



Rigsrevisionens notat om beretning om  
**regionernes forvaltning af  
løn til chefer**



revision  
revision

revision

**Vedrører:**  
**Statsrevisorernes beretning nr. 12/2016 om regionernes forvaltning af løn til chefer**

24. maj 2017

**Økonomi- og indenrigsministerens redegørelse af 28. april 2017**

RN 1405/17

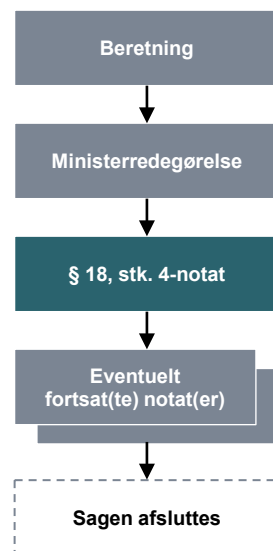
1. Rigsrevisionen vurderer i dette notat økonomi- og indenrigsministerens redegørelse samt de initiativer, som regionerne har iværksat som følge af Statsrevisorernes bemærkninger og beretningens konklusioner.

## KONKLUSION

Økonomi- og indenrigsministeren finder ligesom Statsrevisorerne, at det ikke er helt tilfredsstillende, at regionerne i flere tilfælde ikke har forvaltet kontrakt- og åremåls-tillæg og merarbejde korrekt og sparsommeligt. Ministeren har indhentet en udtalelse fra de 5 regionsråd om, hvilke overvejelser og foranstaltninger beretningens indhold og konklusioner og Statsrevisorernes bemærkninger giver anledning til. Det er ministerens indtryk, at regionerne på tilfredsstillende måde har fulgt op på Statsrevisorernes og Rigsrevisionens bemærkninger.

Rigsrevisionen finder det tilfredsstillende, at regionerne har gennemgået deres forretningsgange på de kritiserede områder og har iværksat initiativer med det formål at sikre, at den del af lønnen, der er til lokal forhandling, forvaltes i overensstemmelse med aftalegrundlaget. Rigsrevisionen vurderer på den baggrund, at sagen kan afsluttes.

### Sagsforløb for en større undersøgelse



Du kan læse mere om forløbet og de enkelte step på [www.rigsrevisionen.dk](http://www.rigsrevisionen.dk)

## I. Baggrund

2. Rigsrevisionen afgav i februar 2017 en beretning om regionernes forvaltning af løn til chefer. Beretningen handlede om, hvorvidt regionerne forvaltede administrative og lægelige chefers løn i overensstemmelse med aftalegrundlaget. Undersøgelsen omfattede løn udbetalt i 2015 og 2016 til chefer, som var ansat i regionshuse, på hospitaler og i andre regionale institutioner.

En stor andel af chefernes løn er relativt ukompliceret at forvalte, da lønnen allerede er fastlagt centralt i kollektive aftaler. En mindre andel af lønnen er derimod mere kompliceret at forvalte, da aftalegrundlaget giver regionerne mulighed for lokalt at forhandle lønnen med den enkelte chef.

3. Da Statsrevisorerne behandlede beretningen, konstaterede de, at regionerne generelt har forvaltet de administrative og lægelige chefers løn i overensstemmelse med aftalegrundlaget. Statsrevisorerne fandt det dog ikke helt tilfredsstillende, at regionerne i flere tilfælde ikke har forvaltet kontrakt- og åremålstillæg og merarbejde korrekt og sparsommeligt.

Det fremgik af beretningen, at Rigsrevisionen vurderede, at regionerne i flere tilfælde ikke havde forvaltet kontrakt- og åremålstillæg og merarbejde i overensstemmelse med aftalegrundlaget. På disse områder, hvor lønnen var forhandlet lokalt, havde forvaltningen været mangelfuld. Rigsrevisionen fandt, at regionerne burde gennemgå deres forretningsgange og interne kontroller for at sikre, at regionerne også forvaltede den del af lønnen, der er til lokal forhandling, i overensstemmelse med aftalegrundlaget. Endvidere fandt Rigsrevisionen generelt, at en udbetalingsgrad på 100 % i alle eller stort set alle tilfælde burde medføre, at regionerne overvejede, om deres resultatlønsaftaler var tilstrækkeligt ambitiøse.

4. Hele sagen og dens dokumenter kan følges på [www.rigsrevisionen.dk](http://www.rigsrevisionen.dk) og på [www.ft.dk/Statsrevisorerne](http://www.ft.dk/Statsrevisorerne).

## **II. Gennemgang af økonomi- og indenrigsministerens redegørelse**

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

Økonomi- og indenrigsministeren finder anledning til at fremhæve, at regionerne er selvstændige myndigheder, som indgår i den offentlige forvaltning, og at regionerne ikke står i et over-/underordningsforhold til nogen andre myndigheder, hvorfor regionernes forhold og styringen af regionerne ordnes ved lov. Ministeren oplyser, at ministeren har ansvaret for den generelle lovgivning vedrørende regionernes styrelse og deres økonomi. Beretningen giver ikke ministeren 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.

Økonomi- og indenrigsministeren har indhentet en udtalelse fra hver af de 5 regionsråd om, hvilke overvejelser og foranstaltninger beretningens indhold og konklusioner samt Statsrevisorernes bemærkninger har givet anledning til. Det er ministerens indtryk, at regionerne på tilfredsstillende måde har fulgt op på Statsrevisorernes og Rigsrevisionens bemærkninger.

## **III. Gennemgang af regionernes udtalelser**

6. I det følgende afsnit gennemgår vi regionernes generelle bemærkninger til Statsrevisorernes bemærkninger og beretningens konklusioner.

### **Generelle bemærkninger**

7. Regionsrådet i Region Hovedstaden 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 regionens forvaltning af løn til chefer. Regionen har noteret sig, at regionen generelt forvalter chefernes løn i overensstemmelse med aftalegrundlaget.

Region Midtjylland har med tilfredshed noteret sig, at Rigsrevisionen finder, at regionen har forvaltet området i overensstemmelse med aftalegrundlaget.

Region Nordjylland oplyser, at regionsdirektøren har orienteret regionens forretningsudvalg om Rigsrevisionens beretning, og hvilke opfølgende initiativer regionen har igangsat på baggrund heraf. Beretningen har peget på flere væsentlige forhold, som regionen finder relevante, og som har afstedkommet, at regionen har iværksat initiativer til at rette op på u hensigtsmæssigheder i personale- og lønforvaltningen.

Region Sjælland oplyser, at regionsrådet har fået forelagt Rigsrevisionens beretning og administrationens redegørelse hertil. Af redegørelsen fremgår bl.a.: "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". Forelæggelsen gav ikke regionsrådet anledning til bemærkninger.

Region Syddanmark har ligeledes noteret sig, at Rigsrevisionen vurderer, at regionerne generelt har forvaltet de administrative og lægelige chefers faste løn i overensstemmelse med aftalegrundlaget. Regionen 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. Det fremgår videre af udtalelsen, at regionen har taget Rigsrevisionens kritik meget alvorligt, og at regionen med det samme har igangsat en gennemgang af de påtalte forhold og foretaget de nødvendige tiltag i de enkelte situationer.

8. I de følgende afsnit gennemgår vi regionernes udtalelser i forhold til de konkrete initiativer vedrørende kontrakt- og åremålstillæg, merarbejde og resultatløn.

### **Kontraktillæg**

9. Det fremgik af beretningen, at Region Hovedstaden, Region Nordjylland, Region Sjælland og Region Syddanmark samlet set ikke havde reduceret i chefernes kontraktillæg for alle de forbedrede vilkår, der var aftalt, i lidt under halvdelen af de gennemgåede kontrakter. Den samlede løn til disse chefer var således ikke korrekt.

10. Region Hovedstaden oplyser, at regionen siden juli 2016 har anvendt fradrag i tillægsprocenten ved de kontraktansættelser, hvor der er aftalt forbedret opsigelsesvarsel og fratrædelsesgodtgørelse.

Region Nordjylland oplyser, at regionen ved de seneste kontraktansættelser har fulgt Danske Regioners vejledning om fastsættelse af fradragets størrelse, og at sagsgangen er indarbejdet i regionens forretningsgangsbeskrivelser og kontrolforanstaltninger på løn- og personaleområdet.

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

Region Syddanmark oplyser, at regionen har gennemgået kontraktansættelser og udbedret eventuelle mangler.

### **Åremålstillæg**

11. Det fremgik af beretningen, at Region Nordjylland og Region Syddanmark i enkelte tilfælde havde aftalt gunstigere vilkår for åremålsansatte lægelige chefer, uden at regionsrådene havde uddelegeret den nødvendige kompetence til regionernes administration. Desuden havde Region Syddanmark i flere tilfælde ansat chefer på åremål, uden at det fremgik af stillingsopslagene, at det var muligt at blive ansat på åremål.

Det fremgik også af beretningen, at hver femte chef i Region Hovedstaden var ansat på åremål, mens de øvrige regioner anvendte åremålsansættelser i meget begrænset omfang. Rigsrevisionen fandt det tilfredsstillende, at Region Hovedstaden i 2013 ændrede praksis til en mindre omkostningstung ansættelsesform.

12. Region Nordjylland oplyser, at regionen er opmærksom på, at bemyndigelsen fra regionsrådet til HR ikke er tilstrækkeligt tydelig, hvorfor regionen er i gang med at revidere regionens kompetenceplan for det løn- og administrative område og dermed tydeliggøre delegerings- og kompetencefordelingsreglerne.

Region Syddanmark oplyser, at regionen allerede inden Rigsrevisionens undersøgelse havde igangsat initiativer vedrørende fx 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. Regionen oplyser endvidere, at regionsrådet vil behandle et samlet papir om regionens overordnede kompetenceregler, herunder bl.a. adgangen til ansættelse, afskedigelse og lønforhandling.

Region Hovedstaden oplyser, at regionen er opmærksom på, at antallet af åremålsansatte chefer er højere i Region Hovedstaden end i de øvrige regioner. Regionens tidligere praksis med ansættelse på åremålsvilkår uden tilbagegangsstilling blev begrænset ved en regionsrådsbeslutning i 2013. Regionsrådet har med tilfredshed noteret sig, at Rigsrevisionen finder dette tilfredsstillende.

### **Merarbejde**

13. Det fremgik af beretningen, at Region Nordjylland, Region Sjælland og Region Syddanmark igennem flere år udbetalte større beløb for merarbejde til regionernes chefer, der ikke var i overensstemmelse med aftalegrundlaget. Hertil kom, at dokumentationen for merarbejdet i flere tilfælde var mangelfuld eller helt fraværende. Dette fandt Rigsrevisionen utilfredsstillende.

14. Region Nordjylland oplyser, at regionen har strammet op på såvel anvendelsen af merarbejde, jf. aftalegrundlaget, og efterlevelsen af den skriftlige dokumentation i henhold til regionens eget administrationsgrundlag. Herudover er det nu udelukkende regionsdirektøren, som kan godkende eventuelle merarbejdsaftaler.

Region Sjælland oplyser, at regionen har udarbejdet et nyt skema til indberetning af administrative og lægelige chefers merarbejde, der understøtter kravet om dokumentation og muligheden for ledelsens kontrol af merarbejdet. Regionen er endvidere i gang med at udarbejde en ny procedure for indgåelse, honorering og godkendelse af merarbejde, som forventes taget i brug inden sommeren 2017.

Region Syddanmark oplyser, at administrationen har igangsat en række afklaringer om rammer og regler for bl.a. omfanget af merarbejde, ligesom regionen har bragt de aftaler til opmærksomhed, der ikke var i overensstemmelse med reglerne.

### **Resultatløn**

15. Det fremgik af beretningen, at Region Midtjylland og Region Syddanmark forvaltede resultatlønsaftaler i overensstemmelse med aftalegrundlaget. Imidlertid havde Region Midtjylland generelt ikke dokumenteret, hvad resultatlønnen var honorering for. Endvidere fandt Rigsrevisionen generelt, at en udbetalingsgrad på 100 % i alle eller stort set alle tilfælde burde medføre, at regionerne overvejede, om deres resultatlønsaftaler var tilstrækkeligt ambitiøse.

16. Region Midtjylland oplyser, at regionens direktion har iværksat en revision af regionens resultatlønsaftale. Det arbejde involverer, at resultatlønsaftalerne skal leve op til det politisk vedtagne målbillede for regionen.

Region Syddanmark oplyser, at regionen har igangsat en afvikling af resultatløn til chefer, så resultatlønsaftaler for sygehusdirektioner og administrative chefer bringes til ophør. Som det også fremgik af beretningen, er denne proces igangsat uafhængigt af Rigsrevisionens beretning.

17. Rigsrevisionen finder det tilfredsstillende, at regionerne har gennemgået deres forretningsgange på de kritiserede områder og har iværksat initiativer med det formål at sikre, at den del af lønnen, der er til lokal forhandling, forvaltes i overensstemmelse med aftalegrundlaget. Rigsrevisionen vurderer på den baggrund, at sagen kan afsluttes.

Lone Strøm