

Årsrapport Marts 2021

# Årsrapport 2020 Medarbejder- og Kompetencestyrelsen



Skatteministeriet

# Indholdsfortegnelse

<b>1.</b>	<b>Påtegning af det samlede regnskab .....</b>	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>Beretning.....</b>	<b>4</b>
2.1	Præsentation af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.....	5
2.2	Ledelsesberetning .....	5
2.3	Kerneopgaver og ressourcer .....	8
2.4	Målrapportering .....	9
2.5	Forventninger til det kommende år.....	13
<b>3.</b>	<b>Regnskab.....</b>	<b>15</b>
3.1	Anvendt regnskabspraksis .....	16
3.2	Resultatopgørelse mv. ....	18
3.3	Balancen .....	20
3.4	Egenkapitalforklaring .....	22
3.5	Likviditet og låneramme .....	23
3.6	Opfølgning på lønsumsloft.....	23
3.7	Bevillingsregnskabet .....	23
<b>4.</b>	<b>Bilag .....</b>	<b>26</b>
4.1	Noter til resultatopgørelse og balance .....	27
4.1.1	Note 1: Immaterielle anlægsaktiver.....	27
4.1.2	Note 2: Materielle anlægsaktiver .....	28
4.1.3	Note 3: Hensatte forpligtelser .....	29
4.1.4	Note 4: Eventualforpligtelser .....	29
4.2	Indtægtsdækket virksomhed .....	29
4.3	It-omkostninger.....	30
4.4	Supplerende bilag.....	31

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 2020. 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 2020.

### Påtegning

Det tilkendegives hermed:

1. At årsrapporten er rigtig, dvs. at årsrapporten ikke indeholder væsentlige fejlinformationer eller udeladelser, herunder at målopstillingen og målrapporeringen 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 både midler og driften af de institutioner, der er omfattet af årsrapporten.

København, d. 22. marts 2021



Jens Brøchner

Departementschef  
Skatteministeriets departement

København, d. 16. marts 2021



Signe Friberg Nielsen

Direktør  
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

# Beretning

# 2

## 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 og sikre gode rammebetingelser for de statslige arbejdspladser. Styrelsen gennemfører tiltag og aktiviteter inden for ledelsesudvikling og HR, herunder opfølgning på ledelses- og kompetenceaftalen og udvikling af det statslige lederudviklingsprogram (PLUS). Derudover gennemfører styrelsen fælles-statslige initiativer på arbejdsmiljø- og rekrutteringsområdet, og udvikler samarbejdsstrukturen i staten og mulighederne for kompetenceudvikling af statens medarbejdere.

Der er ved udgangen af 2020 knapt 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 for 2020 har været etablering af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen som en selvstændig styrelse. Eksternt ved at opbygge og vedligeholde gode relationer med samarbejdspartner og interessenter. Internt ved at udvikle og implementere arbejdsprocesser, politikker mv. Samtidig med etableringsarbejdet er kerneopgaverne varetaget på et højt niveau i et meget atypisk år præget af ændrede arbejdsvilkår som følge af COVID-19.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har 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 forskellige analyser og målinger understøtter, at styrelsen er kommet godt fra start.

De statslige overenskomstforhandlinger er en hovedopgave for Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. Der har i 2020 været et særligt fokus på at sikre en god dialog og interessentinddragelse forud for opstart og gennemførelse af overenskomstforhandlingerne i 2021. Der har derfor været en tæt, løbende kontakt til organisationerne, hvilket blandt andet er kommet til udtryk i en fælles forhandlingserklæring og en vellykket opstart af overens-

komstprocessen. Herudover er der gennemført en undersøgelse blandt de statslige arbejdsgivere, som dels indgår som grundlag for formuleringen af krav forud for forhandlingerne, dels inddrages i styrelsens videre arbejde med udvikling af rammerne for attraktive og vel-fungerende statslige arbejdspladser.

I 2020 har Medarbejder- og Kompetencestyrelsens rådgivningsindsats især omhandlet rådgivning om rammer for de statslige myndigheder og organisationers håndtering af COVID-19. Den juridiske rådgivning er i løbet af perioden blevet suppleret med inspiration og værktøjer på hjemmesiden til at bedrive ledelse på distancen. Derudover har styrelsen gennemført en række initiativer, der understøtter de statslige myndigheder i håndteringen af eventuel seksuel chikane.

Derudover har styrelsen løst en række driftsopgaver. Den juridiske rådgivningsindsats er efterspurgt, og der har været et generelt fokus på at udvikle styrelsens rådgivningsydelser. Styrelsen har derudover opdateret opslagsværket Personaleadministrativ Vejledning (PAV). Der er gennemført en lang række lederkurser – de 5 forløb i PLUS-programmet – hvor der er fastholdt en høj brugertilfredshed til trods for de omskiftelige muligheder for at gennemføre kurserne ved fremmøde.

Som et element i styrelsens generelle fokus på at udvikle og tilbyde relevante fælles statslige løsninger har styrelsen etableret Statens Center for Rekrutteringstest.

På de interne linjer har Medarbejder- og Kompetencestyrelsen bredt set arbejdet med etablering af styrelsen som en effektiv og attraktiv arbejdsplads og organisation. For at skabe fælles retning, kultur og sprog er der gennemført en omfattende tværgående kompetenceudvikling i henholdsvis forhandlingsmetode og i skriftlig sagsfremstilling. De fysiske rammer er ved at være på plads, og de interne procedurer og samarbejder med de administrative understøttende styrelser inden for koncernen og staten i øvrigt er etableret og under udvikling.

Betingelserne for udvikling og konsolidering af de interne forhold har været vanskeliggjort ved de begrænsede muligheder for fremmøde. En række – især for en ny styrelse – væsentlige interne, forretnings- og kulturobyggende aktiviteter har måttet udskydes, ligesom en række stillinger i kontorerne er besat senere end oprindelig planlagt. Det er vurderingen, at styrelsen samlet set er nået langt, men, at der fortsat skal arbejdes med blandt andet konsolidering og videreudvikling af governance, interne politikker og det strategiske grundlag for den fortsatte udvikling.

### 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.)	2019	2020	2021
<b>Resultatopgørelse</b>			
Ordinære driftsindtægter	-	-98,0	-114,7
Ordinære driftsomkostninger	-	85,6	114,7
Resultat af ordinær drift	-	-12,3	0,0
Resultat før finansielle poster	-	-12,4	0,0
Årets resultat	-	-12,3	0,0
<b>Balance</b>			
Anlægsaktiver i alt (materielle og immaterielle)	-	0,8	1,0
Omsætningsaktiver (ekskl. likvider)	-	4,3	-
Egenkapital	-	-15,1	-
Langfristet gæld	-	-0,6	-1,0
Kortfristet gæld	-	-15,8	-
<b>Finansielle nøgletal</b>			
Udnyttelsesgrad af lånerammen (pct.)	-	19,9	25,0
Bevillingsandel (pct.)	-	85,2	-
<b>Personaleoplysninger</b>			
Antal årsværk	-	74,3	101
Årsværkspris	-	0,7	0,6

Anmærkning: Af hensyn til præsentationen i årsrapporten for 2020 er tilgodehavender vedrørende forudbetalt løn på i alt 0,2 mio. kr. flyttet fra den bogførte registrering under kortfristet gæld til omsætningsaktiverne jf. Økonomitryrelsens *Vejledning om kravspecifikation til regnskabsrapporter til årsrapporter 2020*. Der er tilsvarende foretaget rettelser i sammenligningsåret hvor relevant.

Anmærkning: Antal årsværk er årsværk i SBS til og med fjerde kvartal 2020., Grundlaget for årsværkprisen er lønsumsforbruget til og med fjerde kvartal 2020 divideret med det beregnede antal årsværk.

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS) Lokaledatavarehus (LDV).

Regnskabsresultatet for 2020 er sammenfattet i tabel 1 ovenfor og viser, at Medarbejder- og Kompetencestyrelsen i 2020 har haft et overskud på 12,3 mio. kr. i forhold til årets samlede bevilling og indtægter på 98,0 mio. kr. Overskuddet kan bl.a. henføres til et mindreforbrug relateret til Ledelses- og Kompetenceaftalen, hvor en række aktiviteter er udskudt på grund af COVID-19. En nærmere redegørelse af årets økonomiske resultat fremgår af afsnit 3.2.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen blev oprettet som en selvstændig styrelse under Skatteministeriet som følge af kongelig resolution af 27. juni 2019. Tidligere var området placeret under den tidligere Moderniseringsstyrelsen. Det betyder, at der ikke regnskabstal for 2019 for Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, herunder er der i årsrapporten ikke anført bemærkninger til 2019 eller kommenteret på udviklingen mellem 2019 og 2020 for de finansielle nøgletal og personaleoplysninger.

### 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 følgende:

- § 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 mv., som fremgår af *tabel 12*.

Tabel 2. Virksomhedens ordninger

(mio. kr.)		<b>Bevilling (FL + TB)</b>	<b>Regnskab</b>	<b>Overført overskud ultimo</b>
<b>Drift</b>	Udgifter	95,8	85,6	31,8
	Indtægter	-12,3	-14,5	-
<b>Administrerede ordninger</b>	Udgifter	35,7	27,5	34,5
	Indtægter	-	-	-

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS).

Oplysninger om de enkelte hovedkonti fremgår af afsnit 3.7 Bevillingsregnskabet.

## 2.3 Kerneopgaver og ressourcer

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har et fagligt hovedformål, som er angivet i finansloven for 2020, jf. *tabel 3*. Alle aktiviteter kan henføres til hovedformål og opgøres i forhold til bevilling samt de realiserede regnskabstal.

Af *tabel 3* fremgår Medarbejder- og Kompetencestyrelsens ressourceforbrug, herunder bevillingen for 2020 fordelt på hovedopgaver på baggrund af fordelingen på finansloven og til lægsbevillingsloven for 2020 samt de realiserede regnskabstal.

Tabel 3. Sammenfatning af økonomi for virksomhedens opgaver

Opgave (mio. kr.)	Bevilling (FL+TB)	Øvrige indtægter	Omkost- ninger	Andel af årets over- skud
0. Generel ledelse og administration	-20,0	-	20,8	0,8
1. Arbejdsvilkår, pension og ledelsespolitik	-63,5	-14,5	64,8	-13,1
<b>I alt</b>	<b>-83,5</b>	<b>-14,5</b>	<b>85,7</b>	<b>-12,3</b>

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 2020 foretaget en regnskabsmæssig registrering af generelle fællesomkostninger under formål 0. *Generel ledelse og administration*, hvor der blandt andet er registreret omkostninger til styrelsens generelle ledelse, direktions- og ledelsessekretariat, økonomi og HR, generel it, bygninger, kommunikation og facility management. Merforbruget på hovedformålet på 0,8 mio. kr. kan henføres til etableringsudgifter i forbindelse med etablering af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

For formål 1. *Arbejdsvilkår, pension og ledelsespolitik* bemærkes, at der alene er registreret de direkte omkostninger til de givne aktiviteter. Mindreforbruget på 13,1 mio. kr. er primært

knyttet til en række tillægsbevillinger i 2020. Der er et mindreforbrug på 6,6 mio. kr. knyttet til Ledelses- og Kompetenceaftalen, et mindreforbrug på 1,8 mio. kr. knyttet til fællesstatslige løsninger for rekrutteringsydelser og juridiske tjenesteydelser. Generelt har der, foranlediget af COVID-19, været et mindreforbrug bl.a. knyttet til intern kompetenceudvikling og vakanser. Der er endvidere merindtægter i forhold til finanslovsbevillingen knyttet til salg af lederkurser, hvor der har været et forøget aktivitetsniveau.

## 2.4 Målrapportering

Afsnittet er opdelt i to dele. Første del omfatter alle målene i Medarbejder- og Kompetencestyrelsens mål- og resultatplan for 2020, 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 2020.

Tabel 4. Årets resultatopfyldelse

Mål	Succeskriterium	Opnåede resultater	Målopfylde
<b>Pejlemærke 1: Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal sikre, at statslige institutioner oplever styrelsen som effektiv, pålidelig og kompetent, og at kerneinteressenter oplever styrelsen som lydhør og samarbejdsorienteret</b>			
1.1 Interessent-håndtering (Koncernfælles)	Der foretages en nul-punktsmåling i 2020 med henblik på at kunne fastsætte resultatkrav for 2021.	Gennemsnittet for styrelsens kvalitetstal er 4,07, hvilket er højere end det anvendte benchmark for den særdeles gode præstation.	Opfyldt

*Forsættes på næste side...*

Mål	Succeskriterium	Opnåede resultater	Målopfylde
<b>Pejlemærke 2: Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal etableres som en velfungerende organisation, der sikrer opgaveløsning af høj kvalitet, herunder rettidig og kompetent rådgivning</b>			
2.1 Kompetent og relevant rådgivning	Målet er opfyldt ved en score på mindst 3,5 på en skala fra 1-5 i brugertilfredshedsundersøgelsen	Gennemsnittet for styrelsens kvalitetstal er 4,07, hvilket er højere end det anvendte benchmark for den særdeles gode præstation	Opfyldt
2.2 Kort sagsbehandlingstid	Målet er opfyldt, når 90 pct. af anmodningerne om pensionsretlige udtalelser er færdigbehandlet inden for 10 arbejdsdage efter modtagelsen af anmodningen.	90 pct. af anmodningerne er færdigbehandlede inden for 10 arbejdsdage efter modtagelsen	Opfyldt
2.3 Prognosepræcision (koncernfælles)	Afvigelsen mellem faktisk forbrug og prognose for budget for den samlede driftsbevilling må ikke overstige 5 pct. i samtlige fire kvartaler i finansåret.  Målet er opfyldt med 50 pct., såfremt afvigelsen ikke overstiger 5 pct. i tre ud af fire kvartaler i finansåret.	1. kvartal: 14,5 pct. 2. kvartal: -30,4 pct. 3. kvartal: -27,8 pct. 4. kvartal: -26,5 pct.	Ikke opfyldt
2.4 Relevant og brugerorienteret værktøj	Personaleadministrativ Vejledning (PAV) opleves som et værktøj, der giver fyldestgørende og aktuel rådgivning. Målet er opfyldt ved en score på mindst 3,5 på en skala fra 1-5 i brugertilfredshedsundersøgelsen (BTU).	Undersøgelsen blev afsluttet 1. december. Resultat af undersøgelsen blev 3,96.	Opfyldt
<b>Pejlemærke 3: Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal bygge på en kultur præget af faglighed, ansvarlighed, samarbejde og udsyn, hvor medarbejderne er kompetente og engagerede, og hvor nærværende ledere tager fagligt ansvar</b>			
3.1 Vellykket onboarding af nye medarbejdere og ledere (koncernfælles)	Alle nye ledere og medarbejdere ansat i styrelsen har gennemført koncernfælles obligatoriske onboarding moduler, senest 6 mdr. efter start.	Målet er ophævet på grund af udfordringer med data.	Mål ophævet

*Forsættes på næste side...*

Mål	Succeskriterium	Opnåede resultater	Målopfylde
3.2 Høj faglighed i et langsigtet perspektiv (koncernfælles)	1. halvår: Styrelsen har præsenteret et overblik over styrelsens kerneopgaver og kompetencer, samt de faktorer styrelsen forventer vil påvirke løsningen af kerneopgaver i et tre til femårigt perspektiv.	Styrelsen har præsenteret et overblik over kerneopgaver og kompetencer.	Opfyldt
	2. halvår: Styrelsen har identificeret de væsentligste fokusområder, der skal bidrage til at sikre fortsat høj faglighed i et langsigtet perspektiv. Endeligt har styrelsen beskrevet den forventede effekt heraf.	Styrelsen har identificeret fokusområder samt beskrevet forventet effekt.	
<b>Pejlemærke 4: Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal gennem værdiskabende ledelses- og kompetenceudvikling understøtte løsning af kerneopgaverne af høj kvalitet</b>			
4.1 Alle tværoffentlige initiativer i aftalen om ledelse og kompetencer er igangsat	Målet er opfyldt, når alle tværoffentlige initiativer har etableret en projekt-/arbejdsgruppe og fået godkendt en tidsplan, som aftalens styregruppe følger op på kvartalsvis.	6 ud af 7 tværoffentlige initiativer er igangsat.	Ikke opfyldt
4.2 At alle 5 forløb i PLUS-programmet (Program for Lederudvikling i Staten) evalueres positivt af deltagerne	Minimum 85 % 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?"	I 2020 har 99% af deltagerne svaret meget enig eller enig i spørgsmålet: "Hvor enig er du i, at dit læringsudbytte af det samlede kursusforløb har været tilfredsstillende?"	Opfyldt
4.3 At styrke understøttelsen af de statslige arbejdspladser med fælles statslige tilbud og løsninger	Der er iværksat en kortlægning af mulighederne for levering af relevante fælles statslige tilbud og løsninger, og udarbejdelsen af relevante initiativer er igangsat	Første version af den fællesstatslige rekrutteringstestløsning er etableret og går i drift pr 1. jan 2021.	Opfyldt

Forsættes på næste side...

Mål	Succeskriterium	Opnåede resultater	Målopfyldelse
<b>Pejlemærke 5: Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal sikre, at overenskomstforhandlingerne i 2021 er kendetegnet af dialog og interessentinddragelse med henblik på at opnå et resultat som understøtter gode rammer for attraktive og velfungerende statslige arbejdspladser</b>			
5.1 Inddragelse af statslige interessenter	Målet er nået, når der er faciliteret processer med relevante statslige interessenter mhp. at få input til at etablere rammebetingelser for velfungerende statslige arbejdspladser.	Forud for overenskomstforhandlingerne, har der været dialog med relevante arbejdsgivere, herunder også delegationsområderne.	Opfyldt
5.2 Dialog og samarbejde med organisationerne	Målet er nået, når der igenem en løbende dialog og samarbejde med organisationerne er tilvejebragt en afdækning af grundlaget for forhandlingerne.	Løbende dialog med de faglige organisationer på alle niveauer.	Opfyldt
5.3 Dialog med øvrige arbejdsgiverparter	Målet er nået, når der har været en løbende dialog om forberedelserne til OK21.	Topmøder og direktørarbejdsgruppemøder med KL/DR på relevante områder i forbindelse med OK21. Herudover dialog med DA på topembedsmandsniveau	Opfyldt

Kilde: Medarbejder- og Kompetencestyrelsens mål- og resultatplan for 2020.

I 2020 er der 13 mål i mål- og resultatplanen. Heraf er opfyldelsen af 10 mål nået og et mål er ophævet.

### Uddybende analyse og vurderinger

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

- Mål 1.1. Interessenthåndtering (Koncernfælles)
- Mål 2.1. Prognosepræcision (koncernfælles)
- Mål 4.1 Alle tværoffentlige initiativer i aftalen om ledelse og kompetencer er igangsat

#### Mål 1.1. Interessenthåndtering (Koncernfælles)

Interessentmålingen i 2020 er en nulpunktsmåling, hvor målet er at kerneinteressenter skal opleve Medarbejder- og Kompetencestyrelsen som lydhør og samarbejdsorienteret. Resultaterne viser, at interessenterne overordnet set oplever, at Medarbejder- og Kompetencestyrelsen er gode til at se tingene fra interessenternes perspektiv og til at udvise forståelse for deres behov og situation.

Resultatet af målingen understøtter dette, idet gennemsnittet for styrelsens kvalitetstal er 4,07, hvilket er højere end det anvendte benchmark for den særdeles gode præstation.

Mere konkret nævner flere interessenter, at tonen mellem den statslige arbejdsgiver og modparterne er blevet mere respektfuld og anerkendende. Den direkte og proaktive kontakt til HR-chefnetværket betones af de statslige arbejdsgivere, og interessenterne fremhæver derudover Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for det faglige kompetenceniveau i styrelsens arbejde, idet de statslige samarbejdspartnere oplever, at styrelsen giver effektiv og kompetent rådgivning og sparring.

På kommunikationsområdet opnår Medarbejder- og Kompetencestyrelsen de laveste kvalitetstal. Den lavere tilfredshed begrundes med, at interessenterne oplever, at styrelsen ikke har været tilstrækkelig synlig. Blandt andet efterspørges der et større fokus på rekruttering og kompetenceudvikling.

I 2020 er der ud over interessentanalysen udarbejdet en arbejdsgiverundersøgelse og en omdømmemåling. Disse understøtter konklusionerne fra interessentanalysen.

#### Mål 2.1. Prognosepræcision (koncernfælles)

2020 har været et etableringsår for Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og budgetteringen har været vanskeliggjort af, at en stor andel af den samlede bevilling bestod af tillægsbevillinger. Forbruget har særligt afvejet fra det budgetterede for tillægsbevillingerne knyttet til Ledelses- og Kompetenceaftalen og HK-tillidsrepræsentantuddannelser. Endvidere har situationen omkring COVID-19 medført at TB-finansierede aktiviteter ikke har kunnet igangsættes, herunder konferencer, kompetenceudvikling mv.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsens omfattende aktiviteter knyttet til udbud af lederkurser og udbud af kurser til de statslige samarbejdsudvalg er blevet re-planlagt og re-budgetteret løbende som konsekvens af COVID-19 situationen.

Målet om prognosepræcision er, som konsekvens af ovenstående, ikke blevet opfyldt i 2020.

#### Mål 4.1. Alle tværoffentlige initiativer i aftalen om ledelse og kompetencer er igangsat

Aftalen om ledelse og kompetencer blev indgået i februar 2019 af den daværende regering, KL og Danske Regioner. Efter regeringsskifte i foråret 2019 har den nuværende regering i efteråret 2019 tiltrådt, at aftalen videreføres. Aftalen indeholder elleve tværoffentlige initiativer, hvoraf syv er forankret i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Tre af de syv initiativer, der er forankret i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, nåede at blive igangsat i 2019. Der er tale om "ambassadøren for offentlig ledelse", "Ledelsesugen" og "evaluering af offentlig ledelse". Målet for 2020 var, at også de resterende tværoffentlige initiativer skulle igangsættes. I første halvår 2020 blev tre yderligere initiativer igangsat, herunder "mere mobilitet mellem sektorer", "rotationsforløb på tværs af den offentlige sektor" og "direktionsforløb på tværs af den offentlige sektor". Der er således samlet set god fremdrift på tværs af initiativerne i aftalen om ledelse og kompetencer.

Igangsættelse af det sidste initiativ, som er et "tværoffentligt kompetenceråd", afventer endelig stillingtagen. Det skal i den sammenhæng nævnes, at håndtering af COVID-19 har forsinket processen, og at det forventes, at kompetencerådets videre færd afklares i 2021.

## 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 2021.

Tabel 5. Forventninger til det kommende år

Hovedkonto (mio. kr.)	Regnskabsår	Grundbudget
	2020	2021
Bevilling og øvrige indtægter	-98,0	-114,7
Udgifter	85,6	114,7
<b>Resultat</b>	<b>-12,3</b>	<b>0,0</b>

Anmærkning: Der er i grundbudgettet for 2021 inkluderet en TB på 3,5 mio. kr., som indarbejdes i 2021.

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS)

Bevilling og øvrige indtægter for Medarbejder- og Kompetencestyrelsens samlede virksomhed i 2021 er budgetteret til 114,7 mio. kr., mens udgifter er budgetteret til 114,7 mio. kr. Hermed bliver det forventede resultat på 0,0 mio. kr.

I 2021 vil Medarbejder- og Kompetencestyrelsen have særligt fokus på forhandling af overenskomster på det statslige område. Der er ventet også afsat ressourcer til implementering af forhandlingsresultatet. Herudover er der budgetteret med et stigende aktivitetsniveau på flere andre områder. Der er givet bevilling til etablering og drift af fællesstatslige løsninger for rekrutteringsydelser og juridiske tjenesteydelser. Ligesom i 2020, er der også i 2021 bevilling til finansiering af aktiviteter knyttet til Ledelses- og Kompetenceaftalen. For så vidt angår salg af lederkurser ventet et stigende aktivitetsniveau, hvilket ventet at kommer til udtryk i stigende udgifter og en tilsvarende stigning i styrelsens øvrige indtægter, da kursus-salget ikke skal give overskud.

**Regnskab**

**3**



I dette afsnit redegøres for Medarbejder- og Kompetencestyrelsens ressourceforbrug i finansåret 2020 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 2020.

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 2020 er udarbejdet i overensstemmelse med de regnskabsprincipper mv., som fremgår af Økonomistyrelsens *Vejledning om årsrapport for statslige institutioner* af november 2020.

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.

Der er ændret regnskabspraksis for opgørelse og beregning af feriepengeforpligtelse i 2020. Ændret regnskabspraksis i 2020 indebærer, at det arbejdsgiverbetalte pensionsbidrag, i modsætning til tidligere år, skal medtages i beregningsgrundlaget for opgørelse af løn under ferie. Som konsekvens heraf er feriepengeforpligtelsen opreguleret med 0,6 mio. kr. ved en primo-korrektion i 2020.

Der er herudover ikke sket ændringer i anvendt regnskabspraksis i 2020.

#### ***Dispensationer og skøn for omkostningsbaseret regnskab***

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

- *Feriepenge*: Metode for opgørelse af feriepengeforpligtelse ultimo 2020 er som følge af den nye ferielov ændret i forhold til sidste år. Ændringen betyder, at der ultimo 2020 både er en forpligtelse, der skal overgå til fonden Lønmodtagernes Feriemidler, og en forpligtelse over for de ansatte. Begge dele er registreret særskilt i regnskabet for 2020.
  - Forpligtelsen, der skal overføres til fonden, er opgjort ud fra specifikke indefrosne feriedage pr. medarbejder og 1 pct. af ferieberettiget løn i særlig feriegodtgørelse til den optjente indefrosne ferie i perioden 1. september 2019 til 31. august 2020.
  - Forpligtelsen over for de ansatte tager udgangspunkt i den enkelte medarbejders eksakte ferietilgodehavende. Det vil sige, at beregningen er foretaget ud fra specifikke oplysninger pr. medarbejder, herunder antallet af feriedage pr. 31. december 2020, udgift pr. skyldig feriedag samt opgørelse over den særlige feriegodtgørelse. Særlig feriegodtgørelse er som følge af ny ferielov opgjort med 0,5 pct. af den ferieberettigede løn i de første otte måneder af 2020 og 1,5 pct. for de resterende måneder af 2020.

- *Over-/merarbejde*: Opgørelsen er baseret på tidsregistreringer over antallet af timer, som medarbejdere og chefer har til gode pr. 31. december 2020, herunder eksempelvis afspadsringstimer, flextimer, fem tildelte fridage til nyansatte akademikere mv. samt en gennemsnitstimepris.
- 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 resultatopgørelse for de omkostningsbaserede bevillinger

Tabel 6. Resultatopgørelse

Note	(mio. kr.)	2019	2020	2021
<b>Ordinære driftsindtægter</b>				
Bevilling		-	-83,5	-91,9
Salg af varer og tjenesteydelser		-	-14,5	-22,8
Eksternt salg af varer og tjenester		-	-0,3	-1,5
Internt statsligt salg af varer og tjenester		-	-14,2	-21,3
Tilskud til egen drift		-	-	-
Gebyrer		-	-	-
<b>Ordinære driftsindtægter i alt</b>		-	<b>-98,0</b>	<b>-114,7</b>
<b>Ordinære driftsomkostninger</b>				
Ændring i lagre		-	-	-
Forbrugsomkostninger				
Husleje		-	3,2	3,5
<b>Forbrugsomkostninger i alt</b>		-	<b>3,2</b>	<b>3,5</b>
Personaleomkostninger				
Lønninger		-	45,9	58,3
Pension		-	7,3	8,2
Lønrefusion		-	-2,3	-1,2
Andre personaleomkostninger		-	-	-
<b>Personaleomkostninger i alt</b>		-	<b>50,9</b>	<b>65,2</b>
Af- og nedskrivninger		-	0,2	0,2
Internt køb af varer/tjenesteydelser		-	4,3	-
Andre ordinære driftsomkostninger		-	27,1	45,8
<b>Ordinære driftsomkostninger i alt</b>		-	<b>85,6</b>	<b>114,7</b>
<b>Resultat af ordinær drift</b>		-	<b>-12,3</b>	<b>-0,0</b>
<b>Andre driftsposter</b>				
Andre driftsindtægter		-	-0,0	-0,0
Andre driftsomkostninger		-	-	-
<b>Resultat før finansielle poster</b>		-	<b>-12,4</b>	<b>-0,0</b>
<b>Finansielle poster</b>				
Finansielle indtægter		-	-0,0	-0,0
Finansielle omkostninger		-	0,0	0,0
<b>Resultat før ekstraordinære poster</b>		-	<b>-12,3</b>	<b>-0,0</b>
<b>Ekstraordinære poster</b>				
Ekstraordinære indtægter		-	-	-
Ekstraordinære omkostninger		-	-	-
<b>Årets resultat</b>		-	<b>-12,3</b>	<b>-0,0</b>

Resultatet af Medarbejder- og Kompetencestyrelsens omkostningsbaserede driftsregnskab er et overskud på 12,3 mio. kr. Årets resultat kan hovedsageligt henføres til et mindreforbrug knyttet til de tillægsbevillinger, der er givet i året, herunder særligt bevillingen knyttet til Ledelses- og Kompetenceaftalen, jf. afsnit 3.7.

Regnskabsresultatet for 2020 er Medarbejder- og Kompetencestyrelsens første årsregnskab hvorfor der ikke er bemærkninger til udviklingen fra 2019 til 2020 i finansielle nøgletal og personaleoplysninger.

### **Resultatdisponering**

Af *tabel 7* fremgår resultatdisponering for Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for 2020.

**Tabel 7. Resultatdisponering af årets overskud**

	<b>(mio. kr.)</b>
Disponeret til bortfald	-
Disponeret til udbytte til statskassen	-
Disponeret til overført overskud	12,3

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

Årets overskud overføres til det overførte overskud i egenkapitalen.

### 3.3 Balancen

Af tabel 8a og 8b fremgår Medarbejder- og Kompetencestyrelsens balance fordelt på henholdsvis kapitalanvendelsen (aktiver) og kapitalfremskaffelsen (passiver) pr. 31. december 2020.

Tabel 8a. Balance – Aktiver

Note	Aktiver (mio. kr.)	2019	2020
	<b>Anlægsaktiver</b>		
1	<b>Immaterielle anlægsaktiver</b>		
	Færdiggjorte udviklingsprojekter	-	0,7
	Erhvervede koncessioner, patenter m.v.	-	-
	Udviklingsprojekter under opførelse	-	-
	<b>Immaterielle anlægsaktiver i alt</b>	-	<b>0,7</b>
2	<b>Materielle anlægsaktiver</b>		
	Grunde, arealer og bygninger	-	-
	Infrastruktur	-	-
	Transportmateriel	-	-
	Produktionsanlæg og maskiner	-	-
	Inventar og it-udstyr	-	0,1
	Igangværende arbejder for egen regning	-	-
	<b>Materielle anlægsaktiver i alt</b>	-	<b>0,1</b>
	<b>Finansielle anlægsaktiver</b>		
	Statsforskrivning	-	2,8
	Øvrige finansielle anlægsaktiver	-	-
	<b>Finansielle anlægsaktiver i alt</b>	-	<b>2,8</b>
	<b>Anlægsaktiver i alt</b>	-	<b>3,6</b>
	<b>Omsætningsaktiver</b>		
	Varebeholdninger	-	-
	Tilgodehavender	-	4,0
	Periodeafgrænsningsposter	-	0,3
	Værdipapirer	-	-
	<b>Likvide beholdninger</b>		
	FF5 Uforrentet konto	-	-
	FF7 Finansieringskonto	-	24,9
	Andre likvider	-	-
	<b>Likvide beholdninger i alt</b>	-	<b>24,9</b>
	<b>Omsætningsaktiver i alt</b>	-	<b>29,2</b>
	<b>Aktiver i alt</b>	-	<b>32,8</b>

Anmærkning: Af hensyn til præsentationen i årsrapporten er tilgodehavender vedrørende forudbetalt løn på i alt 0,2 mio. kr. flyttet fra den bogførte registrering under anden kortfristet gæld til periodeafgrænsningsposter under omsætningsaktiverne, jf. Økonomistyrelsens *Vejledning om kravspecifikation til regnskabsrapporter til årsrapporter 2020*.

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS).

Den samlede balance udgør 32,6 mio. kr. pr. 31. december 2020

**Anlægsaktiver**

Anlægsaktiver udgør 3,6 mio. kr. i 2020. De immaterielle anlægsaktiver er nærmere beskrevet i *tabel 13*, og de materielle anlægsaktiver er nærmere beskrevet i *tabel 14*.

**Omsætningsaktiver**

Omsætningsaktiver udgør 29,2 mio. kr. i 2020, som primært vedrører betalinger fra FF7-finansieringskontoen.

**Tabel 8b. Balance – Passiver**

Note	Passiver (mio. kr.)	2019	2020
	<b>Egenkapital</b>		
	Reguleret egenkapital (Startkapital)	-	-2,8
	Opskrivninger	-	-
	Reserveret egenkapital	-	-
	Bortfald og kontoændringer	-	19,5
	Udbytte til staten	-	-
	Overført overskud	-	-31,8
	<b>Egenkapital i alt</b>	-	<b>-15,1</b>
3	<b>Hensatte forpligtelser</b>	-	<b>-1,2</b>
	<b>Langfristede gældsposter</b>		
	FF4 Langfristet gæld	-	-0,6
	Donationer	-	-
	Prioritets gæld	-	-
	Anden langfristet gæld	-	-
	<b>Langfristet gæld i alt</b>	-	<b>-0,6</b>
	<b>Kortfristede gældsposter</b>		
	Leverandører af varer og tjenesteydelser	-	-4,7
	Anden kortfristet gæld	-	-3,4
	Skyldige feriepenge	-	-3,1
	Indefrosne feriepenge	-	-4,6
	Igangværende arbejder for fremmed regning	-	-
	Periodeafgrænsningsposter	-	-
	<b>Kortfristet gæld i alt</b>	-	<b>-15,8</b>
	<b>Gæld i alt</b>	-	<b>-16,4</b>
4	<b>Passiver i alt</b>	-	<b>-32,8</b>

Anmærkninger: Der henvises til anmærkninger under *tabel 8a. Balancen – Aktiver*. Der kan være forskel på værdien af "Egenkapital ultimo" i egenkapitalforklaringen (*tabel 9*) og i den samlede balance (*tabel 8*). Det vil være tilfældet, hvis der for det overførte overskud er registreret bortfald, udbytte eller kontoændringer, som ikke er blevet afregnet i det givne regnskabsår. Dette er tilfældet for Medarbejder- og Kompetencestyrelsen i 2020 på grund af ressortdelingen fra Finansministeriet til Skatteministeriet. Forskellen på 19,5 mio. kr. svarer til den ressortoverførte egenkapitalsandel fra Moderniseringsstyrelsen.

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS).

Egenkapitalen i balancen er påvirket af ressortændringen. Der udestår overførsel fra Økonostyrelsen på 19,5 mio. kr. svarende til det angivne under kontoændringer, hvorefter egenkapitalen i alt vil udgøre 34,6 mio. kr., jf. afsnit med egenkapitalforklaring. Overførslen foretages i 2021.

### Hensatte forpligtelser

Hensatte forpligtelser udgør 1,2 mio. kr. i 2020 og vedrører PULS.

### Langfristet gæld

Langfristet gæld udgør 0,6 mio. kr. i 2020, og kan henføres til anlægsaktiverne. Der er afvigelse på 0,2 mio. kr. mellem anlægsaktivernes værdi (0,8 mio. kr.) og værdien af den langfristede gæld (0,6 mio. kr.), hvilket skyldes en likviditetsflytning til FF4-kontoen, som først blev foretaget den 28. januar, og dermed efter periodeluk, hvilket er normal procedure.

### Kortfristet gæld

Kortfristet gæld udgør 15,8 mio. kr. i 2020, hvoraf de største poster er skyldige feriepenge og gæld til eksterne leverandører.

## 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 disponering for overført resultat til egenkapitalen samt bortfald.

Tabel 9. Egenkapitalforklaring

Egenkapital primo (mio. kr.)	2019	2020
Reguleret egenkapital primo	-	0,0
+Ændring i reguleret egenkapital	-	-2,8
<b>Reguleret egenkapital ultimo</b>	<b>-</b>	<b>-2,8</b>
Opskrivninger primo	-	0,0
+Ændring i opskrivninger	-	0,0
<b>Opskrivninger</b>	<b>-</b>	<b>0,0</b>
Reserveret egenkapital primo	-	0,0
+Ændring i reserveret egenkapital	-	0,0
<b>Reserveret egenkapital ultimo</b>	<b>-</b>	<b>0,0</b>
Overført overskud primo	-	0,0
+Primoregulering/flytning mellem bogføringskredse	-	0,0
+Regulering af det overførte overskud	-	-19,5
+Overført fra årets resultat	-	-12,3
-Bortfald	-	0,0
-Udbytte til staten	-	0,0
<b>Overført overskud ultimo</b>	<b>-</b>	<b>-31,8</b>
<b>Egenkapital ultimo</b>	<b>-</b>	<b>-34,6</b>
<b>Egenkapital ultimo jf. balancen (tabel 8)</b>	<b>-</b>	<b>-15,1</b>

Anmærkninger: Der kan være forskel på værdien af "Egenkapital ultimo" i egenkapitalforklaringen (tabel 9) og i den samlede balance (tabel 8). Det vil være tilfældet, hvis der for det overførte overskud er registreret bortfald, udbytte eller kontoændringer, som ikke er blevet afregnet i det givne regnskabsår. Dette er tilfældet for Medarbejder- og Kompetencestyrelsen i 2020 på grund af ressortdelingen fra Finansministeriet til Skatteministeriet. Forskellen på 19,5 mio. kr. svarer til den ressortoverførte egenkapitalsandel fra Økonomistyrelsen.

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS).

Medarbejder- og Kompetencestyrelsens egenkapital udgør ultimo 2020 34,6 mio. kr., hvoraf 12,3 mio. kr. er overført overskud fra 2020, mens 19,5 mio. kr. udgør den ressortoverførte

egenkapital modtaget ved udskillelsen af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen fra den daværende Moderniseringsstyrelse. 2,8 mio. kr. vedrører den regulerede egenkapital, der er knyttet til etableringen af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

### 3.5 Likviditet og låneramme

Af *tabel 10* fremgår udnyttelsesgraden af lånerammen.

Tabel 10. Udnyttelsesgrad af låneramme

(mio. kr.)	2020
Sum af immaterielle og materielle anlægsaktiver	0,8
Låneramme	4,0
Udnyttelsesgrad i pct.	19,9

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

Medarbejder- og Kompetencestyrelsens låneramme ultimo 2020 udgør 4,0 mio. kr. Trækket på lånerammen ultimo 2020 udgør 0,8 mio. kr. svarende til en udnyttelsesgrad på 19,9 pct.

### 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	43,1
Lønsumsloft inkl. TB/aktstykker	67,0
Lønforbrug under lønsumsloft	49,0
Difference (mindre-/merforbrug)	17,1
Akkumuleret opsparing ultimo 2019	14,7
Akkumuleret opsparing ultimo 2020	31,8

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS).

Der er i 2020 en lønsumsbevilling inklusiv TB på 67,0 mio. kr. Der er realiseret udgifter til løn under lønsumsloftet på 49,0 mio. kr., hvilket er et mindreforbrug på løn på 17,1 mio. kr. Mindreforbruget er tilføjet lønsumsopsparingen på 14,7 mio. kr., som ressortoverført fra den tidligere Moderniseringsstyrelsen i 2019. Lønsumsopsparingen ultimo 2020 udgør herefter 31,8 mio. kr.

### 3.7 Bevillingsregnskabet

Bevillingsregnskabet som fremgår af *tabel 12* 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, som de er opgjort i bidrag til statsregnskabet.



Tabel 12. Bevillingsregnskab

Hovedkonto	Navn	Bevillingstype	(mio. kr.)	Bevilling	Regnskab	Afvigelse	Videreførelse ultimo
<b>Drift</b>							
09.61.01	Medarbejder- og Kompetencestyrelsen	Drift	Udgifter	95,8	85,6	10,1	31,8
			Indtægter	-12,3	-14,5	2,2	
<b>Administrerede ordninger</b>							
09.61.02	Vederlag mv. til ministre og eftervederlag	Lovbunden	Udgifter	33,4	27,4	6,0	-
			Indtægter	-	-	-	
09.61.06	Personalemæssige udgifter ved udflytning	Reservationsbevillig	Udgifter	1,8	0,1	1,7	34,5
			Indtægter	-	-	-	
09.61.09	Retsomkostninger, gebyrer mv	Anden	Udgifter	0,5	0,0	0,5	-
			Indtægter	-	-	-	

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS).

For forklaring på afvigelse mellem bevilling og regnskab for driftsbevillingen henvises til årsrapportens øvrige afsnit. De regnskabsmæssige forklaringer på afvigelser på øvrige bevillinger indgår i det følgende.

#### Hovedkonto 09.61.01. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Der er på § 09.61.01. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen en nettoudgiftsbevilling på 83,5 mio. kr. Der er realiseret udgifter på 71,2 mio. kr., hvilket er et mindreforbrug i forhold til bevillingen på 12,3 mio. kr. svarende til en afvigelse på 14,7 pct.

Afvigelsen på udgiftssiden på 10,1 mio. kr. kan bl.a. henføres til et mindreforbrug på 6,6 mio. kr. vedrørende Ledelses- og Kompetenceaftalen, hvor en række aktiviteter er udskudt på grund af COVID-19. Dertil er der et mindreforbrug på 1,8 mio. kr. vedrørende de fællesstatslige rekrutteringsydelser bl.a. som følge af forsinket rekruttering. Endeligt har der været en række mindre afvigelser vedrørende bl.a. intern kompetenceudvikling, besættelse af vakante stillinger mv. som følge af primært COVID-19.

Afvigelsen på indtægtssiden på 2,2 mio. kr. skyldes et højere aktivitetsniveau knyttet til oprettelse af afholdelse af lederkurser end forudsat på FL20. Indtægtsbevillingen er opjusteret på GB21.

#### 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 33,4 mio. kr. Der er realiseret udgifter på 27,4 mio. kr., hvilket er et mindreforbrug i forhold til bevillingen på 6,0 mio. kr. svarende til en afvigelse på 18,0 pct.

Afvigelsen skyldes, at der generelt har været budgetteret med en buffer til dækning af udgifter til større regeringsrokader eller udskrivning af valg. Der budgetteres ikke længere ud fra dette budgetteringsprincip på FL21, hvor bevillingen er reduceret

#### Hovedkonto 09.61.06. Personalemæssige udgifter ved udflytning

Der er på § 09.61.06. Personalemæssige udgifter ved udflytning en bevilling på 1,8 mio. kr. Der er realiseret udgifter på 0,1 mio. kr., hvilket er et mindreforbrug i forhold til bevillingen på 1,7 mio. kr. svarende til en afvigelse på 94,4 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 på 0,3 mio. kr. i 2021, og bevillingen til formålet ophører fra 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 100 pct.

Afvigelsen skyldes, at der 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 økonomisystemet 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	-	-	-
Primokorrekationer og flytning ml. bogføringskredse	-	-	-0,7
Tilgang	0,9	-	1,0
Afgang	-	-	-0,9
Kostpris pr. 31.12.2020	0,9	-	0,9
Akkumulerede afskrivninger	-0,1	-	-0,1
Akkumulerede nedskrivninger	-	-	-
Akkumulerede af- og nedskrivninger 31.12.2020	-0,1	-	-0,1
Regnskabsmæssig værdi pr. 31.12.2020	0,7	-	0,7
Årets afskrivninger	-0,1	-	-0,1
Årets nedskrivninger	-	-	-
Årets af- og nedskrivninger	-0,1	-	-0,1

(mio. kr.)	Udviklingsprojekter under udførelse
Primo saldo pr. 1. januar 2020	0,7
Tilgang	0,2
Nedskrivninger	-
Overført til færdiggjorte udviklingsprojekter	-0,9
Kostpris pr. 31.12.2020	0,0

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS) og Navision Stat.

Der er ultimo 2020 immaterielle anlægsaktiver for 0,75 mio. kr. Heraf udgør Færdiggjorte udviklingsprojekter 0,75 mio. kr., og vedrører intranet og ESDH-system.

## 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	Inventar og it-udstyr	I alt
Kostpris	-	-	-	-	-	-
Primokorrekationer og flytning ml. bogføringskredse	-	-	-	-	0,1	0,1
Tilgang	-	-	-	-	0,1	0,1
Afgang	-	-	-	-	-	-
Kostpris pr. 31.12.2020	-	-	-	-	0,1	0,1
Akkumulerede afskrivninger	-	-	-	-	0,0	0,0
Akkumulerede nedskrivninger	-	-	-	-	-	-
Akkumulerede af- og nedskrivninger pr. 31.12.2020	-	-	-	-	0,0	0,0
Regnskabsmæssig værdi pr. 31.12.2020	-	-	-	-	0,1	0,1
Årets afskrivninger	-	-	-	-	-	0,0
Årets nedskrivninger	-	-	-	-	-	-
Årets af- og nedskrivninger	-	-	-	-	-	0,0

  

(mio. kr.)	Udviklingsprojekter under udførelse
Primo saldo pr. 1. januar 2020	-
Tilgang	-
Nedskrivninger	-
Overført til færdiggjorte udviklingsprojekter	-
Kostpris pr. 31.12.2020	-

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS) og Navision Stat.

Der er ultimo 2020 immaterielle anlægsaktiver for 0,1 mio. kr. Heraf udgør Inventar og it-udstyr 0,1 mio. kr., og vedrører to kaffemaskiner.

### 4.1.3 Note 3: Hensatte forpligtelser

Af nedenstående note 3 fremgår hensatte forpligtelser.

#### Note 4: Hensatte forpligtelser

<b>(mio. kr.)</b>	<b>2020</b>
Tillæg til medarbejdere (PULS)	1,2
<b>I alt</b>	<b>1,2</b>

Kilde: Navision Stat.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har ultimo 2020 bogført hensatte forpligtelser for samlet 1,2 mio. kr.

### 4.1.4 Note 4: Eventualforpligtelser

#### 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 2020 opgjort til 0,0 mio. kr. Inden for en femårig periode er forpligtelsen opgjort til 0,0 mio. kr. til de medarbejdere, der var ansat pr. 31. december 2020.

## 4.2 Indtægtsdækket virksomhed

Af *tabel 15* fremgår prisfastsættning af varer og ydelser i Medarbejder- og Kompetencestyrelsens indtægtsdækkede virksomhed. Opgørelse udarbejdes for hver vare eller ydelse med et provenu på mindst 5. mio. kr. Er der varer eller ydelser, hvor provenuet er under 5. mio. kr., kan disse mindre aktiviteter lægges sammen til et område.

Tabel 15. Sammenfatning af elementer i prisfastsættelse

	Kr.
Lederkurser	
Direkte omkostninger i alt	11,5
Indirekte omkostninger i alt	0,5
Øvrige indregnede omkostninger	-
Sum	12,1
Indtægter i alt	-12,5

Kilde: Navision Stat.

Af *tabel 16* fremgår en oversigt over Medarbejder- og Kompetencestyrelsens akkumulerede resultat vedrørende indtægtsdækkede virksomhed.

Tabel 16. Oversigt over akkumuleret resultat for indtægtsdækket virksomhed

Kr.	Ultimo 2017	Ultimo 2018	Ultimo 2019	Ultimo 2020
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.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsens indtægtsdækkede virksomhed omfatter salg af lederkurser. Samlet har Medarbejder- og Kompetencestyrelsens indtægtsdækkede virksomhed i 2020 givet et overskud på 0,4 mio. kr. Der har også været et mindre overskud i tidligere år, hvor salg af lederkurser fandt sted i regi af Moderniseringsstyrelsen.

## 4.3 It-omkostninger

Af *tabel 22* fremgår en opgørelse af Medarbejder- og Kompetencestyrelsens it-omkostninger fordelt på lønomkostninger, driftsomkostninger og investeringsomkostninger. Tabellen indeholder de systemrettede it-omkostninger til fagsystemer, it-omkostninger til ikke-fag-specifikke systemer og ydelser, herunder af- og nedskrivninger samt it til kontorhold mv.

Tabel 22. It-omkostninger

Sammensætning	(mio. kr.)
Interne personaleomkostninger til it (it-drift/-vedligehold/-udvikling)	-
It-systemdrift	1,3
It-vedligehold	0,3
It-udviklingsomkostninger <i>heraf af- og nedskrivninger</i>	-
Udgifter til it-varer til forbrug	0,2
<b>I alt</b>	<b>1,8</b>

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS) og Navision Stat.

## **4.4 Supplerende bilag**

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har ikke supplerende bilag.





**MEDARBEJDER  
OG KOMPETENCE  
STYRELSEN**

medst@medst.dk  
+45 35 27 13 13

[www.medst.dk](http://www.medst.dk)