseminarer med fokus på stærke chefteams, ledelseskollektiver og psykologisk tryghed og udarbejdet ledelsesgrundlag og målbillede i de enkelte centre. Til at understøtte arbejdet er der indgået et formaliseret samarbejde med Forsvarsakademiet, således at FPS har fået tilknyttet en ledelsesudviklingspartner.</p> <p>Det er FPS klare vurdering, at det er lykkedes med at skabe større ledelsesmæssig sammenhængskraft på tværs af styrelsen. Det bemærkes, at FPS ledelsesevaluering, der blev gennemført i december 2022, viste et gennemsnit på over 3 ud af 4 på alle parametre, hvilket vurderes som et godt resultat.</p> <p>Resultatet er på den baggrund tilfredsstillende.</p>	
<p>Mål 2.1 HR-data og produktivitet</p>	
<p>Det er målet, at vi leverer HR-produkter, som er solidt understøttet af data og evidens til gavn for ministerområdets udvikling og initiativer på HR-området.</p> <p>For at nå målet vil vi arbejde på tværs af egen organisation og nyttiggøre viden og faglighed fra vores forskningsbaserede miljø for derigennem at højne kvalitet og eksekveringstempo på dataunderstøttede produkter.</p> <p>Målet er nået, når vi leverer yderligere styrings- og handlingsrelevante bidrag til HR-ledelsesinformation, understøtter arbejdsmiljøside med forstærket evidens i data særligt i forhold til</p>	<p>Målopfyldelse</p> <p>Tilfredsstillende</p>

<p>arbejdspladsvurderingen samt kvalitativt understøtter forskningen i regi af Veterancenteret.</p>	
<p>Aktiviteter og resultater:</p> <p>I 2022 er der arbejdet på tværs af FPS med fokus på at identificere relevante data til fælles brug, og overkomme barrierer for udveksling af data.</p> <p>FPS har løbende og tværgående i organisationen drøftet konkrete spørgsmål om samkøring af data fx sygefravær og psykisk APV, seniorer og arbejdsulykker, seniorer og fysisk APV og lignende.</p> <p>Drøftelserne har afdækket en ramme for, hvordan samkøring og analyse af data kan foregå og endvidere afdækket en række forhold af primært juridisk karakter i forhold til samkøring af data. Det arbejde vil fortsætte i 2023 mhp. at gennemføre konkrete samkøringer til støtte for FPS analysearbejde.</p> <p>På koncernniveau er der bidraget med en række HR-dataanalyser i rammen af det forligsforberedende arbejde og endvidere udviklet en standard for datatræk på personalebevægelser, som er bragt i anvendelse i flere sammenhænge, og forventes udviklet yderligere i 2023.</p> <p>Resultatet er på den baggrund tilfredsstillende.</p>	
<p>Mål 2.2 Styrket HR-rådgivning og implementeringsevne</p>	
<p>Det er målet at styrke HR-rådgivningen, så kunderne oplever en høj service samtidig med, at der er en mere klar forventningsafstemning, i forhold til hvad der er HR-partnernes kerneydelse.</p> <p>For at nå målet vil vi operationalisere og eventuelt justere initiativerne fra 2021-reviewet af HR-rådgivningen, sikre en tydelig forventningsafstemning med kunderne og styrke dialogen mellem HR-partnervirket og vores centralt placerede fagligheder.</p> <p>Målet er nået, når der i løbet af 2022 lokalt er sikret, at kunderne modtager de aftalte HR-kerneydelser på NIV I og II som afspejlet i 2021-reviewet, herunder at der er sket en ensartet implementering af seniorpolitikken. Som opfølgning gennemføres der i 4. kvartal 2022 en tilfredshedsmåling af HR-partnervirket. Målingen skal angive den oplevede partnerstøtte i forhold til HR-kerneydelser og skal minimum vurderes tilfredsstillende.</p>	<p>Målopfyldelse</p> <p>Tilfredsstillende</p>
<p>Aktiviteter og resultater:</p> <p>HR-rådgivningen er styrket ved, at der er foretaget forventningsafstemning mellem kunderne og HR-partnernes kerneydelser, der er fastholdt gennem "partnernotater", som er udvekslet med den relevante myndighed. FPS direktion har gennemført myndighedsbesøg hos alle myndigheder i løbet af 2022, hvor formålet ligeledes har været forventningsafstemning.</p> <p>HR-partnervirket ved Forsvarsstaben er, som nævnt i ledelsesberetningsafsnittet, blevet styrket med etableringen af et partnerteam.</p> <p>7 ud af 9 tiltag i seniorpolitikken er implementeret, og der har i 2. halvår af 2022 været særligt fokus på oplysning og lokal forankring efter dialog med Underudvalget for HR i regi af Forsvarsministeriets Hovedsamarbejdsudvalg. Der er således gennemført et omfattende oplysningsarbejde for hele</p>	

<p>ministerområdet inkluderende en række vejledningsmaterialer og løbende erfaringsopsamling via seniorsitet. Det fortsatte arbejde med seniorpolitikken, og dermed også de to sidste tiltag, omfatter primært en analyse af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø for seniorer mhp. at monitorere og evt. identificere særlige (og evt. nye) indsatsområder samt en opdatering af seniorsite mhp. en mere simpel og ensartet kommunikation.</p> <p>Der er gennemført en tilfredshedsmåling af HR-partnervirket med et tilfredsstillende resultat på 3,2 ud af 4. Benchmarket var 3,0. Besvarelsesprocenten for målingen var ca. 79 %.</p> <p>Resultatet er på den baggrund tilfredsstillende.</p>	
<p>Mål 3.1 Reducere forvaltningsfejl gennem kompetenceløft</p>	
<p>Det er målet, at vi arbejder for at forebygge forvaltningsfejl gennem øget viden om forvaltnings- og personalemæssige emner på tværs af ministerområdets myndigheder.</p> <p>For at nå målet vil vi udvikle materiale og afholde orienterende møder om forvaltnings- og personalemæssige emner såsom forvaltningsret, ansættelsesret og overenskomster. Målgruppen er dels eksternt i form af ministerområdets chefer og ledere og dels internt i form af HR-partnerstrukturen.</p> <p>Målet er nået, når der i 2022 er gennemført mindst to forløb ved myndighederne mhp. at opnå kompetenceløft, så chefer har forudsætningerne for at håndtere personaleforvaltning mere kvalitativt.</p>	<p>Målopfyldelse</p> <p>Tilfredsstillende</p>
<p>Aktiviteter og resultater:</p> <p>FPS har gennemført et struktureret uddannelsesforløb i mindre moduler med undervisning i overenskomster (opbygning, dækningsområder, anvendelse). Forløbet er gennemført to gange i 2022. Undervisningen har været internt fokuseret mod HR-konsulenter og HR-partnere.</p> <p>Der er endvidere gennemført undervisning på FPS seminarer for medarbejdere med pligtig afgangsalder (pensionistseminarer). Seminaret er gennemført to gange i 2. halvår og har begge gange været velbesøgt og med gode tilbagemeldinger.</p> <p>For at styrke samarbejdet og relationerne ud i værnene har FPS deltaget i Hærkommandoens koordinationsgruppe for HR og et endags seminar med Flyvevåbnets Administrative Fællesskab. Ved begge lejligheder har FPS haft indlæg om forvaltning af og overholdelse af overenskomstområdet. Deltagelse i Hærkommandoens koordinationsgruppe for HR videreføres i 2023.</p> <p>Sideløbende har FPS udviklet en læringsvideo (Internationale Operationer), der forventes publiceret i 1. kvartal 2023.</p> <p>Endelig har FPS gennemført undervisning af chefer ved Beredskabsstyrelsen, Søværnskommandoen, Helicopter Wing, Den Kongelige Livgarde, Ingeniørregimentet, Danske Artilleriregiment, Trænregimentet, Føringsstøtteregimentet og Slesvigske Fodregiment i håndtering af personalesager, krænkende adfærd og/eller militær disciplinarlov, ligesom FPS har gennemført undervisning af chefer i HR-partnerstrukturen i håndtering af krænkende adfærd.</p> <p>Resultatet er på den baggrund tilfredsstillende.</p>	

Mål 3.2 Nedbringelse af sagsbehandlingstider og afgørelser af høj juridisk kvalitet

Det er målet, at sagsbehandlingstiden nedbringes, så arbejdsskade- og erstatningssager behandles i overensstemmelse med de fastsatte mål for sagsbehandlingstider. Det er endvidere målet, at vores afgørelser i skade- og erstatningssager skal være af en høj juridisk kvalitet, og at kommunikationen herom er let forståelig.

For at nå målet vil vi fortsat fokusere på nedbringelse af sagspukler, overvåge sagsbehandlingstider samt ved behov prioritere ressourcer fra andre fagområder og tilføje dem til arbejdsskade- og erstatningsområdet. Samtidig vil vi gennemgå formen på vores afgørelser i erstatningssager mhp. at sikre en høj juridisk og sproglig kvalitet i afgørelserne – i den forbindelse vil vi udvikle afgørelsesskabeloner.

Opnåelsen af målet vil blive vurderet ud fra, om sagerne inden for Forsvarsministeriets Særlige Godtgørelsesordning (FSG) og den særlige pensionslignende ydelse til overenskomstansatte (Aktstykke 425) generelt er behandlet inden for de fastsatte frister. Videre vil vi på baggrund af en kvalitativ vurdering undersøge, om vi har opnået, at den sproglige og juridiske kvalitet i vores afgørelser på skade- og erstatningsområdet er løftet.

Målopfyldelse

Mindre tilfredsstillende

Aktiviteter og resultater:

Nedbringelse af sagsbehandlingstider

Sagsbehandlingstiderne på Forsvarsministeriets Særlige Godtgørelsesordning (FSG) har været overholdt løbende gennem hele året. Det betyder, at sagerne behandles inden for 14 dage efter modtagelse af de nødvendige akter.

For den særlige pensionslignende ydelse til overenskomstansatte (Aktstykke 425) bliver alle sager, der er modtaget efter den 1. september 2021, behandlet umiddelbart efter modtagelsen af ansøgningen. Det betyder, at sagsbehandlingen igangsættes inden for 14 dage efter modtagelsen.

Der er fortsat en sagspukkel af ældre sager modtaget før den 1. september 2021, hvor sagsbehandlingstiden ikke ses at leve op til de ønskede sagsbehandlingstider.

Afgørelser af høj juridisk kvalitet

FPS har gennemgået og – med hjælp fra kommunikationsmedarbejdere – revideret alle afgørelsesskabeloner på arbejdsskade- og erstatningsområdet. Mhp. at løfte kommunikationen, så den bliver lettere og mere forståelig, tager afgørelserne nu udgangspunkt i, at den skadelidte skal kunne forstå afgørelsen ud fra den første side.

Samlet vurderer FPS, at den sproglige og juridiske kvalitet er løftet, men at sagsbehandlingstiderne på ældre sager om pensionslignende ydelse til overenskomstansatte trods en fokuseret indsats på området endnu ikke lever op til de ønskede målsætninger.

Resultatet er på den baggrund mindre tilfredsstillende.

For uddybning af aktiviteter og resultater i 2022, se afsnit 2.4, 2. del.

Mål 3.3 GDPR og informationssikkerhed	
<p>FPS håndterer store mængder persondata, og det er afgørende for tilliden til os, at dette bliver varetaget bedst muligt. Det er målet, at vi foruden at overholde krav udtrykt i GDPR-forordningen tilsikrer et højt niveau af modenhed i forhold til håndtering af GDPR-oplysninger og informationssikkerhed.</p> <p>For at nå målet vil vi opbygge et GDPR-årshjul, hvori governance for GDPR-området styres, herunder årlige tilsyn med databehandlere i forhold til at sikre, at data er placeret korrekt. Derforuden planlægges på gennemførelse af GDPR-awareness aktiviteter for vores medarbejdere og en intern GDPR modenhedsmåling.</p> <p>Målet er nået, når FPS har hævet modenheden på informationssikkerhed i Digitaliseringsstyrelsens modenhedsmåling med 1 point på alle de 7 underområder, samt har gennemført egenudviklet GDPR modenhedsmåling med tilfredsstillende resultat. Begge dele i overensstemmelse med vores overordnede handleplan for informationssikkerhed og GDPR.</p>	<p>Målopfyldeelse</p> <p>Tilfredsstillende</p>
<p>Aktiviteter og resultater:</p> <p>FPS har opbygget et årshjul for både cyber- og informationssikkerhed samt GDPR. Det årlige tilsyn er påbegyndt, men eftersom der endnu ikke er indgået databehandleraftaler med Koncern IT om de HR-løsninger, som understøttes, er det heller ikke muligt at udføre FPS tilsynsforpligtigelse på dette område. Der arbejdes fortsat på indgåelse af disse aftaler. Resultatet må derfor anses for at være mindre tilfredsstillende.</p> <p>Der er i december 2022 afholdt en GDPR-awareness aktivitet med en Quiz, hvor formålet var at vurdere FPS modenhed. Resultatet af målingen var tilfredsstillende.</p> <p>FPS har arbejdet målrettet med at løfte modenheden 1 point i Digitaliseringsstyrelsens modenhedsmåling, hvilket er lykkedes.</p> <p>Resultatet er på den baggrund samlet set tilfredsstillende.</p>	

2.4. Målrapporingens 2. del – uddybende analyser og vurderinger

Målopfyldeelse for mål 3.2 er mindre tilfredsstillende. Uddybende redegørelse for dette fremgår nedenfor.

Mål 3.2 Nedbringelse af sagsbehandlingstider og afgørelser af høj juridisk kvalitet

Nedbringelse af sagsbehandlingstider

I 2022 er sager vedrørende Forsvarsministeriets Særlige Godtgørelsesordning (FSG) generelt blevet behandlet inden for de fastsatte frister. Det betyder, at sagerne behandles inden for 14 dage efter modtagelse af de nødvendige akter. Det bemærkes, at der netop for at sikre et løbende flow og en overholdelse af fristerne er sket en intern omdisponering af ressourcer.

FPS har igennem 2022 arbejdet fokuseret på at nedbringe sagspuklerne på den særlige pensionslignende ydelse til overenskomstansatte (Aktstykke 425). Dette er bl.a. sket gennem praksisafklaring, forbedring af afgørelsesskabeloner og udarbejdelse af sagsbehandlervejledninger. Der er også i starten af 2022 blevet udviklet et Excel-værktøj, der giver et bedre overblik over sagsporteføljen på arbejdsskade- og

erstatningsområdet. Sagsoverblikket giver mulighed for løbende at følge antallet af verserende sager samt udviklingen i sagsbehandlingstiden på de enkelte områder.

Det bemærkes, at sagerne siden 1. september 2021 afvikles i to spor, således at de ældste sager behandles sideløbende med de sager, der løbende kommer ind. De fastsatte frister er derfor generelt overholdt for sager indkommet efter 1. september 2021.

Alle sager, der er modtaget efter den 1. september 2021, bliver behandlet umiddelbart efter modtagelsen af ansøgningen. Det betyder, at sagsbehandlingen igangsættes inden for 14 dage efter modtagelsen.

Der er i 2022 truffet 265 afgørelser i sager vedrørende den særlige pensionslignende ydelse. Til sammenligning blev der i 2021 truffet cirka 90 afgørelser på området. Der er dog fortsat en sagspukkel af ældre sager modtaget før den 1. september 2021, hvor sagsbehandlingstiden ikke ses at leve op til de ønskede sagsbehandlingstider. Arbejdet med yderligere nedbringelse af sagspuklen fortsætter i 2023.

Afgørelser af høj juridisk kvalitet

Der har i 2022 været en opdatering af alle afgørelsesskabeloner på arbejdsskade- og erstatningsområdet med det formål at sikre en høj juridisk kvalitet samtidig med, at kommunikationen skulle gøres lettere forståelig. Arbejdet blev færdiggjort i slutningen af 2022, og afgørelsesskabelonerne blev herefter taget i brug. Der har endvidere været foretaget en opdatering af de eksisterende sagsbehandlervejledninger, ligesom der er blevet udarbejdet nye på de områder, hvor disse manglede. Dette for at sikre et forvaltningsgrundlag, der understøtter en ensartet praksis.

FPS juridiske afgørelser tager nu udgangspunkt i, at den skadelidte skal kunne forstå afgørelsen ud fra den første side. Uddybning af afgørelsen fremgår af de følgende sider. Såfremt skadelidte skal gøre noget som følge af afgørelsen – for eksempel indsende oplysninger for at få udbetaling – er afsnit om dette fremhævet markant, således at skadelidte hurtigt kan orientere sig.

FPS vurderer samlet set, at arbejdsskade- og erstatningsområdet er inde i en positiv udvikling som følge af, at nye indkomne sager generelt behandles efter de fastsatte frister, og at bunken af ældre sager løbende bliver reduceret betydeligt. Da der fortsat verserer et antal ældre sager, vurderer FPS dog samlet set målopfyldelsen som mindre tilfredsstillende.

2.5. Forventninger til det kommende år

FPS vil i 2023 have fokus på at opbygge robusthed og på følgende tre prioriterede områder:

Understøttelse af det operative virke

FPS hovedopgave er at understøtte de operative kerneopgaver og sikre, at enhederne har de rette kompetencer i rette tid. I 2023 har vi derfor særligt fokus på:

- At sikre at uddannelsespladser bliver fyldt op, samt at stillinger bliver besat i tide. For at understøtte dette skal vi udvikle og monitorere vores produktionsdata bedst muligt.
- Udsøgning af kritisk personel til udsendelse/operative opgaver.
- Understøtte at ministerområdet bliver en arbejdsplads med plads til alle – med inkluderende kultur og samtidig en skærpet indsats på kønskrænkende og uønsket adfærd.

Klar til vækst

Vi står over for en opbygning og et nyt forlig, hvor ministerområdet skal vækste. Det kræver, at vi har fokus på:

- Forenkling af administrative processer (fjerne unødige processer og sikre administrative forenklinger samt fokus på, hvordan IT-drevne løsninger kan skabe en mere effektiv drift).
- Forberede forligsimplicitering så vi i god tid sikrer prioritering og ressourceunderstøttelse af centrale HR-politikprojekter, og at vi som organisation er klar til at gribe de centrale forligsprojekter.

Fortsat udvikling af FPS organisation

Det er en enorm opgave som HR-organisation at blive klar til at understøtte en opbygning og vækst. Vi skal have fokus på at udvikle FPS, og i 2023 har vi særligt fokus på:

- Ledelses- og organisationsudvikling i FPS, således at vi til stadighed har en organisation, der mestrer forandringsledelse, og som er god til at arbejde sammen på tværs. Fokus er relationer, proaktivitet og empowerment.
- Onboarding af nye chefer og medarbejdere i FPS, således at FPS sammenhængskraft og kultur kan videreføres og udvikles.

FPS prioriteter i 2023 er uddybet i FPS mål- og resultatplan for 2023.

Det vurderes, at der i 2023 er et pres på FPS økonomiske rammer. Det skal også ses i forbindelse med, at der er stigende forventninger fra øvrige myndigheder til FPS opgaveløsning, ligesom FPS har en væsentlig rolle i allerede fra 2023 at understøtte den kommende vækst i Forsvaret fra 2024 og frem. Således forventes 2023 også fra et økonomisk perspektiv at være påvirket af et højt og stigende aktivitetsniveau, som bl.a. vil kunne indebære afledte behov for prioriteringer inden for de eksisterende økonomiske rammer.

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 2022 for virksomheden med CVR-nr. 16 28 71 80.

3.7. Bevillingsregnskab

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

§12.12.01 Egen virksomhed	Regnskab 2021	Budget 2022¹	Regnskab 2022	Afvigelse
Udgifter	428,6	445,1	443,3	1,8
Indtægter	-2,2	-1,6	-1,2	-0,4
Resultat, brutto	426,4	443,5	442,1	1,4
Bevilling, netto	428,4	443,5	443,5	0,0
Resultat, netto	2,0	0,0	1,4	-1,4
§12.12.02 Funktionel virksomhed				
	Regnskab 2021	Budget 2022	Regnskab 2022	Afvigelse
Udgifter	994,3	1.016,2	963,9	52,3
Indtægter	-0,1	-0,1	-0,5	0,4
Resultat, brutto	994,2	1.016,1	963,4	52,7
Bevilling, netto	997,6	1.016,1	1.016,1	0,0
Resultat, netto	3,4	0,0	52,7	-52,7
§12.12.03 Centralt Styrede Enheder				
	Regnskab 2021	Budget 2022	Regnskab 2022	Afvigelse
Udgifter	60,8	63,9	62,2	1,7
Indtægter	0,0	0,0	0,0	0,0
Resultat, brutto	60,8	63,9	62,2	1,7
Bevilling, netto	61,5	63,9	63,9	0,0
Resultat, netto	0,7	0,0	1,7	-1,7
§12.12.04 Arbejdsskadeerstatninger mv				
	Regnskab 2021	Budget 2022	Regnskab 2022	Afvigelse
Udgifter	616,3	609,1	615,7	-6,6
Indtægter	0,0	0,0	0,0	0,0
Resultat, brutto	616,3	609,1	615,7	-6,6
Bevilling, netto	628,6	609,1	609,1	0,0
Resultat, netto	12,3	0,0	-6,6	6,6

¹ Budget 2022 er finanslov og tillægsbevilling

Afvigelsesforklaringer:

§ 12.12.01. Forsvarsministeriets Personalestyrelse egen virksomhed (FPS-EV)

Der er ingen væsentlige bemærkninger.

§ 12.12.02. Forsvarsministeriets Personalestyrelse funktionel virksomhed (FPS-FV)

Der er et samlet mindreforbrug på 52,7 mio. kr.

Omtrent 40 mio. kr. af mindreforbruget kan primært henføres til flere refusioner, færre udgifter i forbindelse med rets- og reguleringsager, samt at satsen til "bidrag til fleksjobordningen" er reduceret i 4. kvartal 2022.

De resterende ca. 13 mio. kr. af mindreforbruget kan henføres til omflytning af bevilling på tillægsbevillingslovsforslaget, der skal sikre tilstrækkelig bevilling på de enkelte hovedkonti til at imødegå et eventuelt uforudset forbrug i slutningen af året. Omflytningen er sket som led i den almindelige rebudgettering, hvor kontoen er tilført bevilling, idet der også er taget hensyn til opsparingen på hovedkontoen primo året.

§ 12.12.03. Forsvarsministeriets Personalestyrelse centralt styrede enheder (FPS-CSE)

Der er ingen væsentlige bemærkninger.

§ 12.12.04. Arbejdsskadeerstatninger (FPS-AE)

Hovedparten af merforbruget (6,6 mio. kr.) skyldes, at der skete en betydelig tilgang til ordningen om den særlige pensionslignende ydelse ultimo 2022. Når en veteran tilgår ordningen om den særlige pensionsydelse, udbetales en regulering fra tidspunktet, hvor veteranen har opfyldt kriterierne for at være omfattet af ordningen, og til tidspunktet for tilgang.

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

§ Konti på finansloven	Regnskab 2022	Budget 2023 ²
Nettoudgift	2.083,4	2.159,0
Udgift		
16. Husleje, leje af arealer, leasing	0,1	0,0
17. Internt statsligt køb af varer og tjenester	21,5	0,0
18. Lønninger / personaleomkostninger	993,7	1.006,8
19. Fradrag for anlægsløn	0,0	0,0
22. Andre ordinære driftsomkostninger	977,4	1.059,5
26. Finansielle omkostninger	0,0	0,0
43. Interne statslige overførselsudgifter	55,6	36,5
44. Tilskud til personer	3,1	244,9
46. Tilskud til anden virksomhed	33,7	56,0
Indtægt		
11. Salg af varer	-0,5	-0,9
12. Internt statsligt salg af varer og tjenester	-0,7	0,0
21. Andre driftsindtægter	-0,5	-0,3
25. Finansielle indtægter	0,0	0,0
30. Skatter og afgifter	0,0	0,0
33. Interne statslige overførselsindtægter	0,0	-243,5

Tabel 3.7.3. Akkumuleret resultat (mio. kr.)

Hovedkonti	Ultimo 2019	Ultimo 2020	Ultimo 2021	Resultat 2022	Ultimo 2022
Driftsbevilling § 12.12.01.	4,2	6,5	8,5	1,4	9,9
Driftsbevilling § 12.12.02.	21,9	29,7	33,1	52,7	85,8
Driftsbevilling § 12.12.03.	4,0	5,6	6,3	1,7	8,0
Driftsbevilling § 12.12.04.	15,5	13,3	25,6	-6,6	19,0
Samlet resultat	45,5	55,1	73,5	49,2	122,7

Tabel 3.7.2 og 3.7.3 giver ikke anledning til bemærkninger.

² Budget er lig Nyt FFL 2023.



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