

Årsrapport Marts 2023

Årsrapport 2022 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.....	5
2.3	Kerneopgaver og ressourcer	8
2.4	Målrapportering	9
2.5	Forventninger til det kommende år	13
3.	Regnskab.....	14
3.1	Anvendt regnskabspraksis	15
3.2	Resultatopgørelse mv.....	16
3.3	Balancen.....	18
3.4	Egenkapitalforklaring.....	21
3.5	Likviditet og låneramme	22
3.6	Opfølgning på lønsumsloft	22
3.7	Bevillingsregnskabet	23
4.	Bilag.....	25
4.1	Noter til resultatopgørelse og balance.....	26
4.1.1	Note 1: Immaterielle anlægsaktiver	26
4.1.2	Note 2: Materielle anlægsaktiver	27
4.1.3	Note 3: Hensatte forpligtelser	28
4.1.4	Note 4: Eventualaktiver og -forpligtelser	28
4.2	Indtægtsdækket virksomhed.....	28
4.3	Fællesstatslige løsninger mv.	29
4.4	Gebyrfinansieret virksomhed	29
4.5	Tilskudsfinansierede aktiviteter og forskning.....	29
4.6	Forelagte investeringer	29
4.7	It-omkostninger	30
4.8	Supplerende bilag	30

På grund af afrunding kan der forekomme 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 2022. 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 69, 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)
- § 09.61.08. Lønforskud
- § 09.61.09. Retsomkostninger, gebyrer mv. (Anden bevilling)

Dette gælder også de regnskabsmæssige forklaringer, som skal tilgå Rigsrevisionen i forbindelse med bevillingskontrollen for 2022.

Påtegning

Det tilkendes gives hermed:

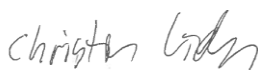
1. at årsrapporten er rigtig, dvs. at årsrapporten ikke indeholder væsentlige fejlinformationer eller udeladelser, herunder at målopstillingen og målrappporteringen i årsrapporten er fyldestgørende,
2. at de dispositioner, som er omfattet af regnskabsaflæggelsen, er i overensstemmelse med meddelte bevillinger, 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. 24. marts 2023

København, d. 17. marts 2023



Jens Brøchner
Departementschef
Skatteministeriets departement



Christian Liebing
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.

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 blandt andet opfølgning på ledelses- og kompetenceaftalen, udvikling af det statslige lederudviklingsprogram (PLUS) samt gennemførelse af testforløb i forbindelse med lederrekrutteringer. Derudover gennemfører styrelsen fællesstatslige initiativer på arbejdsmiljøområdet samt udvikler samarbejdsstrukturen i staten og mulighederne for kompetenceudvikling af statens medarbejdere.

Der er ved udgangen af 2022 godt 100 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.

Ved kongelig resolution fra 15. december 2022 i forbindelse med dannelsen af ny regering er Medarbejder- og Kompetencestyrelsen i 2023 overført fra Skatteministeriet til Finansministeriet.

2.2 Ledelsesberetning

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har i 2022 haft fokus på at implementere aftalte elementer og igangsat initiativer, som blev besluttet ved overenskomstforhandlingerne i 2021 (OK21). I forhold til aftaleredigering udestår alene ganske få aftaler, og styrelsen er således meget tæt på at være i mål med udsendelse af nye cirkulærer.

I forbindelse med OK21 blev Partnerskabet for attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser (Partnerskabet) etableret mellem Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. Partnerskabet er en ny samarbejdsform, hvor man i fællesskab skal blive klogere på aktuelle og fremtidige arbejdsmarkedstendenser. Partnerskabet har indtil videre afholdt temamøder om henholdsvis hjemmearbejde og den unge generation, som er på vej ind på arbejdsmarkedet.

Lønstrukturkomitéen blev nedsat i forlængelse af OK21 og har til formål at kortlægge og analysere lønstrukturerne på det offentlige arbejdsmarked. Styrelsen repræsenterer de statslige arbejdsgivere i komitéen, og har i 2022 også bidraget til understøttelsen af et uafhængigt sekretariat med udarbejdelse af materiale, analyser mv.

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.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen rådgiver de statslige arbejdsgivere i forhold til anvendelse og fortolkning af styrelsens egne regler (tjenestemandsløven, tjenestemandspensionsloven, cirkulærer samt overenskomster og aftaler mv.). Arbejdsgiverrådgivningen er i 2022 blevet videreudviklet, blandt andet er der implementeret en ny organisering og nye processer samt etableret en mere direkte adgang for arbejdsgiverrådgivningens brugerkreds. Derudover er der igangsat en styrket it-understøttelse, der skal sikre bedre videndeling og hurtigere sagsbehandling.

Den 30. juni 2022 udkom Minkkommissionens beretning. Samme dag anmodede Statsministeriet, Miljøministeriet og Justitsministeriet om, at Medarbejder- og Kompetencestyrelsen overtog sagsbehandlingen af den ansættelsesretlige opfølgning på beretningen af i alt fem personalesager. De enkelte ministre traf afgørelse i tre af sagerne i august og september, og der blev indledt tjenstligt forhør i de to resterende sager.

Styrelsen har endvidere sekretariatsunderstøttet ledelses- og kompetenceaftalen, som havde til formål at udvikle og styrke ledelse og kompetencer i den offentlige sektor. Som led heri er der nedsat en national taskforce om ledermobilitet, der er kommet med anbefalinger til øget mobilitet mellem stat, regioner og kommuner. Der er ligeledes gennemført et direktionsforløb på tværs, hvor topledere fra henholdsvis stat, regioner og kommuner deltog i et fælles netværksforløb med henblik på at styrke offentlig topledeelse på tværs. Ledelses- og kompetenceaftalen udløber med udgangen af 2022, mens initiativerne vedrørende ledelsesambassadøren, ledelsesugen og det fællesoffentlige ledelsesevalueringværktøj videreføres.

Derudover har Medarbejder- og Kompetencestyrelsen løst en lang række driftsopgaver. Eksempelvis har Statens Center for Rekrutteringstest (SCR) pr. 31. december 2022 givet assistance til 16 ud af 20 ministerområder i forbindelse med et eller flere rekrutteringsforløb. I alt har 47 arbejdspladser fået assistance fra SCR. Herudover er der i regi af Program for Ledelsesudvikling i Staten (PLUS) gennemført en række længerevarende lederudviklingsforløb og korterevarende aktiviteter. Der er høj brugertilfredshed og stor vækst i efterspørgslen af både SCR's og PLUS-programmets tilbud.

Årets økonomiske resultat

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

Tabel 1. Virksomhedens økonomiske hoved- og nøgletal

Hovedtal (mio. kr.)	2021	2022	2023
Resultatopgørelse			
Ordinære driftsindtægter	-114,0	-118,4	-86,5
Ordinære driftsomkostninger	93,0	107,8	86,4
Resultat af ordinær drift	-21,1	-10,6	-0,1
Resultat før finansielle poster	-21,2	-11,3	-0,1
Årets resultat	-21,1	-11,2	-
Balance			
Anlægsaktiver i alt (materielle og immaterielle)	1,5	1,3	1,0
Omsætningsaktiver (ekskl. likvider)	5,9	4,9	4,7
Egenkapital	-54,1	-67,0	-67,0
Langfristet gæld	-0,7	-1,4	-1,4
Kortfristet gæld	-15,0	-11,6	-11,4
Finansielle nøgletal			
Udnyttelsesgrad af lånerammen (pct.)	37,8	31,6	25,0
Bevillingsandel (pct.)	82,5	80,6	-
Personaleoplysninger			
Antal årsværk	86,3	93,2	76,0
Årsværkspris	0,7	0,7	0,7

Anmærkning: De anførte grundbudgettal er baseret på regeringens Forslag til finanslov for 2023 (FFL23). Den afsatte driftsramme på FFL 23 er udtryk for en teknisk budgettering af § 07.16.01 Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og skal ses i tilknytning til den afsatte reserve på § 07.11.79. Reserver og budgetregulering.

Anmærkning: Af hensyn til præsentationen i årsrapporten for 2022 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 2022*. Der er tilsvarende foretaget rettelser i sammenligningsåret.

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS).

Regnskabsresultatet for 2022 er sammenfattet i *tabel 1* ovenfor og viser, at Medarbejder- og Kompetencestyrelsen i 2022 har haft et samlet overskud på 11,2 mio. kr. i forhold til årets bevilling, heraf mindreforbrug på 8,7 mio. kr. til løn, merindtægter på 3,9 mio. kr. og modsatrettet et merforbrug på 1,4 mio. kr. på øvrig drift.

Overskuddet skyldes hovedsageligt et mindreforbrug knyttet til ledelses- og kompetenceaftalen, et højere niveau af vakancer end planlagt samt et nettomindeforbrug vedrørende udbud af lederkurser.

Udviklingen fra 2021 til 2022 viser et forøget aktivitetsniveau, hvilket afspejles i forøgelsen af antallet af årsværk fra 86,3 i 2021 til 93,2 i 2022.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen drift og administrerede ordninger

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen er ansvarlig for følgende hovedkonti: 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* og § 09.61.09. *Retsomkostninger, gebyrer etc.*, som fremgår af tabel 12.

Af *tabel 2* nedenfor fremgår Medarbejder- og Kompetencestyrelsens samlede indtægter og udgifter i årets regnskab. Desuden vises årets overførte overskud ultimo 2022.

Tabel 2. Virksomhedens hovedkonti

(mio. kr.)		Bevilling (FL + TB)	Regnskab	Overført overskud/Videreførelse ultimo
Drift	Udgifter	115,3	107,9	-64,2
	Indtægter	-19,9	-23,8	
Administrerede ordninger	Udgifter	24,6	15,4	-2,1
	Indtægter	-	-1,5	

Anmærkning: Fortegn vedrørende "overført overskud" afviger fra angivet fortegn i Statens Koncernsystem (SKS). Fortegnet er justeret af hensyn til præsentationen i årsrapporten således, at der anvendes samme fortegn for overført overskud, videreførelse og årets resultat i årsrapportens tabeller.
Kilde: Statens Koncernsystem (SKS).

Styrelsens overførte overskud udgjorde 52,9 mio. kr. primo 2022. Der er et overskud i 2022 på 11,2 mio. kr., hvorefter det overførte overskud ultimo 2022 er forøget til 64,2 mio. kr.

Oplysninger om de enkelte hovedkonti fremgår af afsnit 3.7 *Bevillingsregnskab*.

2.3 Kerneopgaver og ressourcer

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har to opgaver, som er angivet i finansloven for 2022. Alle aktiviteter kan henføres til opgaver og opgøres i forhold til bevilling samt de realiserede regnskabstal.

Af *tabel 3* fremgår Medarbejder- og Kompetencestyrelsen hovedopgaver og resourceforbrug for 2022.

Tabel 3. Sammenfatning af økonomi for virksomhedens opgaver

Opgave (mio. kr.)	Bevilling (FL+TB)	Øvrige indtægter	Omkost- ninger	Andel af årets overskud
0. Generelle fællesomkostninger	-21,1	-0,0	24,7	3,6
1. Arbejdsvilkår, pension og ledelsespolitik	-74,3	-23,7	83,2	-14,8
I alt	-95,4	-23,8	107,9	-11,2

Anmærkning: Lønforbruget er ved årets afslutning fordelt på FL-formål ud fra den registrerede tidsanvendelse. 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 2022 foretaget en regnskabsmæssig registrering af generelle fællesomkostninger under opgave 0. *Generelle fællesomkostninger*, hvor der blandt andet er registreret omkostninger til styrelsens generelle ledelse, direktion- og ledelsessekretariat, Økonomi og HR, generel it, bygninger, kommunikation og facility management.

For hovedopgave 1 er alene registreret omkostninger til øvrig drift og løn direkte knyttet til udførelse af opgaven.

Der er i 2022 et samlet mindreforbrug på 11,2 mio. kr. Resultat kan overordnet henføres til manglende besættelse af en række vakante stillinger i styrelsen. Derudover har der været identificeret et løbende mindreforbrug til aktiviteterne i Ledelses- og Kompetenceaftalen (LKA). Endelig har der foreligget et forøget indtægtsniveau for PLUS-programmet.

0. Generelle fællesomkostninger

Merforbruget på 0. *Generelle fællesomkostninger* på 3,6 mio. kr. kan henføres til, at styrelsen generelt har opjusteret driftsunderstøttelsen i styrelsen, herunder HR-området, hvilket medfører en forøgelse af udgiften i forhold til de indbudgetterede generelle fællesomkostninger på FL22.

1. Arbejdsvilkår, pension og ledelsespolitik

Mindreforbruget på 14,8 mio. kr. er primært knyttet til en række forsinkede og aflyste aktiviteter samt vakanser i 2022. Der er et mindreforbrug på 5,2 mio. kr. knyttet til ledelses- og kompetenceaftalen og et mindreforbrug på 4,7 mio. kr. vedrørende vakanser, hvor der har været udfordringer med at besætte en række stillinger. Dertil kommer et mindreforbrug på 3,0 mio. kr. knyttet til OK21-aktiviteter. Endelig foreligger der forøgede indtægter relateret til PLUS-programmet, da aktivitetsniveauet har været højere end antaget ved budgetteringen af FL22.

2.4 Målrapportering

Afsnittet er opdelt i to dele. Første del omfatter alle målene i Medarbejder- og Kompetencestyrelsens mål- og resultatplan for 2022, 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 2022.

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			
Styrelsens mål under pejlemærke 1 omhandler en interessentundersøgelse, som gennemføres hvert andet år. Undersøgelsen gennemføres næste gang i 2023. Der afrapporteres derfor ikke for pejlemærke 1 i 2022.			

Forsættes på næste side...

Mål	Succeskriterium	Opnåede resultater	Målopfyldeelse
Pejlemærke 2: Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal sikre, at implementeringen af overenskomstresultatet ved OK21 og forberedelse af OK24 er kendetegnet af dialog og interessentinddragelse med henblik på at opnå et resultat, som understøtter gode rammer for attraktive og velfungerende statslige arbejdspladser			
2.1 Dialog og samarbejde frem mod OK24	Der er igangsat centrale partsfælles projekter som opfølgning på OK21 samt påbegyndt forberedelse af OK24 i dialog med organisationerne, statslige arbejdsgivere og øvrige arbejdsgiverparter m.fl.	Der er løbende afholdt projektmøder mellem parterne vedr. implementering af de aftalte partsprojekter fra OK21 forlignet. Der er dialog med arbejdsgiverne, herunder i regi af HR-chefnetværket i Q4 blev arbejdet vedrørende forberedelse af OK24 igangsat.	Opfyldt
2.2 Udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser	Der er implementeret en række initiativer, som er målrettet ambitionen om at udvikle attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser.	Andet temamøde om generationer på arbejdsmarkedet blev afholdt i <i>Partnerskabet for attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser</i> . Tredje temamøde med politisk deltagelse var aftalt til afholdelse den 18. november, men er blevet udskudt pga. folketingsvalg og regeringsdannelse.	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 PLUS-programmet evalueres positivt af deltagerne	Minimum 85 pct. af deltagerne i Program for Lederudvikling i Staten (PLUS-programmet) svarer "meget enig" eller "enig" på følgende spørgsmål: "Hvor enig er du i, at dit læringsudbytte af det samlede kursusforløb har været tilfredsstillende".	I 2022 svarer 97 % af deltagerne "meget enig" eller "enig" på spørgsmålet.	Opfyldt
3.2 SCR understøtter en velfungerende rekrutteringsindsats i staten	Minimum 85 pct. af deltagerne svarer "meget tilfreds" eller "tilfreds" på følgende spørgsmål: "Hvor tilfreds er du samlet set med den bistand, du har fået fra Statens Center for Rekrutteringstest (SCR)".	I 2022 svarer 95% af deltagerne "meget tilfreds" eller "tilfreds" på spørgsmålet.	Opfyldt

Mål	Succeskriterium	Opnåede resultater	Målopfyldelse
Pejlemærke 4: Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal konsolideres som en vel-fungerende organisation, der sikrer opgaveløsning af høj kvalitet, herunder rettidig og kompetent rådgivning			
4.1 Udvidelse af rådgivningen af statslige arbejdsgivere	Departementer og enkelte større styrelser har adgang til styrelsens arbejdsgiverrådgivning. Rådgivningen styrkes med henblik på at forbedre brugertilfredsheden samt udvikle og udbyde flere kurser, netværk og fora til videndeling på tværs af staten. Der foreligger et overblik over aktiviteter, der gennemføres i 2022.	Der er 1. september 2022 etableret en ny organisering af arbejdsgiverrådgivningen, og der er truffet beslutning om at rådgivningsbasen integreres i F2. Der er etableret netværk målrettet arbejdsgiverrådgivnings brugerreds.	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 Høj faglighed i opgaveløsningen (koncernfælles)	Det aggregerede resultat af tre spørgsmål i medarbejdertilfreds-hedsundersøgelsen (MTU), der indikerer niveauet af faglighed i opgaveløsningen, i gennemsnit er minimum 4,3 point. Der måles på en skala fra 1-5. Såfremt resultatkravet ikke indfris, skal der udarbejdes en plan for opfølgning.	Resultatet af spørgsmålene fra MTU, som indikerer faglighed, har et gennemsnit på 4,5.	Opfyldt

Kilde: Medarbejder- og kompetencestyrelsens mål- og resultatplan for 2022.

I 2022 er der seks mål i mål- og resultatplanen, der alle er opfyldt.

Uddybende analyse og vurderinger

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

- Mål 2.1. Dialog og samarbejde frem mod OK24.
- Mål 2.2. Udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser.
- Mål 4.1. Udvidelse af rådgivningen af statslige arbejdsgivere.

Mål 2.1. Dialog og samarbejde frem mod OK24

Efter overenskomstforhandlingerne i 2021 har der løbende været fokus på implementeringen af resultatet, herunder at påbegynde de aftalte partsfælles projekter med de faglige organisationer. For at understøtte en god proces og skabe de bedst mulige rammer for de kommende statslige overenskomster i foråret 2024, blev der i efteråret 2022 igangsat en intern proces for forberedelse af OK24. Som et væsentligt led i det arbejde blev en række tværgående analyser sat i gang, og der blev afholdt kick-off for første bølge af analyser i fjerde kvartal.

For at sikre inddragelse og input fra de statslige arbejdsgivere til forberedelsen af overenskomstforhandlingerne, blev arbejdet med arbejdsgiverundersøgelsen målrettet OK24 ligeledes påbegyndt. Derudover er der løbende dialog med både de statslige arbejdsgivere, f.eks. i regi af møder i HR-chef netværket, og de øvrige offentlige arbejdsgivere i KL og DR.

Mål 2.2. Udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser

Partnerskabet for attraktive og bæredygtige arbejdspladser (Partnerskabet) er en ny samarbejdsform, som bygger på dialog, for at understøtter de gode relationer og den gensidige tillid mellem parterne, som er opbygget over den seneste overenskomstperiode fra 2021. Partnerskabet udvælger temaer i fællesskab, så man sammen kan blive klogere på aktuelle og fremtidige arbejdsmarkedstendenser. Partnerskabet havde således udvalgt temaet "Generationer på det statslige arbejdsmarked med fokus på generation z" som omdrejningspunkt for mødet, der blev afholdt i september 2022.

På mødet bidrog Center for Ungdomsforskning ved Aalborg Universitet med et forskningsbaseret indlæg om de store tendenser, man ser hos de unge, der kommer ind på arbejdsmarkedet i disse år, som blev efterfulgt af en rundbordsamtale med tre unge i deres første job. Derudover var der på mødet to virksomhedsindlæg fra henholdsvis Forsvarets Efterretningstjeneste og Finansministeriet.

Tredje temamøde har været sat på pause grundet Folketingsvalg og regeringsdannelse.

Mål 4.1. Udvidelse af rådgivningen af statslige arbejdsgivere

I september 2022 blev der etableret en ny organisering af arbejdsgiverrådgivningen. Der er i den forbindelse etableret to netværk for erfarne HR-jurister samt et netværk for medarbejdere som arbejder med tjenestemænd og tjenestemandspension. Begge netværk er målrettet arbejdsgiverrådgivningens brugerkreds. Der arbejdes løbende på at udvikle relevante kurser og gå hjem-møder. Dertil er det besluttet, at rådgivningsdatabasen fremadrettet skal integreres i sagsbehandlingssystemet F2, hvilket bidrager til en bedre og mere enkel sagsbehandling.

Omorganiseringen af arbejdsgiverrådgivningen er nu i drift, og der arbejdes videre på nyudviklingen af kurser og gå-hjem-møder arbejdes for blandt andet at understøtte de statslige arbejdspladser HR-indsats.

Samlet set indebærer disse tiltag forventeligt et løft i rådgivningen af de statslige arbejdsgivere.

2.5 Forventninger til det kommende år

Af tabel 5 fremgår Medarbejder- og Kompetencestyrelsens forventninger til det økonomiske resultat for det kommende år.

Tabel 5. Forventninger til det kommende år

Hovedkonto (mio. kr.)	Regnskabsår	Grundbudget
	2022	2023
Bevilling og øvrige indtægter	-119,2	-86,5
Udgifter	107,9	86,5
Resultat	-11,2	-

Anmærkning: De anførte budgettal afspejler den opførte bevilling på Forslag til finanslov for finansåret 2023 (FFL23). Den afsatte driftsramme på FFL 23 er udtryk for en teknisk budgettering af § 07.16.01 Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og skal ses i tilknytning til den afsatte reserve på § 07.11.79. Reserver og budgetregulering.
 Kilde: Statens Koncernsystem (SKS).

De anførte budgettal afspejler den opførte bevilling på FFL23 for Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. Den afsatte driftsramme på FFL23 er udtryk for en teknisk budgettering af § 7.16.01. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen vil i det kommende år have særligt fokus på forberedelsen af de statslige overenskomstsforhandlinger i 2024. Som led i denne forberedelse er det vigtigt at fastholde og udvikle den gode og respektfulde dialog med de faglige organisationer, blandt andet gennem de igangværende partssamarbejder, som fx Partnerskab om attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser. Dertil vil styrelsen også have fokus på samarbejds- og ledelsesområderne, herunder udviklingen af de ydelser, styrelsen tilbyder de statslige arbejdsgivere.

Regnskab

3

I dette afsnit redegøres for Medarbejder- og Kompetencestyrelsens ressourceforbrug i finansåret 2022 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 2022.

Regnskabsafsnittet omfatter herudover et bevillingsregnskab med årets forbrug af bevillinger pr. hovedkonto, samt opstillinger, der viser 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 2022 er udarbejdet i overensstemmelse med de regnskabsprincipper mv., som fremgår af Økonomitstyrelsens *Vejledning om årsrapport for statslige institutioner* af oktober 2022.

Den anvendte regnskabspraksis er baseret på omkostningsprincippet for aktiviteter finansieret under bevillingstypen driftsbevilling. Den anvendte regnskabspraksis svarer til de principper, der er beskrevet i Medarbejder- og Kompetencestyrelsens regnskabsinstruks.

Beløb angives som udgangspunkt i mio. kr. med én decimal, og der kan forekomme afrundingsdifferencer. Tabellerne anvender samme fortegn som i ud-data fra Statens Koncernsystem (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 2022.

Dispensationer og skøn for omkostningsbaseret regnskab

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har ingen dispensationer fra det gældende regelsæt vedrørende det omkostningsbaserede område. Skønnene er baseret på følgende forudsætninger:

- *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.
- *Over-/merarbejde*: Opgørelsen er baseret på tidsregistreringer over antallet af timer, som medarbejdere og chefer har til gode pr. 31. december 2022, herunder eksempelvis afspadseringstimer, flextimer samt en gennemsnitstimepris. ATN-dage til medarbejdere og ledere indgår ikke i opgørelsen af den øvrige hensatte forpligtelse under kortfristet gæld. Oplysning om ATN-dage er indarbejdet som en eventualforpligtelse. Opgørelsen følger samme metode som tidligere år.
- *PULS (personaleudvikling/lønforhandlinger)*: Der er foretaget hensættelse til engangsvederlag for medarbejdere og honorering af særlig indsats for ledere, da disse ikke er kommet til udbetaling i regnskabsåret og forventes udmøntet i 2023.

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 Kompetencestyrelsens resultatopgørelse for de omkostningsbaserede bevillinger.

Tabel 6. Resultatopgørelse

Note	(mio. kr.)	2021	2022	2023
Ordinære driftsindtægter				
Bevilling		-94,1	-95,4	-68,8
Salg af varer og tjenesteydelser		-19,9	-23,0	-20,7
Eksternt salg af varer/tjenester		-0,4	-0,5	-0,9
Internt statsligt salg af varer/tjenester		-19,5	-22,5	-19,8
Tilskud til egen drift		-	-	-
Gebyrer		-	-	-
Ordinære driftsindtægter i alt		-114,0	-118,4	-86,5
Ordinære driftsomkostninger				
Ændring i lagre		-	-	-
Forbrugsomkostninger				
Husleje		3,2	3,2	-3,3
Forbrugsomkostninger i alt		3,2	3,2	-3,3
Personaleomkostninger				
Lønninger		53,5	58,1	-38,2
Pension		8,1	9,2	-9,3
Lønrefusion		-2,1	-3,7	-2,6
Andre personaleomkostninger		0,6	-	-
Personaleomkostninger i alt		60,1	63,7	-50,1
Af- og nedskrivninger		0,2	0,6	-0,7
Internt køb af varer/tjenesteydelser		4,9	5,9	3,8
Andre ordinære driftsomkostninger		24,5	34,4	-36,1
Ordinære driftsomkostninger i alt		93,0	107,8	-86,4
Resultat af ordinær drift		-21,1	-10,6	-0,1
Andre driftsposter				
Andre driftsindtægter		-0,2	-0,7	-
Andre driftsomkostninger		0,1	0,0	-
Resultat før finansielle poster		-21,2	-11,3	-0,1
Finansielle poster				
Finansielle indtægter		-0,0	-0,0	-
Finansielle omkostninger		-0,1	0,1	0,1
Resultat før ekstraordinære poster		-21,1	-11,2	-
Ekstraordinære poster				
Ekstraordinære indtægter		-	-	-
Ekstraordinære omkostninger		-	-	-
Årets resultat		-21,1	-11,2	-

Anmærkning: De anførte grundbudgettal er baseret på regeringens Forslag til finanslov for 2023 (FFL23). Den afsatte driftsramme på FFL 23 er udtryk for en teknisk budgettering af § 07.16.01 Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og skal ses i tilknytning til den afsatte reserve på § 07.11.79. Reserver og budgetregulering.

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS).

Resultatet af styrelsens omkostningsbaserede driftsregnskab viser et overskud på 11,2 mio. kr. Afvigelsen kan henføres til merindtægten på 3,9 mio. kr., hvor der har været et højere aktivitetsniveau i løbet af 2022 knyttet til udbud og afholdelse af lederkurser end forudsat på FL22. På udgiftssiden kan mindredgiften på 7,4 mio. kr. især henføres til et mindreforbrug vedrørende ledelses- og kompetenceaftalen samt længere vakancer end planlagt.

Ordinære driftsindtægter

De samlede driftsindtægter er steget med 4,4 mio. kr. fra 2021 til 2022. Stigningen kan primært henføres til salg af varer og tjenesteydelser relateret til en aktivitetsudvidelse knyttet til salg af lederkurser.

Ordinære driftsomkostninger

De ordinære driftsomkostninger er steget med 14,8 mio. kr. fra 2021 til 2022. Ordinære driftsomkostninger udgør 107,8 mio. kr. i 2022. 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 2022.

Tabel 7. Resultatdisponering af årets overskud

	(mio. kr.)
Disponeret til bortfald	-
Disponeret til udbytte til statskassen	-
Disponeret til overført overskud	-11,2

Anmærkning: Fortegn vedrørende ”overført overskud” afviger fra angivet fortegn i Statens Koncernsystem (SKS). Fortegnet er justeret af hensyn til præsentationen i årsrapporten således, at der anvendes samme fortegn for overført overskud, videreførsel og årets resultat i årsrapportens tabeller.

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS).

Årets overskud på 11,2 mio. kr. overføres til det overførte overskud i egenkapitalen.

Forklaring af tilbageførte hensættelser og periodiseringsposter

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har i 2022 tilbageført følgende hensættelser registreret primo 2022:

- *Engangsvederlag*: Udbetalingen til engangsvederlag for medarbejdere i 2022 var i alt 1,2 mio. kr. De resterende 0,6 mio. kr. er blevet tilbageført.

3.3 Balancen

Af tabel 8a og 8b fremgår Medarbejder- og Kompetencestyrelsens balance fordelt på henholdsvis aktiver og passiver pr. 31 december 2022.

Tabel 8a. Balance – Aktiver

Note	Aktiver (mio. kr.)	2021	2022
	Anlægsaktiver		
1	Immaterielle anlægsaktiver		
	Færdiggjorte udviklingsprojekter	0,5	0,8
	Erhvervede koncessioner, patenter m.v.	-	-
	Udviklingsprojekter under opførelse	0,3	-
	Immaterielle anlægsaktiver i alt	0,8	0,8
2	Materielle anlægsaktiver		
	Grunde, arealer og bygninger	-	-
	Infrastruktur	-	-
	Transportmateriel	-	-
	Produktionsanlæg og maskiner	-	-
	Inventar og it-udstyr	0,7	0,5
	Igangværende arbejder for egen regning	-	-
	Materielle anlægsaktiver i alt	0,7	0,5
	Finansielle anlægsaktiver		
	Statsforskrivning	1,2	2,8
	Øvrige finansielle anlægsaktiver	-	-
	Finansielle anlægsaktiver i alt	1,2	2,8
	Anlægsaktiver i alt	2,7	4,1
	Omsætningsaktiver		
	Varebeholdninger	-	-
	Tilgodehavender	4,6	4,6
	Periodeafgrænsningsposter	1,2	0,3
	Værdipapirer	-	-
	Likvide beholdninger		
	FF5 Uforrentet konto	44,5	63,9
	FF7 Finansieringskonto	18,5	9,0
	Andre likvider	-	-
	Likvide beholdninger i alt	63,1	72,9
	Omsætningsaktiver i alt	68,9	77,7
	Aktiver i alt	71,6	81,8

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 2022*. Der er tilsvarende foretaget rettelser i sammenligningsåret.

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS).

Den samlede balance udgør 81,8 mio. kr. pr. 31. december 2022 mod 71,6 mio. kr. pr. 31. december 2021.

Anlægsaktiver

Udviklingen i finansielle anlægsaktiver viser en stigning på 1,6 mio. kr. fra 2021 til 2022. Den regulerede egenkapital er opreguleret fra 1,2 mio. kr. i 2021 til 2,8 mio. kr. i 2022, der er i overensstemmelse med den mere retvisende værdi, som er indarbejdet på FL22.

Udviklingen i materielle anlægsaktiver viser samlet set en reducereing på 0,2 mio. kr. fra 2021 til 2022. Materielle anlægsaktiver udgør 0,5 mio. kr. i 2022. Reducereing i anlægsaktivernes værdi skyldes de løbende afskrivninger på styrelsens anlægsmasse.

De immaterielle anlægsaktiver er nærmere beskrevet under tabel 13, og de materielle anlægsaktiver er nærmere beskrevet under tabel 14.

Omsætningsaktiver

Udviklingen i omsætningsaktiver viser samlet set en stigning på 8,8 mio. kr. fra 2021 til 2022. Omsætningsaktiver udgør 77,7 mio. kr. i 2022. 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.)	2021	2022
	Egenkapital		
	Reguleret egenkapital (Startkapital)	-1,2	-2,8
	Opskrivninger	-	-
	Reserveret egenkapital	-	-
	Bortfald	0,1	-
	Udbytte til staten	-	-
	Overført overskud	-52,9	-64,2
	Egenkapital i alt	-54,1	-67,0
3	Hensatte forpligtelser	-1,8	-1,8
	Langfristede gældsposter		
	FF4 Langfristet gæld	-0,7	-1,4
	Donationer	-	-
	Prioritets gæld	-	-
	Anden langfristet gæld	-	-
	Langfristet gæld i alt	-0,7	-1,4
	Kortfristede gældsposter		
	Leverandører af varer og tjenesteydelser	-7,0	-5,1
	Anden kortfristet gæld	-4,3	-3,2
	Skyldige feriepenge	-3,6	-3,3
	Igangværende arbejder for fremmed regning	-	-
	Periodeafgrænsningsposter	-	-
	Kortfristet gæld i alt	-15,0	-11,6
	Gæld i alt	-15,7	-13,0
4	Passiver i alt	-71,6	-81,8

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

Hensatte forpligtelser

Hensatte forpligtelser udgør 1,8 mio. kr. i 2022, hvilket er tilsvarende niveauet i 2021. Hensatte forpligtelser vedrører PULS.

Langfristet gæld

Udviklingen i langfristet gæld viser samlet set en stigning på 0,7 mio. kr. fra 2021 til 2022. Langfristet gæld udgør 1,4 mio. kr. i 2022. Udviklingen kan henføres til anskaffelse af inventar (Muteboxe), samt anskaffelse af immaterielle udviklingsprojekter (Ledelseevalueringsværktøj i regi af Ledelses- og Kompetenceaftalen).

Der er afvigelse på 0,1 mio. kr. mellem anlægsaktivernes værdi (1,3 mio. kr.) og værdien af den langfristede gæld, hvilket skyldes en likviditetsflytning til FF4-kontoen, som først blev foretaget efter periodeløk, hvilket er normal procedure.

Kortfristet gæld

Udviklingen i kortfristet gæld viser samlet set en reducereing på 3,4 mio. kr. fra 2021 til 2022. Kortfristet gæld udgør 11,6 mio. kr. i 2022. Reduceringen kan hovedsageligt henføres til, at gæld til eksterne leverandører er blevet mindre som følge af en tættere intern opfølgning på betalinger. Reducering kan også henføres til, at skyldige feriepenge er mindsket. Reduktionen på 0,3 mio. kr. mellem 2021 og 2022 skyldes hovedsageligt, at Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har mange nye ansatte, som ikke har optjent ferie endnu.

3.4 Egenkapitalforklaring

Af tabel 9 nedenfor fremgår ændringerne i de forskellige poster 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.)	2021	2022
Reguleret egenkapital primo	-2,8	-1,2
+Ændring i reguleret egenkapital	1,6	-1,6
Reguleret egenkapital ultimo	-1,2	-2,8
Opskrivninger primo	0,0	-
+Ændring i opskrivninger	0,0	-
Opskrivninger	0,0	-
Reserveret egenkapital primo	0,0	-
+Ændring i reserveret egenkapital	0,0	-
Reserveret egenkapital ultimo	0,0	-
Overført overskud primo	-31,8	-52,9
+Primoregulering/flytning mellem bogføringskredse	-	-
+Regulering af det overførte overskud	-	-
+Overført fra årets resultat	-21,1	-11,2
-Bortfald	-0,1	-
-Udbytte til staten	-	-
Overført overskud ultimo	-52,9	-64,2
Egenkapital ultimo	-54,1	-67,0
Egenkapital ultimo jf. balancen (tabel 8)	-54,1	-67,0

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS).

Medarbejder- og Kompetencestyrelsens egenkapital udgør 67,0 mio. kr. ultimo 2022, hvoraf 64,2 mio. kr. er overført overskud. Det overførte overskud er i 2022 forøget med 11,2 mio. kr., som kan henføres til årets resultat.

Den regulerede egenkapital er opreguleret fra 1,2 mio. kr. i 2021 til 2,8 mio. kr. i 2022. Reguleringen er foretaget for at bringe overensstemmelse mellem finanslovsbudgetteringen på FL22 og regnskabet.

3.5 Likviditet og låneramme

Af tabel 10 fremgår udnyttelsesgraden af lånerammen.

Tabel 10. Udnyttelsesgrad af låneramme

(mio. kr.)	2022
Sum af immaterielle og materielle anlægsaktiver	1,3
Låneramme	4,0
Udnyttelsesgrad i pct.	31,6

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS).

Medarbejder- og Kompetencestyrelsens låneramme ultimo 2022 udgør 4,0 mio. kr. Trækket på lånerammen ultimo 2022 udgør 1,3 mio. kr. Lånerammen er dermed overholdt.

3.6 Opfølgning på lønsumsloft

Af tabel 11 fremgår udnyttelse af lønsumsloft for driftsbevilling, som hører under Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Tabel 11. Opfølgning på lønsumsloft

(mio. kr.)	§ 09.61.01.
Lønsumsloft FL	71,7
Lønsumsloft inkl. TB/aktstykker	71,7
Lønforbrug under lønsumsloft	63,7
Difference (mindre-/merforbrug)	8,0
Akkumuleret opsparing ultimo 2021	42,7
Akkumuleret opsparing ultimo 2022	50,7

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS).

Det samlede lønforbrug under lønsumsloftet i 2022 er 63,7 mio. kr. Lønsumsloftet primo 2022 var 71,7 mio. kr. Der er ikke tilført til lønsumsloftet på tillægsbevilling. Den akkumulerede opsparing af lønsum stiger således med 8,0 mio. kr. til 50,7 mio. kr. ultimo 2022.

3.7 Bevillingsregnskabet

Bevillingsregnskabet fremgår af *tabel 12*, der indeholder indtægter og udgifter i 2022 på hovedkontoniveau. Bevillingsregnskabet indeholder de hovedkonti, som styrelsen er ansvarlig for, og som er opgjort i bidrag til statsregnskabet.

Tabel 12. Bevillingsregnskab

Hovedkonto	Navn	Bevillings- type	(mio. kr.)	Bevilling	Regnskab	Afvigelse	Overført over- skud/Videre- førelse ultimo
Drift							
09.61.01.	Medarbejder- og Kompetence- styrelsen	Drift	Udgifter	115,3	107,9	7,4	-64,2
			Indtægter	-19,9	-23,8	3,9	
Administrerede ordninger							
09.61.02.	Vederlag mv. til mi- nistre og efterve- derlag til tidligere ministre	Lovbunden	Udgifter	24,1	15,4	8,7	-
			Indtægter	-	-	-	
09.61.06.	Personalemæssige udgifter ved udflyt- ning	Reserva- tions	Udgifter	-	-	-	-2,1
			Indtægter	-	-	-	
09.61.09.	Retsomkostninger, gebyrer mv.	Anden	Udgifter	0,5	-	0,5	-
			Indtægter	-	-1,5	-1,5	

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS).

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

§ 09.61.01. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Der er på § 09.61.01. *Medarbejder- og Kompetencestyrelsen* en udgiftsbevilling på 115,3 mio. kr. og en indtægtsbevilling på 19,9 mio. kr. Der er realiseret udgifter for 107,9 mio. kr. og indtægter for 23,8 mio. kr. Samlet foreligger der en mindredgift på 7,4 mio. kr. og en merindtægt på 3,9 mio. kr. svarende til et nettomindreforbrug i forhold til bevillingen på 11,2 mio. kr., hvilket medfører en afvigelse på 11,8 pct.

Afvigelsen kan henføres til indtægtssiden på 3,9 mio. kr., hvor der har været et højere aktivitetsniveau i løbet af 2022 knyttet til udbud og afholdelse af lederkurser end forudsat på FL22. På udgiftssiden kan afvigelsen på 7,4 mio. kr. især henføres til et mindreforbrug vedrørende ledelses- og kompetenceaftalen samt længere vakancer end planlagt.

§ 09.61.02. Vederlag mv. til ministre og eftervederlag til tidligere ministre

Der er på § 09.61.02. *Vederlag mv. til ministre og eftervederlag* en bevilling på 24,1 mio. kr. Der er realiseret udgifter for 15,4 mio. kr., hvilket er et mindreforbrug i forhold til bevillingen på 8,7 mio. kr. svarende til en afvigelse på 36,3 pct. Afvigelsen skyldes, at færre ministre har skullet modtaget vederlag og eftervederlag i forhold til den på budgetteringsstidspunktet afsatte bevilling.

§ 09.61.06. *Personalemæssige udgifter til udflytning*

Bevillingen er ophørt i 2022. Der er således på § 09.61.06. *Personalemæssige udgifter ved udflytning* ingen bevilling, hvortil der heller ikke foreligger et forbrug i 2022. Der er fortsat placeret en beholdning på 2,1 mio. kr. til eventuelle udgifter relateret til tidligere udflytninger, der er omfattet af geografisk udflyttede arbejdspladser udmeldt af regeringen i oktober 2015 og januar 2018.

§ 09.61.09. *Retsomkostninger, gebyrer mv.*

Der er på § 09.61.09. *Retsomkostninger, gebyrer mv.* en bevilling på 0,5 mio. kr. Der er ikke realiseret udgifter på kontoen, hvilket medfører et mindreforbrug i forhold til bevillingen på 0,5 mio. kr. svarende til en afvigelse på 100,0 pct. Afvigelsen skyldes, at der ikke har været udgifter til advokatbistand i forbindelse med retssager anlagt mod Skatteministeriet i tjenestemandspensionssager eller advokatbistand i forbindelse med pensionsaftaler med aktieselskaber mv. Derudover foreligger der en indtægt på 1,5 mio.kr., der blev overført til kontoen i forbindelse med lukningen af § 07.14.04. *Ledelsespolitiske initiativer.*

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	0,5	-	0,5
Afgang	-	-	-
Kostpris pr. 31.12.2022	1,4	-	1,4
Akkumulerede afskrivninger	-0,6	-	-0,6
Akkumulerede nedskrivninger	-	-	-
Akkumulerede af- og nedskrivninger 31.12.2022	-0,6	-	-0,6
Regnskabsmæssig værdi pr. 31.12.2022	0,8	-	0,8
Årets afskrivninger	-0,3	-	-0,3
Årets nedskrivninger	-	-	-
Årets af- og nedskrivninger	-0,3	-	-0,3

(mio. kr.)	Udviklingsprojekter under udførelse
Primo saldo pr. 1. januar 2022	0,3
Tilgang	0,2
Nedskrivninger	-
Overført til færdiggjorte udviklingsprojekter	0,5
Kostpris pr. 31.12.2022	-

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS) og Navision Stat.

Det er ultimo 2022 immaterielle anlægsaktiver for 0,8 mio. kr. Heraf udgør færdiggjorte udviklingsprojekter 0,8 mio. kr. og vedrører intranet og ESDH-systemet.

Der har i 2022 været tilgang i immaterielle anlæg på 0,2 mio. kr. i udviklingsprojekter under udførelse. Tilgangen vedrører udviklingen af fællesoffentligt leder-evalueringsværktøj.

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	-	-	-	-	0,8		0,8
Primokorrektioner og flytning ml. bogføringskredse	-	-	-	-	-		-
Tilgang	-	-	-	-	0,0		0,0
Afgang	-	-	-	-	-		-
Kostpris pr. 31.12.2022	-	-	-	-	0,8		0,8
Akkumulerede afskrivninger	-	-	-	-	-0,3		-0,3
Akkumulerede nedskrivninger	-	-	-	-	-		-
Akkumulerede af- og nedskrivninger pr. 31.12.2022	-	-	-	-	-0,3		-0,3
Regnskabsmæssig værdi pr. 31.12.2022	-	-	-	-	0,5		0,5
Årets afskrivninger	-	-	-	-	-0,3		-0,3
Årets nedskrivninger	-	-	-	-	-		-
Årets af- og nedskrivninger	-	-	-	-	-0,3		-0,3

(mio. kr.)	Igangværende arbejder for egen regning
Primo saldo pr. 1. januar 2022	-
Tilgang	-
Nedskrivninger	-
Overført til færdiggjorte udviklingsprojekter	-
Kostpris pr. 31.12.2022	-

Kilde: Statens Koncernsystem (SKS) og Navision Stat.

Der er ultimo 2022 materielle anlægsaktiver for 0,5 mio. kr. og udviklingen i år skyldes almindelige afskrivninger.

4.1.3 Note 3: Hensatte forpligtelser

Af nedenstående note 3 fremgår hensatte forpligtelser.

Note 3: Hensatte forpligtelser

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

Kilde: Navision Stat.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har ultimo 2022 bogført hensatte forpligtelser for samlet 1,8 mio. kr. Hensatte forpligtelser vedrører PULS.

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 2022 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 2022.

Skyldigt over/merarbejde

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen anvender ATN-ordning, hvor ATN-dage for medarbejdere og ledere ikke kan komme til udbetaling, men alene kan afspadseres inden for en bestemt periode. ATN-dage i alt pr. 31. december 2022 udgør 87 dage, der svarer til ca. 0,2 mio. kr.

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 indtægtsdækket virksomhed

Kr.	Ultimo 2019	Ultimo 2020	Ultimo 2021	Ultimo 2022
Lederkurser	-0,1	-0,4	-	-

Kilde: Navision Stat.

Salg af lederkurser i 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.

4.3 Fællesstatslige løsninger mv.

Af tabel 17 fremgår prisfastsætning af varer og ydelser i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for de ydelser, der 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 2022 givet et overskud på 3,0 mio. kr. Der er ikke krav om kommercielt afkast knyttet til salg af fællesstatslige løsninger. Overskuddet kan primært henføres til, at der har været uplanlagte mindre udgifter knyttet til kursusafholdelsen.

Tabel 17. Sammenfatning af elementer i prisfastsættelse

	Kr.
Statslige lederkurser (PULS-programmet)	
Institutionens direkte omkostninger i alt	17,2
Institutionens indirekte omkostninger i alt	0,6
Øvrige indregnede omkostninger	-
Sum	17,8
Indtægter i alt	-20,8

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 og forskning, 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 investeringsomkostninger. 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	1,7
It-systemdrift	1,5
It-vedligehold	-
It-udviklingsomkostninger	0,0
Udgifter til it-varer til forbrug	0,2
I alt	3,4

Kilde: Navision Stat.

4.8 Supplerende bilag

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har ikke supplerende bilag.

