

Statsrevisorernes Sekretariat
Christiansborg
1240 København K
ministersvar@ft.dk

Slotsholmsgade 10
1216 København K
Telefon 72 28 24 00
oim@oim.dk

Sagsnr.
2016 - 8939

Vedrørende Statsrevisorernes beretning nr. 12/2016 om regionernes forvaltning af løn til chefer

Doknr.
461321

I brev af 2. marts 2017 har Statsrevisorerne anmodet om en redegørelse for, hvilke overvejelser og foranstaltninger beretning nr. 12/2016 om regionernes forvaltning af løn til chefer giver anledning til.

Dato
28-04-2017

Jeg finder ligesom Statsrevisorerne, at det ikke er helt tilfredsstillende, at regionerne i flere tilfælde ikke har forvaltet kontrakt- og åremålstillæg samt merarbejde korrekt og sparsommeligt.

Samtidig finder jeg anledning til at fremhæve, at regionerne er selvstændige myndigheder, som indgår i den offentlige forvaltning. Regionerne står ikke i over-/underordningsforhold til nogen andre myndigheder, hvorfor regionernes forhold og styringen af regionerne ordnes ved lov. At regionerne er selvstændige myndigheder, der ikke står i over-/underordningsforhold til andre myndigheder, indebærer også, at regionsrådet selvstændigt har ansvaret for, at regionens interne regler, retningslinjer, procedurer og administration er i overensstemmelse med lovgivningen. Regionerne er underlagt det almindelige kommunale og regionale tilsyn, der varetages af Ankestyrelsen med Økonomi- og Indenrigsministeriet som øverste tilsynsmyndighed. Ankestyrelsen er uafhængig i udøvelsen af tilsynet.

Jeg har ansvaret for den generelle lovgivning vedrørende regionernes styrelse og deres økonomi. Beretningen giver mig ikke anledning til at foreslå ændring af eksisterende lovgivning, da problemet i denne sag først og fremmest ses at vedrøre regionernes interne kontroller og forretningsgange i forbindelse med administrationen af kontrakt- og åremålstillæg og merarbejde. De lovgivningsmæssige rammer er der således ikke rejst kritik af.

Jeg har i henhold til rigsrevisorlovens § 18, stk. 3, indhentet en udtalelse fra de fem regionsråd om, hvilke overvejelser og foranstaltninger beretningens indhold og konklusioner og Statsrevisorernes bemærkninger giver anledning til. Udtalelserne fra regionerne er gengivet i bilag I.

Det er mit indtryk, at regionerne på tilfredsstillende måde har fulgt op på Statsrevisorernes og Rigsrevisionens bemærkninger.

Kopi af redegørelsen og bilag er sendt til Rigsrevisionen.

Med venlig hilsen
Simon Emil Ammitzbøll





Bilag I. Udtalelser fra regionerne

1. Udtalelse fra Region Hovedstaden

Regionsrådet har med tilfredshed noteret sig, at Statsrevisorerne udtaler tilfredshed med, at regionerne generelt har forvaltet de administrative og lægelige chefers løn i overensstemmelse med aftalegrundlaget. Regionsrådet har ligeledes noteret sig, at Statsrevisorerne i flere tilfælde finder, at regionerne ikke har forvaltet kontrakt- og åremålstillæg helt tilfredsstillende samt merarbejde korrekt og sparsommeligt.

Regionsrådet i Region Hovedstaden finder overordnet, at Rigsrevisionens beretning giver en udmærket beskrivelse af Region Hovedstadens forvaltning af løn til chefer. Rigsrevisionens undersøgelse viser, at Region Hovedstaden generelt forvalter chefernes løn i overensstemmelse med aftalegrundlaget. Dog finder Rigsrevisionen det utilfredsstillende, at stikprøver i kontraktansættelser viste, at der ikke var foretaget reduktion i kontraktstillægget for forbedrede vilkår i 8 ud af 9 tilfælde.

Siden juli 2016 har Region Hovedstaden anvendt fradrag i tillægsprocenten ved de kontraktansættelser, hvor der er aftalt forbedret opsigelsesvarsel og fratrædelsesgodtgørelse.

Det fremgår derudover af beretningen:

- at åremålsansættelser er mest udbredt i Region Hovedstaden,
- at det findes tilfredsstillende, at regionen i 2013 har ændret praksis og ikke længere anvender den omkostningstunge ansættelsesform med åremål uden tilbagegangsstilling.

Region Hovedstaden er opmærksom på, at antallet af åremålsansatte chefer er højere i Region Hovedstaden end i de øvrige regioner. Region Hovedstaden finder, at åremål med tilbagegangsstilling kan være hensigtsmæssigt i forbindelse med det lægelige karrieremønster. Ansættelse på åremål med tilbagegang medfører samme omkostningsniveau som kontraktansættelse.

Region Hovedstadens tidligere praksis med ansættelse på åremålsvilkår uden tilbagegangsstilling blev begrænset ved Regionsrådsbeslutning i 2013. Regionsrådet har med tilfredshed noteret sig, at Rigsrevisionen finder dette tilfredsstillende.

2. Udtalelse fra Region Sjælland

Med henvisning til ministeriets henvendelse af 24. februar 2017, kan det oplyses at Regionsrådet i Region Sjælland på deres møde 23. marts 2017, fik forelagt Rigsrevisionens beretning og følgende redegørelse, som ikke gav anledning til bemærkninger fra Regionsrådet:

Orientering om Rigsrevisionens rapport vedr. løn
Rigsrevisionen har den 22. februar 2017 afgivet beretning til Statsrevisorerne om "regionernes forvaltning af løn til chefer".
Den overordnede konklusion i beretningen er, at regionerne administrerer løn til administrative og lægelige chefer i overensstemmelse med aftalegrundlaget. Der er konstateret nogle tilfælde, hvor forvaltningen af kontrakt- og åremålstillæg og merarbejde ikke er administreret efter aftalegrundlaget.
Rigsrevisionen finder generelt Region Sjællands administration tilfredsstillende.
Administrationen har noteret sig de få kommentarer til den administrative praksis og har foretaget de nødvendige justeringer.
Beretningen vedlægges til orientering.

Administrationen i Region Sjælland oplyser endvidere, at Region Sjælland inden Rigsrevisionens besøg har foretaget de nødvendige justeringer for at bringe fremtidige kontraktansættelser i overensstemmelse med gældende regler på området.

For så vidt angår administrative og lægelige chefers merarbejde, har Region Sjælland udarbejdet nyt skema til indberetning, der understøtter kravet om dokumentation og



muligheden for ledelsens kontrol af merarbejdet. Ny procedure for indgåelse, honorering og godkendelse af merarbejde, er under udarbejdelse og forventes taget i brug inden sommeren 2017.

Statsrevisorernes og Rigsrevisionens øvrige konklusioner giver ikke anledning til bemærkninger fra Region Sjælland.

3. Udtalelse fra Region Syddanmark

Regionsrådet i Region Syddanmark skal hermed afgive udtalelse vedrørende Rigsrevisionens beretning om regionernes forvaltning af løn til chefer.

Region Syddanmark noterer sig Rigsrevisionens tilkendegivelse om, at Rigsrevisionen vurderer, at regionerne generelt har forvaltet de administrative og lægelige chefers faste løn i overensstemmelse med aftalegrundlaget.

Derudover udtaler Rigsrevisionen kritik af regionernes håndtering af en række konkrete forhold.

I hovedtræk omhandler Rigsrevisionens kritikpunkter i forhold til Region Syddanmark følgende:

- **Vedr. kontraktansatte chefer:** Rigsrevisionen bemærker, at der i nogle kontrakter ikke er reduceret i chefernes kontrakttillæg for alle forbedrede vilkår, der er aftalt.
- **Vedr. åremålsansatte chefer:** Rigsrevisionen bemærker, at der i enkelte tilfælde er aftalt gunstigere vilkår for åremålsansatte chefer uden at regionsrådet har uddelegeret den fornødne kompetence hertil. Rigsrevisionen bemærker endvidere, at regionen i nogle tilfælde har ansat chefer på åremål uden at ansættelse på åremålsvilkår fremgik af stillingsopslaget.
- **Vedr. chefers merarbejde:** Rigsrevisionen bemærker, at nogle tilfælde af udbetaling af merarbejde ikke har været i overensstemmelse med aftalegrundlaget, idet Rigsrevisionen påpeger mangelfuld dokumentation samt at merarbejdet ikke i alle tilfælde har været af midlertidig karakter.
- **Vedr. chefers resultatløn:** Rigsrevisionen bemærker, at regionens forvaltning af resultatløn er i overensstemmelse med aftalegrundlaget, idet de dog samtidig påpeger, at den høje målopfyldelse kan indikere, at målene ikke er tilstrækkeligt ambitiøse.

Kontraktansatte chefer

Danske Regioner har i forlængelse af Rigsrevisionens besøg hos regionerne udarbejdet en vejledning til regionerne omkring kontraktansættelse og beregning af løn i kontrakterne. Region Syddanmark har gennemgået kontraktansættelser og udbedret eventuelle mangler.

Åremålsansatte chefer

Region Syddanmark har allerede inden rapporten igangsat initiativer omkring f.eks. åremålsansættelser, hvor kompetencen til at beslutte åremålsansættelse med virkning fra september 2014 blev placeret hos Koncerndirektionen. Derudover har regionen generelt begrænset nyansættelser på åremålsvilkår til et absolut minimum.

Derudover behandler regionsrådet i april 2017 et samlet papir omkring regionens overordnede kompetenceregler – herunder blandt andet adgangen til ansættelse, afskedigelse og lønforhandling.

Merarbejde

På baggrund af Rigsrevisionens rapport omkring Region Syddanmark, har administrationen i gangsat en række afklaringer omkring rammer og regler for bl.a. omfanget af merarbejde og har bragt aftaler, der ikke var i overensstemmelse med reglerne til ophør.

Resultatløn

I forhold til Rigsrevisionens bemærkninger til chefers resultatløn bemærkes det, at regionen har igangsat en afvikling af resultatløn til chefer, således at resultatlønsafta-



ler for sygehusdirektioner og administrative chefer er bragt til ophør med udgangen af 2016. Denne proces er igangsat uafhængigt af Rigsrevisionens rapport.

Generelt

Region Syddanmark har på baggrund af Rigsrevisionens undersøgelse gennemgået forretningsgange og interne kontroller for at sikre, at regionen også forvalter den del af lønnen, der er til lokal forhandling, i overensstemmelse med aftalegrundlaget.

Region Syddanmark har med ovenstående taget Rigsrevisionens kritik af regionen meget alvorligt og har med det samme igangsat en gennemgang af de påtalte forhold samt foretaget de nødvendige tiltag i de enkelte situationer.

4. Udtalelse fra Region Midtjylland

Økonomi- og Indenrigsministeriet har i brev af 24. februar 2017 bedt Regionsrådet forholde sig til Statsrevisorernes beretning fsva. indhold, konklusioner og bemærkninger – herunder hvilke foranstaltninger og overvejelser, som beretningen giver anledning til.

Region Midtjylland noterer sig med tilfredshed at Rigsrevisionen finder, at Region Midtjylland har forvaltet området i overensstemmelse med aftalegrundlaget. Region Midtjylland er desuden tilfredse med, at Rigsrevisionen har taget en stor del af Region Midtjyllands høringsvar til efterretning og tilrettet afrapporteringen i "Rigsrevisionens beretning om regionernes forvaltning af løn til chefer".

Eneste punkt i "Rigsrevisionens beretning om regionernes forvaltning af løn til chefer" hvor Rigsrevisionen er forbeholdne i forhold til Region Midtjylland, er omkring regionens anvendelse af resultatløn. Rigsrevisionen konstaterer, at Region Midtjyllands forvaltning af resultatløn er i overensstemmelse med aftalegrundlaget, men finder at regionen bør overveje, om resultatlønsaftalerne er tilstrækkeligt ambitiøse.

Bemærkningerne fremgik også af afrapporteringen vedr. Region Midtjylland i juni 2016 og Region Midtjyllands direktion har på den baggrund allerede iværksat et arbejde med revision af regionens resultatlønsaftale og det således, at den involverer arbejdet med at leve op til det politisk vedtagne målbillede for Region Midtjylland.

5. Udtalelse fra Region Nordjylland

Rigsrevisionen har på baggrund af lønrevisioner i de 5 regioner i 2016 udarbejdet beretning til statsrevisorerne om "regionernes forvaltning af løn til chefer". Statsrevisorerne har afgivet beretning om regionernes forvaltning af løn til chefer d. 22. februar 2017. På baggrund heraf har Økonomi- og Indenrigsministeriet udbedt sig en udtalelse fra de respektive regionsråd om hvilke overvejelser og foranstaltninger beretningen giver anledning til.

Regionsdirektøren i Region Nordjylland har på møde d. 6. marts 2017 orienteret regionens Forretningsudvalg om Rigsrevisionens beretning til Statsrevisorerne samt hvilke opfølgende initiativer, der er igangsat i regionen på baggrund heraf.

Beretningen har peget på flere væsentlige forhold, som Region Nordjylland finder relevante og som har afstedkommet, at regionen allerede på nuværende tidspunkt har iværksat initiativer til at rette op på uhensigtsmæssigheder i personale- og lønforvaltningen. Konkret drejer det sig om følgende forhold og iværksatte initiativer:

1. **Kontraktansættelser.** Region Nordjylland har ved de seneste kontraktansættelser fulgt Danske Regioners vejledning omkring fastansættelse af fradragets størrelse og denne sagsgang er indarbejdet i regionens forretningsgangsbeskrivelser og kontrolforanstaltninger på løn- og personaleområdet.
2. **Åremålsansættelser.** Region Nordjylland er opmærksom på, at bemyndigelsen fra Regionsrådet til HR ikke er tilstrækkelig tydelig, hvorfor Regionen er i gang med at revidere regionens kompetence-plan for det løn- og administrati-



ve område og dermed tydeliggøre delegerings- og kompetencefordelingsreglerne.

3. **Merarbejde.** Region Nordjylland har strammet op på såvel anvendelsen af merarbejde jf. "*aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid*" samt efterlevelsen af den skriftlige dokumentation i henhold til regionens eget "*administrationsgrundlag for indgåelse af merarbejdsaftaler*". Herudover er der iværksat det tiltag, at det nu udelukkende er regionsdirektøren, som kan godkende eventuelle merarbejdsaftaler.
4. **Disponering.** Region Nordjylland er i gang med at skabe mere tydelighed og eksplicitet i såvel "kompetenceplan på det løn- og personaleadministrative område i Region Nordjylland" samt i regionens "forretningsgangsbeskrivelser og kontrolforanstaltninger på løn- og personaleområdet". Disse to centrale dokumenter er således ved at blive revideret.

Indeværende skrivelse er ligeledes sendt til regionsrådet i Region Nordjylland.