

Sagsnr.
2019 - 3187

Doknr.
184613

Dato
17-01-2020

**Social- og indenrigsministerens redegørelse vedrørende
Statsrevisorernes beretning nr. 21/2018 om revisionen af statens
forvaltning i 2018**

Som anmodet i brev fra Statsrevisorerne af den 26. august 2019 fremsendes hermed min redegørelse for de foranstaltninger og overvejelser, som beretning nr. 21/2018 om revisionen af statens forvaltning i 2018 har givet anledning til.

Jeg har med tilfredshed konstateret, at der ikke er forhold ved Social- og Indenrigsministeriets forvaltning i 2018, som har givet anledning til kritiske udtalelser fra Rigsrevisionen.

Jeg har imidlertid noteret mig, at Statsrevisorerne finder det utilfredsstillende, at der ved virksomheder på 14 ministerområder, herunder det tidligere Børne- og Socialministerium, er fundet regelbrud, fejl og mangler i forbindelse med lønforvaltningen. Jeg tager Statsrevisorernes bemærkninger til efterretning. Det er vigtigt for mig, at der sker korrekt lønforvaltning i Social- og Indenrigsministeriet.

Lønforvaltning i Statsforvaltningen

Rigsrevisionen har fundet regelbrud, fejl og mangler i en lønrevision af Statsforvaltningen i 2018. Familieretshuset har pr. 1. april 2019 overtaget størstedelen af Statsforvaltningens opgaveportefølje. Familieretshuset oplyser mig, at de siden Rigsrevisionens besøg har fulgt op på Rigsrevisionens anbefalinger, herunder gennemgået alle personalesager hvor medarbejdere er overgået fra gammel til ny løn samt sikret fuld kontrol af uddata ved nyansættelser. Desuden oplyser Familieretshuset, at der foretages en løbende registrering af fejl i forbindelse med uddatakontrollen.

Manglende overholdelse af ansættelsesretlige forhold i regionerne

Jeg har ligeledes noteret mig, at Rigsrevisionen har konstateret manglende overholdelse af forskellige ansættelsesretlige forhold i regionerne, hvilket Statsrevisorerne finder utilfredsstillende. Jeg er enig i, at regionerne skal overholde gældende love og regler for lønforvaltningen.

Samtidig finder jeg anledning til at fremhæve, at regionerne er selvstændige myndigheder, som indgår i den offentlige forvaltning. Regionerne står ikke i over- eller underordningsforhold til nogen andre myndigheder, hvorfor regionernes forhold og styring af regionerne ordnes ved lov. Dette indebærer også, at regionsrådet



selvstændigt har ansvaret for, at regionens interne regler, retningslinjer, procedurer og administration er i overensstemmelse med lovgivningen.

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 vedrører regionernes interne kontroller og forretningsgange i forbindelse med lønadministrationen. De lovgivningsmæssige rammer er der således ikke rejst kritik af.

Revisionen af regionernes lønforvaltning for regnskabsår 2017 var placeret under Sundheds- og Ældreministeriet. Derfor undrer det mig, at Rigsrevisionen i 2018 har valgt at placere regionernes lønforvaltning under §10 det tidligere Økonomi- og Indenrigsministerium.

Jeg har i henhold til rigsrevisorlovens § 18, stk. 3, indhentet en udtalelse fra regionsrådene om, hvilke overvejelser og foranstaltninger beretningens indhold og konklusioner, og Statsrevisorernes bemærkninger giver anledning til. Udtalelserne fra Region Sjælland, Region Midtjylland og Region Nordjylland er gengivet i bilag I.

På baggrund af de modtagne udtalelser er det mit indtryk, at Region Sjælland, Region Midtjylland og Region Nordjylland på tilfredsstillende måde har fulgt op på Statsrevisorernes og Rigsrevisionens bemærkninger.

En kopi af denne redegørelse er ligeledes fremsendt til Rigsrevisionen på: rr@rigsrevisionen.dk.

Med venlig hilsen

Astrid Krag



Bilag 1: Udtalelser fra regionsrådene i Region Sjælland, Region Midtjylland og Region Nordjylland

Region Sjælland

Region Sjællands bidrag fremgår under de respektive punkter nedenfor. Nummerering følger Rigsrevisionens beretning.

25. Overlæger i Region Sjælland modtager uberettiget automatisk merarbejdsbetaling

På trods af at der for enkelte overlæger er registreret næste dagligt forbrug af timer udover den planlagte arbejdstid, hvilket kan give indtryk af, at overlægerne herudover ikke præsterer merarbejde uden betaling, er det Region Sjællands vurdering, at der til trods for den anvendte registreringspraksis fortsat præsteres arbejde af overlægerne dækket af vilkåret ”uden højeste tjenestetid”.

Omfanget af udbetalingerne af merarbejde til enkelte overlæger skal findes i den landsdækkende mangel på speciallæger indenfor specifikke lægefaglige specialer. Denne mangel på speciallæger vanskeliggør i særdeleshed udkantsområdernes mulighed for at tiltrække de fornødne kompetencer. Region Sjælland er derfor i høj grad afhængig af overlægernes store arbejdsindsats, der for enkeltes vedkommende strækker sig langt udover det, der rimeligvis kan forventes indenfor vilkåret ”uden højeste tjenestetid”, og Region Sjælland finder det rimeligt, at der honoreres for ekstraordinær indsats, som sikrer patientbehandlingen.

Konkret har Region Sjælland løbende strammet op på retningslinjerne for udbetaling af merarbejde. Hvilket betyder, at der er sat rammer for omfang af udbetaling, samt varighed heraf, som henholdsvis afdelingsledelse og sygehusledelse kan godkende. Hvis merarbejde foregår udover disse rammer, er det Region Sjællands Direktion som skal godkende udbetalingen. I forbindelse med Rigsrevisionens besøg er reglerne indskærpet over for de berørte sygehuse.

27. 5 ministerier bryder regler om arbejdstid, hvileperiode og fridøgn

Region Sjælland finder det beklageligt, at der er medarbejdere, som har arbejdet mere end 48 timers reglen foreskriver. En forklaring på den høje arbejdsindsats hos enkelte læger, kan tilsvarende findes i de rekrutteringsvanskeligheder, som Region Sjælland oplever indenfor specifikke lægefaglige specialer.

I forhold til Rigsrevisionens konkrete fund er det indskærpet over de enkelte sygehuse at lovgivningen er ufravigelig.

Herudover har Region Sjælland igangsat et udviklingsprojekt med henblik på at sammenstille data fra forskellige systemer og på tværs af koncernenheder, med henblik på at kunne identificere brud på 48 timers reglen.

Såfremt ovenstående giver anledning til uddybning står Region Sjælland til rådighed.



Region Midtjylland

Aarhus Universitetshospital har fulgt op på indholdet af afsnittet i beretningen på følgende vis:

Aarhus Universitetshospital har på baggrund af rigsrevisionens rapport set på omfanget af den potentielle problemstilling ved manuelt at have gennemgået de konkrete sygeplejerskers udbetalte overarbejde.

De deltidsansatte sygeplejersker har ikke kortere vagter end de øvrige sygeplejersker, men deltager i hele vagter af de normale 8 timers længde. De få enkelttimer med overarbejdstakst, der er udbetalt, er sket i forlængelse af en normal 8 timers vagt, og det er derfor korrekt med overarbejdsbetaling.

Størstedelen af de udbetalte overarbejdstimer i det pågældende afsnit er sket i form af hele vagter (8 timer). I perioden (1. januar 2017 – 1. marts 2018) hvor rigsrevisionens stikprøver er foretaget, var en del af medarbejderne omfattet af en fleksibilitetsaftale, hvor det er aftalt, at også deltidsansatte honoreres med overarbejdstakst for ekstra timer.

De resterende hele vagter, der er ført til overarbejdstakst, er:

- Arbejde, der er lagt på mistede fridage – her tilsiger overenskomsten at der honoreres med overarbejdstakst
- Arbejde, som er ført som tilkald. Her er sygeplejerskerne indkaldt med kort varsel (mindre end 24 timer) og skal honoreres med overarbejdstakst
- Arbejde som er ført på stregdage. Det berører et begrænset omfang på 32 vagter i hele 2017 ifølge vagtskema. Det er disse vagter, som potentielt kunne være honoreret som merarbejde ved et længere varsel.
Ledelse/vagtplanlægger i det konkrete afsnit er bekendt med reglerne for deltidsansatte, og der er derfor ikke grundlag for at antage at disse 32 vagter skulle være ført med forkert honorering.

På baggrund af ovenstående har Aarhus Universitetshospital ikke fundet grundlag for at indføre en manuel kontrol på området. De vagter, hvor det ikke kan kontrolleres, hvorvidt de kunne være ført som merarbejde, omhandler tidspunktet for varsling. Der vil i givet fald være tale om ”selvkontrol”, da den ledelse/vagtplanlægger, der fører vagterne er de eneste, der kender tidspunktet for varslingerne.

Aarhus Universitetshospital har som følge af rigsrevisionens anbefalinger skærpet fokus på ledernes kendskab til og brug af overenskomstens regler og mange muligheder - herunder korrekt løn til deltidsansatte - ved at oplyse om problemstillingen i det kvartårslige ledelsesinformationsbrev.

Derudover er det indarbejdet i den undervisning, der foregår på kurser i at anvende arbejdstidsreglerne. Der afholdes sådanne kurser 4 gange årligt.



Region Nordjylland

Der er på baggrund af Rigsrevisionens bemærkninger i forbindelse med lønrevision i 2018, fsva. mulighed for optimering af tilkald for deltidsansatte sygeplejersker, konkret taget initiativ til to tiltag.

Tiltag 1:

Der udføres regelmæssige kontroller på lavest mulige organisatoriske niveau. I praksis betyder dette, at regionen hver måned trækker en liste over alle deltidsansatte sygeplejersker og hvad de har fået udbetalt for henholdsvis overarbejde, tilkald og merarbejde. Når den månedlige liste er trukket ud af lønsystemet, sendes denne ud til de respektive hospitalsafsnit med henblik på en opfølgning om afsnittet har fulgt reglerne med hensyn til betimelig varsling af tilkald for deres deltidsansatte sygeplejersker.

Tiltag 2:

Der arbejdes kontinuerligt med, at udbrede og øge kendskabet til hvad overenskomstbestemmelserne konkret siger omkring varsling af merarbejde, tilkald og overarbejde for deltidsansatte sygeplejersker. Hensigten med denne kommunikative indsats er, at de lokale afsnitsledelser løbende bliver mindet om at have fokus på at optimere planlægningen for deltidsansatte sygeplejersker, herunder konkret varsle tilkaldevagterne i så god tid (jf. gældende overenskomst), at de ikke medfører betaling for tilkald (ikke overarbejde).