

Årsrapport 2021

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen



Skatteministeriet



Indholdsfortegnelse

1. Påtegning af det samlede regnskab	2
2. Beretning	4
2.1 Præsentation af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.....	5
2.2 Ledelsesberetning.....	6
2.3 Kerneopgaver og ressourcer	9
2.4 Målrapportering	10
2.5 Forventninger til det kommende år	14
3. Regnskab.....	16
3.1 Anvendt regnskabspraksis	17
3.2 Resultatopgørelse mv.....	18
3.3 Balancen.....	21
3.4 Egenkapitalforklaring.....	25
3.5 Likviditet og låneramme	26
3.6 Opfølgning på lønsumsloft	26
3.7 Bevillingsregnskabet	27
4. Bilag.....	29
4.1 Noter til resultatopgørelse og balance.....	30
4.1.1 Note 1: Immaterielle anlægsaktiver	30
4.1.2 Note 2: Materielle anlægsaktiver	31
4.1.3 Note 3: Hensatte forpligtelser	32
4.1.4 Note 4: Eventualaktiver og -forpligtelser	32
4.2 Indtægtsdækket virksomhed.....	32
4.3 Fællesstatslige løsninger mv.	33
4.4 Gebyrfinansieret virksomhed	33
4.5 Tilskudsfinansierede aktiviteter og forskning.....	33
4.6 Forelagte investeringer	33
4.7 It-omkostninger	33
4.8 Supplerende bilag	34

På grund af afrunding kan der forekomme mindre differencer på sammentællinger i årsrapportens tabeller.

Tabeller der er udfyldt med "0,0" betyder, at der fremstår et tal, som er mindre end 50.000 kr.

Tabeller der er udfyldt med "-" betyder, at der ikke fremstår en saldo på regnskabsposten.

Påtegning af det samlede regnskab

1

Formålet med årsrapporten er at give et retvisende billede af Medarbejder- og Kompetencestyrelsens økonomiske og faglige resultater for 2021. I årsrapporten redegøres for styrelsens målopfyldelse, det medgåede ressourceforbrug, finansiering samt aktiver og forpligtelser.

For at styrke økonomi- og resultatstyring er fokus i årsrapporten lagt på afrapportering af årets faglige og finansielle resultater.

For de hovedkonti, der udgør virksomhedens drift, indeholder årsrapporten endvidere virksomhedens regnskabsmæssige forklaringer.

Årsrapporten omfatter de hovedkonti på finansloven, som Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, CVR-nummer 40 78 64 49, er ansvarlig for:

- § 09.61.01. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen (Driftsbevilling)
- § 09.61.02. Vederlag mv. til ministre og eftervederlag til tidligere ministre (Lovbunden bevilling)
- § 09.61.06 Andre personalemæssige udgifter ved udflytning (Reservationsbevilling)
- § 09.61.09 Retsomkostninger, gebyrer mv.

Dette gælder også de regnskabsmæssige forklaringer, som skal tilgå Rigsrevisionen i forbindelse med bevillingskontrollen for 2021.

Påtegning

Det tilkendegives hermed:

1. at årsrapporten er rigtig, dvs. at årsrapporten ikke indeholder væsentlige fejlinformationer eller udeladelser, herunder at målopstillingen og målrapporteringen i årsrapporten er fyldestgørende,
2. 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, og
3. at der er etableret forretningsgange, der sikrer en økonomisk hensigtsmæssig forvaltning af de midler og ved driften af de institutioner, der er omfattet af årsrapporten.

København, d. 8. marts 2022

København, 07-03-2022



Jens Brøchner
Departementschef
Skatteministeriets departement

Signe Friberg Nielsen
Direktør
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Beretning

2

Beretningen giver en kortfattet beskrivelse af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og regnskabsårets faglige og finansielle resultater, herunder væsentlige forhold, der har påvirket eller forventes at påvirke styrelsens aktiviteter og forhold. Endvidere beskrives forventningerne til det kommende år.

2.1 Præsentation af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Medarbejder- og Kompetencestyrelsens overordnede formål er at sikre gode rammer for velfungerende og attraktive statslige arbejdspladser, hvor ledere og medarbejdere har de rette kompetencer til at løse samfundsvigtige velfærdsopgaver til gavn for den enkelte borger og samfundet i sin helhed.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsens opgave er at varetage statens arbejdsgiverfunktioner, hvilket blandt andet indebærer, at styrelsen forbereder, indgår og implementerer overenskomster og aftaler på det statslige arbejdsmarked samt varetager de mange opgaver, der knytter sig til løn, ledelse og personale.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen samarbejder tæt med statens arbejdsgivere og rådgiver om anvendelse og fortolkning mv. af Medarbejder- og Kompetencestyrelsens egne regler, herunder tjenestemandsløven, tjenestemandspensionsloven med tilhørende bekendtgørelser, cirkulærer samt overenskomster og aftaler mv., der er indgået af styrelsen selv. Styrelsen rådgiver også om god embedsmandsetik og -adfærd med henblik på at udvikle og forbedre tilliden til den offentlige forvaltning.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen arbejder med at styrke offentlig ledelse for at skabe værdi for borgere og samfund samt sikre gode rammebetingelser for de statslige arbejdspladser. Styrelsen gennemfører tiltag og aktiviteter inden for ledelsesudvikling og HR, herunder opfølgning på ledelses- og kompetenceaftalen samt udvikling af det statslige lederudviklingsprogram (PLUS). Derudover gennemfører styrelsen fællesstatslige initiativer på arbejdsmiljøområdet samt udvikler samarbejdsstrukturen i staten og mulighederne for kompetenceudvikling af statens medarbejdere.

Endelig har Medarbejder- og Kompetencestyrelsen pr. 1. januar 2021 etableret Statens Center for Rekrutteringstest, der gennemfører testforløb med person- og logikanalyse i forbindelse med lederrekrutteringer i hele ledelseskæden op til topledere for departementer og styrelser, dvs. fra de første stillinger med ledelsesopgaver i lønramme 35 og op til lønramme 38.

Der er ved udgangen af 2021 godt 90 medarbejdere i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. Deres opgaver er forbundet med et stort ansvar og bevågenhed fra omverdenen, og arbejdet er baseret på et transparent, solidt analytisk og strategisk grundlag. Styrelsen arbejder for et godt og konstruktivt samarbejde med interessenter, samarbejdspartnere og organisationer, hvor respekt og dialog baner vejen for at skabe de bedste resultater.

2.2 Ledelsesberetning

Den centrale opgave i 2021 har været at forhandle og indgå overenskomster og aftaler for medarbejderne i staten. Overenskomstforhandlingerne blev afsluttet i februar 2021, og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har herefter haft fokus på at implementere de aftalte elementer og igangsætte initiativer, der understøtter ambitionen om at udvikle attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser. Der er blandt andet etableret et partnerskab mellem de centrale parter på det statslige område, der har til formål at fortsætte udvikling af bæredygtige og attraktive statslige arbejdspladser, som er rustet til fremtiden.

I tillæg til den rådgivning, som Medarbejder- og Kompetencestyrelsen løbende varetager ift. anvendelse og fortolkning af styrelsens egne regler (tjenestemandsoven, tjenestemandspensionsloven, cirkulærer samt de nye overenskomster og aftaler mv.), har der i 2021 også været et stort fokus på rådgivning om rammer for de statslige myndigheder og organisationers håndtering af COVID-19. Fokus har bl.a. været på afklaring af de nærmere rammer for hjemsendelse af medarbejdere og tilbagevenden til de statslige arbejdspladser ifm. genåbninger og nedlukninger.

Endvidere har Medarbejder- og Kompetencestyrelsen i samarbejde med Finansministeriet og Beskæftigelsesministeriet gennemgået de foreløbige erfaringer med hjemmearbejde på statslige arbejdspladser og eftersat de juridiske rammer. På baggrund heraf er der på medst.dk udarbejdet en temaside om hjemmearbejde, der giver vejledning, værktøjer og inspiration til beslutningsprocessen om brug af hjemmearbejde. Der er sideløbende ydet rådgivning om hjemmearbejde via Medarbejder- og Kompetencestyrelsens arbejdsgiverrådgivning.

Som en del af ledelses- og kompetenceaftalen har Medarbejder- og Kompetencestyrelsen sammen med Kommunernes Landsforening (KL), Danske Regioner og Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse ved Aarhus Universitet udviklet et fællesoffentligt ledelsesevalueringsværktøj, der har til formål at evaluere og skabe dialog om ledelse i den offentlige sektor. I 2021 er der også nedsat en taskforce om ledermobilitet, der har til formål at undersøge ledermobilitet på tværs af stat, kommuner og regioner og i efteråret 2022 komme med anbefalinger til øget mobilitet. Endvidere har Medarbejder- og Kompetencestyrelsen arrangeret og markedsført Ledelsesugen 2021, samt understøttet Ledelsesambassadør Søren Kryhmand, departementschef i Beskæftigelsesministeriet, i rollen som ledelsesambassadør.

Derudover har Medarbejder- og Kompetencestyrelsen løst en lang række driftsopgaver. Eksempelvis

- blev Statens Center for Rekrutteringstest (SCR) lanceret i starten af året og status pr. 31. december 2021 er, at 14 ud af 20 ministerområder har modtaget assistance fra SCR i forbindelse med et eller flere rekrutteringsforløb. I alt har 35 institutioner fået assistance fra SCR i rekrutteringsforløb.
- er den juridiske rådgivningsindsats efterspurgt, og der har været et generelt fokus på at udvikle styrelsens rådgivningsydelser. Styrelsen har herunder opdateret opslagsværket Personaleadministrativ Vejledning (PAV) efter OK21.
- er der gennemført en lang række lederkurser i PLUS-programmet – hvor der er fastholdt en høj brugertilfredshed til trods for de omskiftelige muligheder for at gennemføre kurserne ved fremmøde.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har til stadighed haft fokus på at etablere og vedligeholde et godt og respektfuldt samarbejde med såvel parterne på

det offentlige arbejdsmarked som de øvrige statslige myndigheder, der til dagligt er brugere af styrelsens ydelser. Konstruktive og positive vurderinger i interressentanalysen viser, at styrelsen fastholder et højt niveau, og at styrelsen er kommet godt fra start.

Det har i 2021 ligeledes været en central opgave at konsolidere Medarbejder- og Kompetencestyrelsen som en selvstændig styrelse ved eksternt at opbygge og vedligeholde gode relationer med samarbejdspartnere og interessenter og ved internt at udvikle og implementere arbejdsprocesser, politikker mv.

På de interne linjer har Medarbejder- og Kompetencestyrelsen fortsat arbejdet med etablering af styrelsen som en effektiv og attraktiv arbejdsplads og organisation. I den forbindelse er der igangsat et internt arbejde med at beskrive styrelsens strategi: "Sammen om bæredygtige statslige arbejdspladser". Betingelserne for udvikling og konsolidering af de interne forhold har dog også i 2021 været vanskeliggjort ved de begrænsede muligheder for fremmøde frem til sommerferien. Det er vurderingen, at styrelsen samlet set er nået langt, men at der fortsat skal arbejdes med de interne administrative processer, politikker og med implementering af strategien.

Økonomiske hoved- og nøgletal

Af *tabel 1* nedenfor fremgår de økonomiske hoved- og nøgletal for Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Tabel 1. Virksomhedens økonomiske hoved- og nøgletal

Hovedtal (mio. kr.)	2020	2021	2022
Resultatopgørelse			
Ordinære driftsindtægter	-98,0	-114,0	-117,6
Ordinære driftsomkostninger	85,6	93,0	117,5
Resultat af ordinær drift	-12,3	-21,1	-0,1
Resultat før finansielle poster	-12,4	-21,2	-0,1
Årets resultat	-12,3	-21,1	-
Balance			
Anlægsaktiver i alt (materielle og immaterielle)	0,8	1,5	1,5
Omsætningsaktiver (ekskl. likvider)	4,1	5,7	5,7
Egenkapital	-15,1	-54,1	-54,1
Langfristet gæld	-0,6	0,7	-0,7
Kortfristet gæld	-15,7	-14,8	-14,8
Finansielle nøgletal			
Udnyttelsesgrad af lånerammen (pct.)	19,9	37,8	37,8
Bevillingsandel (pct.)	85,2	82,5	-99,9
Personaleoplysninger			
Antal årsværk	74,3	86,3	105
Årsværkspris	0,7	0,7	0,7

Anmærkning: Af hensyn til præsentationen i årsrapporten for 2021 er tilgodehavender vedrørende forudbetalt løn på i alt 0,2 mio. kr. reklassificeret og flyttet fra den bogførte registrering under kortfristet gæld til omsætningsaktiverne jf. Økonomitrylsens *Vejledning om kravspecifikation til regnskabsrapporter til årsrapporter 2021*. Der er tilsvarende foretaget rettelser i sammenligningsåret hvor relevant.

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS).

Regnskabsresultatet for 2021 er sammenfattet i *tabel 1* ovenfor og viser, at Medarbejder- og Kompetencestyrelsen i 2021 har haft et samlet overskud på 21,1 mio. kr. i forhold til årets ordinære driftsindtægter på 114,0 mio. kr. Overskuddet skyldes hovedsageligt et mindreforbrug knyttet til ledelses- og kompetenceaftalen, en forsinket implementering af udvidelsen af den juridiske rådgivningsfunktion samt COVID-19 relaterede mindredgifter på udbud af lederkurser. En nærmere redegørelse af årets økonomiske resultat fremgår af *afsnit 3.2*.

Udviklingen fra 2020 til 2021 viser, at Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har fået tilført opgaver, fx knyttet til etableringen af Statens Center for Rekruttering, og udvidet aktivitetsniveauet vedrørende udbud af lederkurser. Herudover er styrelsens grundlæggende drift blevet styrket. Årsværksforbruget er således steget fra 74,3 i 2020 til 86,3 i 2021.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsens drift og administrerede ordninger

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen er ansvarlig for de ordninger, som samlet fremgår af *tabel 2*. Forklaringer til forbruget indgår under de øvrige afsnit.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsens driftskonto er § 09.61.01 Medarbejder- og Kompetencestyrelsen (driftsbevilling). De administrerede ordninger udgør bevillinger under § 09.61.02 Vederlag mv. til ministre og eftervederlag, § 09.61.06. Personalemæssige udgifter ved udflytning, og § 09.61.09 Retsomkostninger, gebyrer etc., som fremgår af *tabel 12*.

Tabel 2. Virksomhedens ordninger

(mio. kr.)		Bevilling (FL + TB)	Regnskab	Overført overskud ultimo
Drift	Udgifter	106,2	93,1	52,9
	Indtægter	-12,1	-20,1	-
Administrerede ordninger	Udgifter	29,1	17,5	2,1
	Indtægter	-	-	-

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS).

Styrelsens overførte overskud udgjorde 52,9 mio. kr. ultimo 2021. Oplysninger om de enkelte hovedkonti fremgår af afsnit 3.7 *Bevillingsregnskabet*.

2.3 Kerneopgaver og ressourcer

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har én faglig hovedopgave, som er angivet i finansloven for 2021, *jf. tabel 3*. Alle aktiviteter kan henføres til hovedopgaver og opgøres i forhold til bevilling samt de realiserede regnskabstal.

Af *tabel 3* fremgår Medarbejder- og Kompetencestyrelsens ressourceforbrug, herunder bevillingen for 2021 fordelt på hovedopgaver på baggrund af fordelingen på finansloven og tillægsbevillingsloven for 2021 samt de realiserede regnskabstal.

Tabel 3. Sammenfatning af økonomi for virksomhedens opgaver

Opgave (mio. kr.)	Bevilling (FL+TB)	Øvrige indtægter	Omkostninger	Andel af årets overskud
0. Generelle fællesomkostninger	-18,7	-	20,6	1,9
1. Arbejdsvilkår, pension og ledelsespolitik	-75,4	-20,1	72,5	-22,9
I alt	-94,1	-20,1	93,1	-21,1

Fordelingen af bevilling er foretaget ud fra opgavernes samlede indtægter og omkostninger.

Kilde: Statens Koncernsystem og Navision Stat.

Ud fra principperne fra Økonomistyrelsens tværstatslige krav gældende fra 1. januar 2016 er der for 2021 foretaget en regnskabsmæssig registrering af generelle fællesomkostninger under hovedopgave 0. *Generelle fællesomkostninger*, hvor der blandt andet er registreret omkostninger til styrelsens generelle ledelse, direktions- og ledelsessekretariat, økonomi og HR, generel it, bygninger, kommunikation og facility management.

0. *Generelle fællesomkostninger*

Merforbruget på 0. *Generelle fællesomkostninger* på 1,9 mio. kr. kan henføres til, at styrelsen i løbet af 2021 har opjusteret kommunikation og driftsunderstøttelsen for at styrke denne del af styrelsens aktiviteter.

1. *Arbejdsvilkår, pension og ledelsespolitik*

For hovedopgave 1. *Arbejdsvilkår, pension og ledelsespolitik* bemærkes, at der alene er registreret de direkte omkostninger til de givne aktiviteter. Mindreforbruget på 22,9 mio. kr. er primært knyttet til en række forsinkede og aflyste aktiviteter samt vakancer i 2021. Der er et mindreforbrug på 6,4 mio. kr. knyttet til ledelses- og kompetenceaftalen og et mindreforbrug på 2,8 mio. kr. knyttet til OK21-aktiviteter. Udvidelsen af indsatsen på det juridiske rådgivningsområde har i 2021 været i en planlægningsfase, hvilket indebærer et mindreforbrug på 4,7 mio. kr. Generelt har mindreforbruget været foranlediget af forsinkelser relateret til COVID-19. COVID-19 har særligt haft betydning på ledelsesområdet, hvor udskydelser, aflysninger og overgang til virtuel kursusafholdelse har indebåret mindredgifter på 7,3 mio. kr. Der har desuden været et mindreforbrug vedrørende vakancer, hvor der særligt på det juridiske område har været en række ubesatte stillinger.

2.4 Målrapportering

Afsnittet er opdelt i to dele. Første del omfatter alle målene i Medarbejder- og Kompetencestyrelsens mål- og resultatplan for 2021, der er aftalt med Skatteministeriets departement. I *tabel 4* fremgår den realiserede resultatopfyldelse.

I anden del beskrives udvalgte mål mere dybdegående, herunder en vurdering af årsagen til, at mål er opfyldt eller ikke opfyldt.

Oversigt over årets resultatopfyldelse

Af *tabel 4* fremgår årets mål- og resultatopfyldelse i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for 2021.

Tabel 4. Årets resultatopfyldelse

Mål	Succeskriterium	Opnåede resultater	Målopfylde
Pejlemærke 1: Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal sikre, at statslige institutioner oplever styrelsen som effektiv, pålidelig og kompetent, og at kerneinteressenterne oplever styrelsen som lydhør og samarbejdsorienteret.			
1.1 Interes-senthåndte-ring	Resultatkravet for målet anses for opnået ved en gennemsnitlig score på 4,0 i interessentmålin-gen.	Styrelsen har opnået en score på 4,0 i interes-sentmålingen.	Opfyldt
Pejlemærke 2: Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal sikre, at overenskomstfor-handlingerne i 2021 samt implementering heraf er kendetegnet af dialog og interes-sentinddragelse med henblik på at opnå et resultat, som understøtter gode rammer for attraktive og velfungerende statslige arbejdspladser.			

2.1 Inddragelse af statslige interessenter	Der er faciliteret processer med relevante statslige interessenter undervejs i overenskomstforhandlingerne samt i implementeringsfasen mhp. at resultatet understøtter attraktive og velfungerende arbejdspladser.	Styrelsen har haft tæt dialog med de statslige arbejdsgivere. Eksempelvis er der afholdt informationsmøder om OK21 og ydet rådgivning i forbindelse med udsendelse af nye aftaler efter OK21.	Opfyldt
2.2 Dialog og samarbejde med organisationerne	Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har gennemført overenskomstforhandlinger på baggrund af blandt andet en løbende dialog med organisationerne.	Resultatet af en fælles evaluering med organisationerne viser, at OK21 generelt forløb tilfredsstillende og i god dialog. Herunder kan nævnes det gode samarbejde ifm. den fælles forhandlingserklæring, forhandlingerne i lyset af COVID-19 og en efterfølgende god proces ifm. implementering af de aftalte resultater. Der er endvidere afholdt et temamøde med politisk deltagelse i partnerskabet for bæredygtige og attraktive arbejdspladser	Opfyldt
2.3 Dialog med øvrige arbejdsgiverparter	Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har gennemført overenskomstforhandlinger på baggrund af blandt andet en løbende dialog med de øvrige arbejdsgiverparter.	Styrelsen har både før og efter OK21 holdt møder med KL og DR.	Opfyldt
Pejlemærke 3: Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal gennem værdiskabende ledelses- og kompetenceudvikling samt etablering af fælles retning på relevante områder understøtte rammerne for en løsning af kerneopgaverne af høj kvalitet på statens arbejdspladser.			
3.1 Alle 5 forløb i PLUS-programmet (Program for Lederudvikling i Staten) evalueres positivt af deltagerne	Minimum 85 pct. af deltagerne svarer ”meget enig” eller ”enig” på følgende spørgsmål: ”Hvor enig er du i, at dit læringsudbytte af det samlede kursusforløb har været tilfredsstillende”?	Der er afsluttet 13 hold, hvoraf 91 pct. af deltagerne har svaret, at de enten er meget enig eller enig.	Opfyldt

3.2 Styrket understøttelse af de statslige arbejdspladser med fælles statslige tilbud og løsninger	Udbudsproces vedr. den fællesstatslige rekrutteringstestløsning er afsluttet og løsningen er i drift i 4. kvartal 2021.	Valg af leverandør af testsystem og certificeringer er afsluttet, og der er ydet bistand til +100 rekrutteringer i 2021.	Opfyldt
3.3 Medarbejder- og Kompetencestyrelsen går foran med at understøtte de statslige arbejdspladser ift. relevante dagsordener.	Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har på relevante områder givet ministerområderne et godt afsæt for at sikre attraktive og velfungerende arbejdspladser.	Styrelsen har gennemført en lang række af aktiviteter, som understøtter ministerområderne ift. relevante dagsordener.	Opfyldt
Pejlemærke 4: Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal konsolideres som en velfungerende organisation, der sikrer opgaveløsning af høj kvalitet, herunder rettidig og kompetent rådgivning.			
4.1 Kompetent og relevant rådgivning	Målet er nået ved en score på mindst 3,5 på en skala fra 1-5 i brugertilfredshedsundersøgelsen.	Den overordnede tilfredshedsscore i brugertilfredshedsundersøgelsen er på 3,9.	Opfyldt
4.2 Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har en kort sagsbehandlingstid for pensionsretlige udtalelser	90 pct. af anmodningerne om pensionsretlige udtalelser er færdigbehandlet inden for 10 arbejdsdage efter modtagelse af anmodningen.	94 pct. af sagerne er færdigbehandlet inden for 10 arbejdsdage.	Opfyldt
4.3 Prognosepræcision	Afvigelsen mellem faktisk forbrug og prognose for budget for den samlede driftsbevilling ligger inden for en udsvingsmargin på +/- 5 pct. i alle fire kvartalsopgørelser.	For alle kvartaler gælder det, at afvigelsen ikke ligger inden for en udsvingsmargin på +/- 5 pct.	Ikke opfyldt
4.4 Relevant og brugerorienteret værktøj.	Personaleadministrativ Vejledning (PAV) er revideret med resultaterne fra OK21 den 1. august. Der er herudover udarbejdet handleplan på baggrund af brugertilfredshedsundersøgelsen vedr. PAV fra 2020 ved udgangen af 2. kvartal 2021. Milepælene i handleplanen følges i den resterende del af 2021.	PAV er revideret, og der er udarbejdet en handleplan.	Opfyldt

4.5 Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har en kort sagsbehandlingstid for behandling af ansøgninger om aktindsigt	85 pct. af sager om ansøgning om aktindsigt er afsluttet inden for 7 arbejdsdage.	85 pct. af sagerne er afsluttet inden for 7 arbejdsdage.	Opfyldt
--	---	--	---------

Pejlemærke 5: Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal sikre en kontinuerlig høj faglighed gennem rettidig rekruttering af nødvendige kompetencer samt strategisk medarbejder- og ledelsesudvikling.

5.1 Interessenter oplever, at styrelsen har kompetente medarbejdere med høj faglighed	Resultatet af måling af hhv. kompetencer og faglighed (gennemsnit), der foretages i styrelsernes interessentanalyse 2021, skal som minimum være 4,0 point. Der måles på en skala fra 1-5.	Det samlede resultat for tilfredshed med medarbejdernes kompetencer og den faglige kvalitet er 4,3.	Opfyldt
---	---	---	---------

5.2 Styrelsen har identificeret kritiske behov for rekruttering og kompetenceudvikling samt fastholdelse de kommende 2-3 år og har udarbejdet konkrete planer for dette	Målet anses som opnået når: 1) Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har identificeret kritiske behov for rekruttering, kompetenceudvikling og fastholdelse (1. halvår og 2. halvår) samt udarbejdet planer for tiltag, der kan understøtte dette (2. halvår).	Der er identificeret kritiske behov for rekruttering, kompetenceudvikling og fastholdelse og udarbejdet planer for tiltag, der kan understøtte dette.	Opfyldt
---	--	---	---------

Kilde: Medarbejder- og Kompetencestyrelsens mål- og resultatplan for 2021.

I 2021 er der 14 mål i mål- og resultatplanen. Heraf er 13 mål nået.

Uddybende analyse og vurderinger

I det følgende fremgår uddybning af de væsentligste opnåede og ikke opnåede mål og resultater.

- Mål 2.2. Dialog og samarbejde med organisationerne.
- Mål 3.3. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen går foran med at understøtte de statslige arbejdspladser ift. relevante dagsordener.
- Mål 4.3. Prognosepræcision.

Mål 2.2. Dialog og samarbejde med organisationerne

Resultatet af en fælles evaluering med organisationerne viser, at OK21 generelt forløb tilfredsstillende og i god dialog. Herunder kan nævnes det gode samarbejde ifm. den fælles forhandlingserklæring, forhandlingerne i lyset af Covid-19

og en efterfølgende god proces ifm. implementering af de aftalte resultater. Der er endvidere afholdt et succesfuldt temamøde med politisk deltagelse i partnerskabet for bæredygtige og attraktive arbejdspladser.

Mål 3.3. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen går foran med at understøtte de statslige arbejdspladser ift. relevante dagsordener

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har i 2021 igangsat en lang række initiativer, som alle bidrager til at understøtte de statslige arbejdspladser ift. relevante dagsordener. Eksempelvis er der blevet afholdt en række arrangementer om trivsel under COVID-19 og om virtuel ledelse. Styrelsen har derudover stået i spidsen for en tværministeriel analyse om hjemmearbejde. Formålet med analysen var at understøtte de statslige arbejdsgivere bedst muligt i forbindelse med tilbagevenden efter COVID-19. Sideløbende hermed har styrelsen rådgivet de statslige arbejdspladser om hjemmearbejde, COVID-19 og en lang række andre emner. Styrelsen har desuden afholdt Ledelsesugen med en række nationale arrangementer målrettet ledere (fx ledelse af diversitet, ledermobilitet på tværs af den offentlige sektor og oplæg om entreprenørstaten).

På hjemmesiden formidler styrelsen tilsvarende relevante dagsordener såsom hybrid ledelse, hjemmearbejde og håndtering af COVID-19.

Sideløbende har styrelsen en løbende og tæt dialog med HR-chefnetværket om relevante emner, og styrelsen bruger netværket aktivt som både rådgivnings- og kommunikationskanal. Netværket har seks årlige ordinære møder, men har derudover afholdt en lang række ekstraordinære møder om håndtering af COVID-19 og hjemmearbejde efter COVID-19.

Mål 4.3. Prognosepræcision

Der har i alle årets kvartaler været en afvigelse mellem prognosen og det faktiske forbrug på over 5 pct. Afvigelserne har i alle kvartaler været knyttet til mindreforbrug. I første kvartal var afvigelsen på 34,1 pct., i andet kvartal var afvigelse på 20,4 pct., i 3. kvartal var afvigelsen på 21,5 pct., og i 4. kvartal var afvigelsen på 29,2 pct. Mindreforbruget har gennem kvartalerne vedrørt aktivitetsændringer knyttet til bl.a. ledelses- og kompetenceaftalen samt en udskudt udvikelse af rådgivningsindsatsen på det juridiske område. Der har også været afvigelser knyttet til udbud af lederkurser mv. pga. COVID-19. Herudover har der generelt være flere og længere vakancer end planlagt, hvilket bl.a. skyldes udfordringer med rekruttering på visse områder.

2.5 Forventninger til det kommende år

Af tabel 5 fremgår Medarbejder- og Kompetencestyrelsens forventninger til det økonomiske resultat for det kommende år som anført i grundbudgettet for 2022.

Tabel 5. Forventninger til det kommende år

Hovedkonto (mio. kr.)	Regnskabsår	Grundbudget
	2021	2022
Bevilling og øvrige indtægter	-114,2	-117,6
Udgifter	93,1	117,6
Resultat	-21,1	-

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS).

Bevilling og øvrige indtægter for Medarbejder- og Kompetencestyrelsens samlede virksomhed i 2022 er budgetteret til 117,6 mio. kr., mens udgifter er budgetteret til 117,6 mio. kr. Hermed modsvarer det forventede forbrug for 2022 finanslovsbevillingen for 2022.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsens indlæste grundbudget i Statens Koncernsystem (SKS) for 2022 er på i alt 117,6 mio. kr., som er fordelt med 66,9 mio. kr. på lønsum og 50,7 mio. kr. på øvrig drift.

I 2022 vil Medarbejder- og Kompetencestyrelsen have fokus på at gennemføre aktiviteterne i ledelses- og kompetenceaftalen inklusiv de forsinkede aktiviteter fra 2021. For så vidt angår udvidelse af rådgivningsfunktionen på det juridiske område er etableringsfasen påbegyndt og rekrutteringsprocessen sat i gang.

For så vidt angår OK21-relaterede projekter er der budgetteret med fuldt forbrug af bevillingen på finansloven for 2022.

Der er desuden med virkning fra 1. januar 2022 gennemført en organisationsforandring, således at Kontor for Ledelse- og Arbejdsliv opdeles i tre kontorer. Formålet er at styrke det arbejde, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen varetager for så vidt angår statslig kompetenceudvikling, ledelsesudvikling og rekruttering af statslige ledere.

Regnskab

3

I dette afsnit redegøres for Medarbejder- og Kompetencestyrelsens ressourceforbrug i finansåret 2021 udtrykt ved en resultatopgørelse samt den finansielle status på balancen. Derudover omfatter afsnittet de hovedkonti, som styrelsen har haft det budget- og regnskabsmæssige ansvar for i 2021.

I afsnittet fremlægges et bevillingsregnskab med årets forbrug af bevillinger pr. hovedkonto samt synliggørelse af udnyttelsen af lånerammen og lønsumsloft.

3.1 Anvendt regnskabspraksis

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen følger Bekendtgørelse nr. 116 om statens regnskabsvæsen af 19. februar 2018 (Regnskabsbekendtgørelsen) og retningslinjerne i Finansministeriets *Økonomisk Administrative Vejledning (ØAV)*.

Årsrapporten for 2021 er udarbejdet i overensstemmelse med de regnskabsprincipper mv., som fremgår af Økonomitstyrelsens *Vejledning om årsrapport for statslige institutioner* af december 2021.

Den anvendte regnskabspraksis er baseret på omkostningsprincippet for aktiviteter finansieret under bevillingstypen driftsbevilling. Finansielle data til resultatdisponering og egenkapitalforklaring er afstemt med oplysninger fra Statens Bevillingslovssystem (SB). Ved budgetter er der taget udgangspunkt i de af departementet godkendte beløb. Beløb angives som udgangspunkt i mio. kr. med én decimal, og der kan forekomme afrundingsdifferencer. Tabellerne anvender samme fortegn som i uddata fra SKS. Ved beløb mindre end 50.000 kr. angives "0,0" i tabellerne. Hvis der ikke fremstår en saldo, angives "-" i tabellerne.

Der er ikke sket ændringer i anvendt regnskabspraksis i 2021.

Dispensationer og skøn for omkostningsbaseret regnskab

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har ingen dispensationer fra det gældende regelsæt vedrørende det omkostningsbaserede område.

- *Feriepenge*: Den hensatte forpligtelse til feriepenge er opgjort ud fra specifikke oplysninger om ferietilgodehavender pr. medarbejder (*den konkrete metode*). Opgørelsen følger samme metode som tidligere år, dog beregnes den indefrosne ferie ikke, da feriemidlerne vedrørte overgangsperioden i forbindelse med ny ferielov.
- *Over-/merarbejde*: Opgørelsen er baseret på tidsregistreringer over antallet af timer, som medarbejdere og chefer har til gode pr. 31. december 2021, herunder afspadseringstimer, samt en gennemsnitstimepris. Opgørelsen følger samme metode som tidligere år.
- *PULS (personaleudvikling/lønforhandlinger)*: Der tages i opgørelsen udgangspunkt i den generelle lønudvikling når der fastsættes en ramme pr. medarbejder, og der tages højde for udviklingen i antal chefer og medarbejdere.

Dispensationer og skøn for udgiftsbaseret regnskab

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har ingen dispensationer fra det gældende regelsæt vedrørende det udgiftsbaserede område.

3.2 Resultatopgørelse mv.

Af *tabel 6* fremgår Medarbejder- og Kompetencestyrelsen resultatopgørelse for de omkostningsbaserede bevillinger.

Tabel 6. Resultatopgørelse

Note	(mio. kr.)	2020	2021	2022
Ordinære driftsindtægter				
	Bevilling	-83,5	-94,1	95,4
	Salg af varer og tjenesteydelser	-14,5	-19,9	-22,2
	Eksternt salg af varer og tjenester	-0,3	-0,4	-0,2
	Internt statsligt salg af varer og tjenester	-14,2	-19,5	-21,9
	Tilskud til egen drift	-	-	-
	Gebyrer	-	-	-
	Ordinære driftsindtægter i alt	-98,0	-114,0	-117,6
Ordinære driftsomkostninger				
	Ændring i lagre	-	-	-
	Forbrugsomkostninger	3,2	3,2	3,2
	Husleje	3,2	3,2	3,2
	Forbrugsomkostninger i alt			3,2
Personaleomkostninger				
	Lønninger	45,9	53,5	57,1
	Pension	7,3	8,1	11,2
	Lønrefusion	-2,3	-2,1	-2,0
	Andre personaleomkostninger	0,0	0,6	0,6
	Personaleomkostninger i alt	50,9	60,1	66,9
	Af- og nedskrivninger	0,2	0,2	0,4
	Internt køb af varer/tjenesteydelser	4,3	4,9	3,4
	Andre ordinære driftsomkostninger	27,1	24,5	43,6
	Ordinære driftsomkostninger i alt	85,6	93,0	117,5
	Resultat af ordinær drift	-12,3	-21,1	-0,1
Andre driftsposter				
	Andre driftsindtægter	-0,0	-0,2	-
	Andre driftsomkostninger	0,0	0,1	-
	Resultat før finansielle poster	-12,4	-21,2	-0,1
Finansielle poster				
	Finansielle indtægter	-0,0	-0,0	-
	Finansielle omkostninger	0,0	0,1	0,1
	Resultat før ekstraordinære poster	-12,4	-21,1	-
Ekstraordinære poster				
	Ekstraordinære indtægter	-	-	-
	Ekstraordinære omkostninger	-	-	-
	Årets resultat	-12,3	-21,1	0,0

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS).

Resultatet af Medarbejder- og Kompetencestyrelsens omkostningsbaserede driftsregnskab

er et overskud på 21,1 mio. kr., som primært vedrører mindreforbrug knyttet til ledelses- og kompetenceaftalen, udvidelsen af den juridiske rådgivningsfunktion samt udbud af lederkurser, *jf. afsnit 3.7.*

Ordinære driftsindtægter

De samlede driftsindtægter er steget med 16,0 mio. kr. fra 2020 til 2021. Stigningen i bevillingen skyldes aktivitetsudvidelse knyttet til etablering af Statens Center for Rekrutteringstest samt udvidelse af den juridiske rådgivningsfunktion. Stigningen i salg af varer og tjenesteydelser skyldes en aktivitetsudvidelse knyttet til salg af lederkurser.

Ordinære driftsomkostninger

De ordinære driftsomkostninger er steget med 7,4 mio. kr. fra 2020 til 2021. Ordinære driftsomkostninger udgør 93,0 mio. kr. i 2021. Stigningen skyldes primært aktivitetsudvidelser knyttet til etablering af Statens Center for Rekrutteringstest samt udbud af lederkurser.

Resultatdisponering

Af *tabel 7* fremgår resultatdisponering for Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for 2021.

Tabel 7. Resultatdisponering af årets overskud

	(mio. kr.)
Disponeret til bortfald	-0,1
Disponeret til udbytte til statskassen	0,0
Disponeret til overført overskud	21,1

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS) og Statens Bevillingslovsystem (SB).

Årets overskud på 21,1 mio. kr. overføres til det overførte overskud i egenkapitalen.

Resultatet på § 09.61.01.40 Bod på -0,1 mio. kr. er disponeret til bortfald, *jf. anmærkningsteksten på FL21*, hvoraf det fremgår, at bod som tilfalder Medarbejder- og Kompetencestyrelsen bortfalder ved bevillingsafregningen.

3.3 Balancen

Af *tabel 8a og 8b* fremgår Medarbejder- og Kompetencestyrelsens balance fordelt på henholdsvis kapitalanvendelsen (aktiver) og kapitalfremskaffelsen (passiver) pr. 31 december 2021.

Tabel 8a. Balance – Aktiver

Note	Aktiver (mio. kr.)	2020	2021
	Anlægsaktiver		
1	Immaterielle anlægsaktiver		
	Færdiggjorte udviklingsprojekter	0,7	0,5
	Erhvervede koncessioner, patenter m.v.	-	-
	Udviklingsprojekter under opførelse	-	0,3
	Immaterielle anlægsaktiver i alt	0,7	0,8
2	Materielle anlægsaktiver		
	Grunde, arealer og bygninger	-	-
	Infrastruktur	-	-
	Transportmateriel	-	-
	Produktionsanlæg og maskiner	-	-
	Inventar og it-udstyr	0,1	0,7
	Igangværende arbejder for egen regning	-	-
	Materielle anlægsaktiver i alt	0,1	0,7
	Finansielle anlægsaktiver		
	Statsforskrivning	2,8	1,2
	Øvrige finansielle anlægsaktiver	-	-
	Finansielle anlægsaktiver i alt	2,8	1,2
	Anlægsaktiver i alt	3,6	2,7
	Omsætningsaktiver		
	Varebeholdninger	-	-
	Tilgodehavender	4,0	4,6
	Periodeafgrænsningsposter	0,1	1,0
	Værdipapirer	-	-
	Likvide beholdninger		
	FF5 Uforrentet konto	-	44,5
	FF7 Finansieringskonto	24,9	18,5
	Andre likvider	-	-
	Likvide beholdninger i alt	24,9	63,1
	Omsætningsaktiver i alt	29,0	68,7
	Aktiver i alt	32,6	71,4

Anmærkning: Af hensyn til præsentationen i årsrapporten er tilgodehavender vedrørende forudbetalt løn på i alt 0,2 mio. kr. reklassificeret og flyttet fra den bogførte registrering under anden kortfristet gæld til periodeafgrænsningsposter under omsætningsaktiverne, jf. Økonomistyrelsens *Vejledning om kravspecifikation til regnskabsrapporter til årsrapporter 2021*. Der er tilsvarende foretaget rettelser i sammenligningsåret.

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS).

Den samlede balance udgør 71,4 mio. kr. pr. 31. december 2021 mod 32,6 mio. kr. pr. 31. december 2020.

Anlægsaktiver

Udviklingen i anlægsaktiver viser samlet set en stigning på 0,7 mio. kr. fra 2020 til 2021. Anlægsaktiver udgør 1,5 mio. kr. i 2021. Stigningen i anlægsaktivernes

værdi skyldes investeringer i inventar samt investering i et fælles offentligt lederevalueringværktøj. De immaterielle anlægsaktiver er nærmere beskrevet under tabel 13, og de materielle anlægsaktiver er nærmere beskrevet under tabel 14.

For så vidt angår de finansielle anlægsaktiver er statsforskrivningen nedreguleret fra 2,8 mio. kr. i 2020 til 1,2 mio. kr. i 2021. Reguleringen er foretaget for at bringe overensstemmelse mellem finanslovsbudgetteringen på FL21 og regnskabet. I 2022 ventes statsforskrivningen at blive reguleret tilbage til en værdi af 2,8 mio. kr. i overensstemmelse med den mere retvisende værdi, som er indarbejdet på FL22.

Omsætningsaktiver

Omsætningsaktiverne inklusiv likvide beholdninger udgør 68,7 mio. kr. i 2021, hvilket er en stigning på 39,7 mio. kr. i forhold til værdien i 2020 på 29,0 mio. kr. Udviklingen skyldes primært en stigning i den likvide beholdning på den uforrentede FF5-konto, som vedrører, at det overførte overskud er vokset.

Tabel 8b. Balance – Passiver

Note	Passiver (mio. kr.)	2020	2021
	Egenkapital		
	Reguleret egenkapital (startkapital)	-2,8	-1,2
	Opskrivninger	-	-
	Reserveret egenkapital	-	-
	Bortfald	19,5	0,1
	Udbytte til staten	-	-
	Overført overskud	-31,8	-53,0
	Egenkapital i alt	-15,1	-54,1
3	Hensatte forpligtelser	-1,2	-1,8
	Langfristede gældsposter		
	FF4 Langfristet gæld	-0,6	-0,7
	Donationer	-	-
	Prioritets gæld	-	-
	Anden langfristet gæld	-	-
	Langfristet gæld i alt	-0,6	-0,7
	Kortfristede gældsposter		
	Leverandører af varer og tjenesteydelser	-4,7	-7,0
	Anden kortfristet gæld	-3,4	-4,1
	Skyldige feriepenge	-3,1	-3,6
	Igangværende arbejder for fremmed regning	-4,6	-
	Periodeafgrænsningsposter	-	-
	Kortfristet gæld i alt	-15,7	-14,8
	Gæld i alt	-16,3	-15,5
4	Passiver i alt	-32,6	-71,4

Anmærkninger: Der henvises til bemærkninger under tabel 8a. *Balancen – Aktiver*
 Kilde: Statens Koncernsystem (SKS).

Hensatte forpligtelser

Udviklingen i hensatte forpligtelser viser samlet set en stigning på 0,6 mio. kr. fra 2020 til 2021. Hensatte forpligtelser udgør 1,8 mio. kr. i 2021. De hensatte forpligtelser vedrører PULS.

Langfristet gæld

Langfristet gæld udgør 0,7 mio. kr. i 2021 og kan henføres til anlægsaktiverne. Der er afvigelse på 0,8 mio. kr. mellem anlægsaktivernes værdi (1,5 mio. kr.) og værdien af den langfristede gæld, hvilket skyldes en likviditetsflytning til FF4-kontoen, som først blev foretaget efter periodelukk, hvilket er normal procedure.

Kortfristet gæld

Kortfristet gæld udgør 14,8 mio. kr. i 2021, hvoraf de største poster er skyldige feriepenge og gæld til eksterne leverandører. I 2020 udgjorde den kortfristede gæld 15,7 mio. kr. Reduktionen på 0,9 mio. kr. mellem 2020 og 2021 skyldes hovedsageligt, at forpligtelsen for indefrosset ferie over for Lønmodtagernes Feriemidler er blevet indfriet.

3.4 Egenkapitalforklaring

Af tabel 9 nedenfor fremgår ændringerne i Medarbejder- og Kompetencestyrelsens egenkapital. Forklaringerne til tabel 9 uddyber egenkapitalen i balancen og viser årets ændringer som følge af resultatdisponering.

Tabel 9. Egenkapitalforklaring

Egenkapital primo (mio. kr.)	2020	2021
Reguleret egenkapital primo	0,0	-2,8
+Ændring i reguleret egenkapital	-2,8	1,6
Reguleret egenkapital ultimo	-2,8	-1,2
Opskrivninger primo	0,0	0,0
+Ændring i opskrivninger	0,0	0,0
Opskrivninger	0,0	0,0
Reserveret egenkapital primo	0,0	0,0
+Ændring i reserveret egenkapital	0,0	0,0
Reserveret egenkapital ultimo	0,0	0,0
Overført overskud primo	0,0	-31,8
+Primoregulering/flytning mellem bogføringskredse	0,0	-
+Regulering af det overførte overskud	-19,5	-
+Overført fra årets resultat	-12,3	-21,1
-Bortfald	0,0	-0,1
-Udbytte til staten	0,0	-
Overført overskud ultimo	-31,8	-52,9
Egenkapital ultimo	-34,6	-54,1
Egenkapital ultimo jf. balancen (tabel 8)	-15,1	-54,1

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS).

Medarbejder- og Kompetencestyrelsens egenkapital udgør ultimo 2021 54,1 mio. kr., hvoraf 53,0 mio. kr. er overført overskud fra årets resultat. 21,1 mio. kr. af det overførte overskud kan henføres til årets resultat.

Den regulerede egenkapital er nedreguleret fra 2,8 mio. kr. i 2020 til 1,2 mio. kr. i 2021. Reguleringen er foretaget for at bringe overensstemmelse mellem finanslovsbudgetteringen på FL21 og regnskabet. I 2022 ventes den regulerede egenkapital at blive reguleret tilbage til en værdi af 2,8 mio. kr. i overensstemmelse med den mere retvisende værdi, som er indarbejdet på FL22.

3.5 Likviditet og låneramme

Af tabel 10 fremgår udnyttelsesgraden af lånerammen.

Tabel 10. Udnyttelsesgrad af låneramme

(mio. kr.)	2021
Sum af immaterielle og materielle anlægsaktiver	1,5
Låneramme	4,0
Udnyttelsesgrad i pct.	37,8

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS) og Statens Bevilingslovsystem (SB).

Medarbejder- og Kompetencestyrelsens låneramme ultimo 2021 udgør 4,0 mio. kr. Trækket på lånerammen ultimo 2021 udgør 1,5 mio. kr. Lånerammen er dermed overholdt.

3.6 Opfølgning på lønsumsloft

Af tabel 11 fremgår en opgørelse af forbrug på lønsumsloft opgjort på de hovedkonti af typen driftsbevilling, som hører under Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Tabel 11. Opfølgning på lønsumsloft

(mio. kr.)	§ 09.61.01
Lønsumsloft FL	71,0
Lønsumsloft inkl. TB/aktstykker	71,0
Lønforbrug under lønsumsloft	60,1
Difference (mindre-/merforbrug)	10,9
Akkumuleret opsparing ultimo 2020	31,8
Akkumuleret opsparing ultimo 2021	42,7

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS).

Det samlede lønforbrug under lønsumsloftet i 2021 er 60,1 mio. kr. Lønsumsloftet primo 2021 var 71,0 mio. kr. Der er ikke tilført til lønsumsloftet på tillægsbevilling. Den akkumulerede opsparing af lønsum stiger således med 10,9 mio. kr. til 42,7 mio. kr. ultimo 2021.

3.7 Bevillingsregnskabet

Bevillingsregnskabet fremgår af *tabel 12*, der indeholder indtægter og udgifter på hovedkontoniveau som opgjort ved bevillingsafregningen for Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. Bevillingsregnskabet indeholder de hovedkonti, som Medarbejder- og Kompetencestyrelsen er ansvarlig for, og som er opgjort i bidrag til statsregnskabet.

Tabel 12. Bevillingsregnskab

Hovedkonto	Navn	Bevillings- type	(mio. kr.)	Bevilling	Regnskab	Afvigelse	Videre- førelse ultimo
Drift							
09.61.01.	Medarbejder- og Kompetencestyrelsen	Drift	Udgifter	106,2	93,1	13,1	52,9
			Indtægter	-12,1	-20,1	8,0	
Administrerede ordninger							
09.61.02.	Vederlag mv. til ministre og eftervederlag	Lovbunden	Udgifter	28,3	17,2	11,1	-
			Indtægter	-	-	-	
09.61.06.	Personalemæssige udgifter ved udflytning	Reservationsbevilling	Udgifter	0,3	0,2	0,1	2,1
			Indtægter	-	-	-	
09.61.09.	Retsomkostninger, gebyrer mv.	Anden	Udgifter	0,5	0,0	0,5	-
			Indtægter	-	-	-	

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS).

I det følgende er forklaring på afvigelse mellem bevilling og regnskab for hver hovedkonto nærmere beskrevet.

Hovedkonto 09.61.01. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Der er på § 09.61.01. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen en nettoudgiftsbevilling på 94,1 mio. kr. Der er realiseret udgifter for 73,0 mio. kr., hvilket er et mindreforbrug i forhold til bevillingen på 21,1 mio. kr. svarende til en afvigelse på 22 pct.

Afvigelsen på udgiftssiden på 13,1 mio. kr. kan blandt andet henføres til et mindreforbrug på 6,4 mio. kr. vedrørende ledelses- og kompetenceaftalen, hvor en række planlagte aktiviteter er blevet aflyst eller udskudt grundet COVID-19. Der har været et mindreforbrug på 4,7 mio. kr. på grund af udskudt implementering af udvidelsen af den juridiske rådgivning relateret til ansættelsesretlige sager i staten. Der har desuden været et mindreforbrug vedrørende OK21-relaterede

partsprojekter, og generelt har der været et højere niveau af vakancer end planlagt, hvor der særligt på det juridiske område har været en række ubesatte stillinger.

Afvigelsen på indtægtssiden på 8,0 mio. kr. skyldes et planlagt højere aktivitetsniveau på grundbudgettet 2021 knyttet til udbud og afholdelse af lederkurser end forudsat på FL21. Herudover har kursusaktiviteten bidraget med et større overskud end forventet i lyset af den usikkerhed omkring aktivitetsniveau og afholdelsesmuligheder, der i året har knyttet sig til COVID-19 og nedlukninger.

Hovedkonto 09.61.02. Vederlag mv. til ministre og eftervederlag

Der er på § 09.61.02. Vederlag mv. til ministre og eftervederlag en bevilling på 28,3 mio. kr. Der er realiseret udgifter for 17,2 mio. kr., hvilket er et mindreforbrug i forhold til bevillingen på 11,1 mio. kr. svarende til en afvigelse på 39,1 pct.

Afvigelsen skyldes, at færre ministre har skullet modtaget vederlag og eftervederlag i forhold til den på budgetteringstidspunktet afsatte bevilling. Bevillingen på FL22 er reduceret i forhold til FL21.

Hovedkonto 09.61.06. Personalemæssige udgifter ved udflytning

Der er på § 09.61.06. Personalemæssige udgifter ved udflytning en bevilling på 0,3 mio. kr. Der er realiseret udgifter for 0,2 mio. kr., hvilket er et mindreforbrug i forhold til bevillingen på 0,1 mio. kr. svarende til en afvigelse på 16,7 pct.

Afvigelsen kan henføres til et mindreforbrug på udbetaling af midler til outplacement til statsansatte berørt af udflytning (Bedre Balance), som skyldes få ansøgninger. Bevillingen er ophørt i 2022.

Hovedkonto 09.61.09. Retsomkostninger, gebyrer mv.

Der er på § 09.61.09. Retsomkostninger, gebyrer mv. en bevilling på 0,5 mio. kr. Der er realiseret udgifter på 0,0 mio. kr., hvilket er et mindreforbrug i forhold til bevillingen på 0,5 mio. kr. svarende til en afvigelse på 95,7 pct. Afvigelsen skyldes, at der stort set ikke har været udgifter til advokatbistand i forbindelse med retssager anlagt mod Skatteministeriet i tjenestemandspensionsager eller advokatbistand i forbindelse med pensionsaftaler med aktieselskaber mv.

Bilag

4

Afsnittet indeholder yderligere information af relevans for regnskabet og årsrapporten, herunder noter til resultatopgørelsen og balancen.

4.1 Noter til resultatopgørelse og balance

I det følgende fremgår *note 1* til resultatopgørelsen og balancen. Det bemærkes, at *tabellerne 13 og 14* er baseret på dataudtræk fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsens anvendte økonomisystem Navision Stat.

4.1.1 Note 1: Immaterielle anlægsaktiver

Af *tabel 13* fremgår de immaterielle anlægsaktiver.

Tabel 13. Note 1. Immaterielle anlægsaktiver

(mio. kr.)	Færdiggjorte udviklingsprojekter	Erhvervede koncessioner, patenter, licenser mv.	I alt
Kostpris	0,9	-	0,9
Primokorrektioner og flytning ml. bogføringskredse	-	-	-
Tilgang	0,1	-	0,4
Afgang	-0,1	-	-0,1
Kostpris pr. 31.12.2021	0,9	-	1,1
Akkumulerede afskrivninger	-0,3	-	-0,3
Akkumulerede nedskrivninger	-	-	-
Akkumulerede af- og nedskrivninger 31.12.2021	-0,3	-	-0,3
Regnskabsmæssig værdi pr. 31.12.2021	0,5	-	0,8
Årets afskrivninger	-0,2	-	-0,2
Årets nedskrivninger	-	-	-
Årets af- og nedskrivninger	-0,2	-	-0,2

(mio. kr.)	Udviklingsprojekter under udførelse
Primo saldo pr. 1. januar 2021	0,0
Tilgang	0,3
Nedskrivninger	-
Overført til færdiggjorte udviklingsprojekter	0,0
Kostpris pr. 31.12.2021	0,3

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS) og Navision Stat.

Der er ultimo 2021 immaterielle anlægsaktiver for 0,8 mio. kr. Heraf udgør færdiggjorte udviklingsprojekter 0,5 mio. kr. og vedrører intranet og ESDH-system.

Der har i 2021 været tilgang i immaterielle anlæg på 0,1 mio. kr., som vedrører et system til kursustilmelding i Samarbejdssekretariatet. Da det i 2021 blev besluttet at udskifte dette system, har der tilsvarende været en afgang på 0,1 mio. kr.

Der har i 2021 været tilgang på 0,3 mio. kr. i udviklingsprojekter under udførelse. Tilgangen vedrører udviklingen af et fællesoffentligt lederevalueringsværktøj.

4.1.2 Note 2: Materielle anlægsaktiver

Af tabel 14 fremgår de materielle anlægsaktiver.

Tabel 14. Note 2. Materielle anlægsaktiver

(mio. kr.)	Grunde, arealer og bygninger	Infrastruktur	Produktionsanlæg og maskiner	Transportmateriel	IT-udstyr	Inventar og	I alt
Kostpris	-	-	-	-	0,1		0,1
Primokorrektioner og flytning ml. bogføringskredse	-	-	-	-	-		-
Tilgang	-	-	-	-	0,7		0,7
Afgang	-	-	-	-	-		-
Kostpris pr. 31.12.2021	-	-	-	-	0,8		0,8
Akkumulerede afskrivninger	-	-	-	-	-0,1		-0,1
Akkumulerede nedskrivninger	-	-	-	-	-		-
Akkumulerede af- og nedskrivninger pr. 31.12.2021	-	-	-	-	-0,1		-0,1
Regnskabsmæssig værdi pr. 31.12.2021	-	-	-	-	0,7		0,7
Årets afskrivninger	-	-	-	-	-		0,0
Årets nedskrivninger	-	-	-	-	-		-
Årets af- og nedskrivninger	-	-	-	-	-		0,0

(mio. kr.)	Udviklingsprojekter under udførelse
Primo saldo pr. 1. januar 2021	-
Tilgang	-
Nedskrivninger	-
Overført til færdiggjorte udviklingsprojekter	-
Kostpris pr. 31.12.2021	-

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS) og Navisopn Stat.

Der er ultimo 2021 materielle anlægsaktiver for 0,7 mio. kr. Der har i 2021 været tilgang i materielle anlæg på 0,7 mio. kr. Tilgangen omfatter inventar i form af en

investering i mutebokse. Ud over de nyindkøbte mutebokse består de materielle anlægsaktiver af to kaffemaskiner.

4.1.3 Note 3: Hensatte forpligtelser

Af nedenstående note 3 fremgår hensatte forpligtelser.

Note 3: Hensatte forpligtelser

(mio. kr.)	2021
Tillæg til medarbejdere (PULS)	1,8
I alt	1,8

Kilde: Navision Stat.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har ultimo 2021 bogført hensatte forpligtelser for samlet 1,8 mio. kr.

4.1.4 Note 4: Eventualaktiver og -forpligtelser

Jubilæumsforpligtelse

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har en retlig forpligtelse til at udbetale jubilæumsgratiale til medarbejdere efter 25, 40 og 50 års ansættelse i staten. Den fulde retlige forpligtelse er pr. 31. december 2021 opgjort til 1,3 mio. kr. Inden for en femårig periode er forpligtelsen opgjort til 0,1 mio. kr. til de medarbejdere, der var ansat pr. 31. december 2021.

Skyldigt over/merarbejde

Under Anden kortfristet gæld er der hensat 0,7 mio. kr. til skyldigt over/merarbejde svarende til værdien af den udestående opsparede frihed, som de ansatte har til gode.

4.2 Indtægtsdækket virksomhed

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen udbyder ikke varer og ydelser som indtægtsdækket virksomhed, hvorfor *tabel 15* udgår af årsrapporten. Før 2021 blev salg af lederkurser drevet som indtægtsdækket virksomhed. For at sikre et flerårigt overblik fremgår af *tabel 16* en oversigt over Medarbejder- og Kompetencestyrelsens akkumulerede resultat vedrørende den daværende indtægtsdækkede virksomhed.

Tabel 16. Oversigt over akkumuleret resultat for den forhenværende indtægtsdækkede virksomhed

Kr.	Ultimo 2018	Ultimo 2019	Ultimo 2020	Ultimo 2021
Lederkurser	-0,1	-0,1	-0,4	-

Salg af lederkurser i årene 2018 og 2019 fandt sted i regi af Moderniseringsstyrelsen. Tallene for disse år er taget med for at illustrere udviklingen, men kun regnskabstallet for 2020 er en del af Medarbejder- og Kompetencestyrelsens regnskab.

Kilde: Navision Stat.

Ud over salg af lederkurser har Medarbejder- og Kompetencestyrelsen også indtægter i 2021 knyttet til salg af kurser til medlemmer af statslige samarbejdsudvalg (0,8 mio. kr.) samt indtægter knyttet til salg af publikationen "Lønoversigt" (0,1 mio. kr.). Da disse ydelser har et provenu på under 5 mio. kr., og ikke hører under kategorien lederkurser, indgår de ikke i opgørelserne.

4.3 Fællesstatslige løsninger mv.

Af *tabel 17* fremgår prisfastsættning af varer og ydelser i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for de ydelser, som afsættes som fællesstatslige løsninger. Medarbejder- og Kompetencestyrelsens fællesstatslige løsninger omfatter salg af lederkurser i regi af PLUS-programmet (Program for Ledelsesudvikling i Staten). Samlet har styrelsens fællesstatslige løsning på lederkursusområdet i 2021 givet et overskud på 3,6 mio. kr. Der er ikke krav om kommercielt afkast knyttet til salg af fællesstatslige løsninger. Overskuddet kan primært henføres til, at der pga. COVID-19 har været uplanlagte mindredgifter knyttet til kursusafholdelsen.

Tabel 17. Sammenfatning af elementer i prisfastsættelse

	Kr.
Statslige lederkurser (PLUS-programmet)	
Direkte omkostninger i alt	13,8
Indirekte omkostninger i alt	0,5
Øvrige indregnede omkostninger	-
Sum	14,3
Indtægter i alt	-17,9

Kilde: Navision Stat.

4.4 Gebyrfinansieret virksomhed

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har ikke gebyrfinansieret virksomhed, hvorfor *tabel 18* og *19* udgår af årsrapporten.

4.5 Tilskudsfinansierede aktiviteter og forskning

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har ikke tilskudsfinansierede aktiviteter, hvorfor *tabel 20* udgår af årsrapporten.

4.6 Forelagte investeringer

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har ikke investeringsprojekter, som har været forelagt Finansudvalget, hvorfor *tabel 21* og *22* udgår af årsrapporten.

4.7 It-omkostninger

Af *tabel 23* fremgår en opgørelse af Medarbejder- og Kompetencestyrelsens it-omkostninger fordelt på lønomkostninger, driftsomkostninger og investerings-

omkostninger. Tabellen indeholder de systemrettede it-omkostninger til fagsystemer, it-omkostninger til ikke-fagspecifikke systemer og ydelser, herunder af- og nedskrivninger samt it til kontorhold mv.

Tabel 23. It-omkostninger

Sammensætning	(mio. kr.)
Interne personaleomkostninger til it (it-drift/-vedligehold/-udvikling)	-
Interne statslige køb af it, herunder fra Statens IT	1,4
It-systemdrift	1,3
It-vedligehold	-
It-udviklingsomkostninger	0,2
<i>heraf af- og nedskrivninger</i>	0,2
Udgifter til it-varer til forbrug	0,1
I alt	3,0

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS) og Navision Stat.

4.8 Supplerende bilag

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har ikke supplerende bilag.



**MEDARBEJDER
OG KOMPETENCE
STYRELSEN**

medst@medst.dk
+45 35 27 13 13

www.medst.dk