

Dette notat indeholder en opgørelse over udviklingen i administrativt ansatte i regionerne. Af notatet fremgår det, at:

- Antallet af administrativt ansatte i dag er 29 pct. højere end i 2007. Størst er stigningen i Region Hovedstaden og Region Sjælland.
- I forbindelse med regionernes etablering skete der dog en fusion af lønsystemer – og for Region Hovedstadens vedkommende – en fusion af to forskellige overenskomstområder, hvilket kan have gjort tallene i 2007 og 2008 usikre. Sammenligner man med 2009 – to år efter regionernes oprettelse – er stigningen 13 pct.
- Udviklingen i det administrativt personale overstiger dog under alle omstændigheder det totale antal ansatte i regionerne. Andelen af administrativt ansatte er vokset fra 6,4 pct. i 2007 til 6,9 pct. i 2009 til 7,6 pct. i 2018. Særligt er der kommet flere specialister og akademikere.
- Højdespringeren er Region Hovedstaden. I 2018 udgjorde de administrativt ansatte i Region Hovedstaden 8,4 pct. af alle ansatte.
- Hvis man kunne reducere de administrativt ansatte med 20 pct., svarende til at der var lige så mange administrativt ansatte i 2018 som i 2007, kunne man spare ca. 2000 årsværk og høste en besparelse på ca. 1 mia. kr.

### 1 FLERE KOLDE HÆNDER I REGIONERNE

De seneste 11 år er antallet af administrativt ansatte i Danmarks fem regioner steget med 29 pct. Administrativt ansatte dækker over de medarbejdere, som er ansat i en administrativ stilling<sup>1</sup> ud fra deres overenskomstmæssige tilhørsforhold.

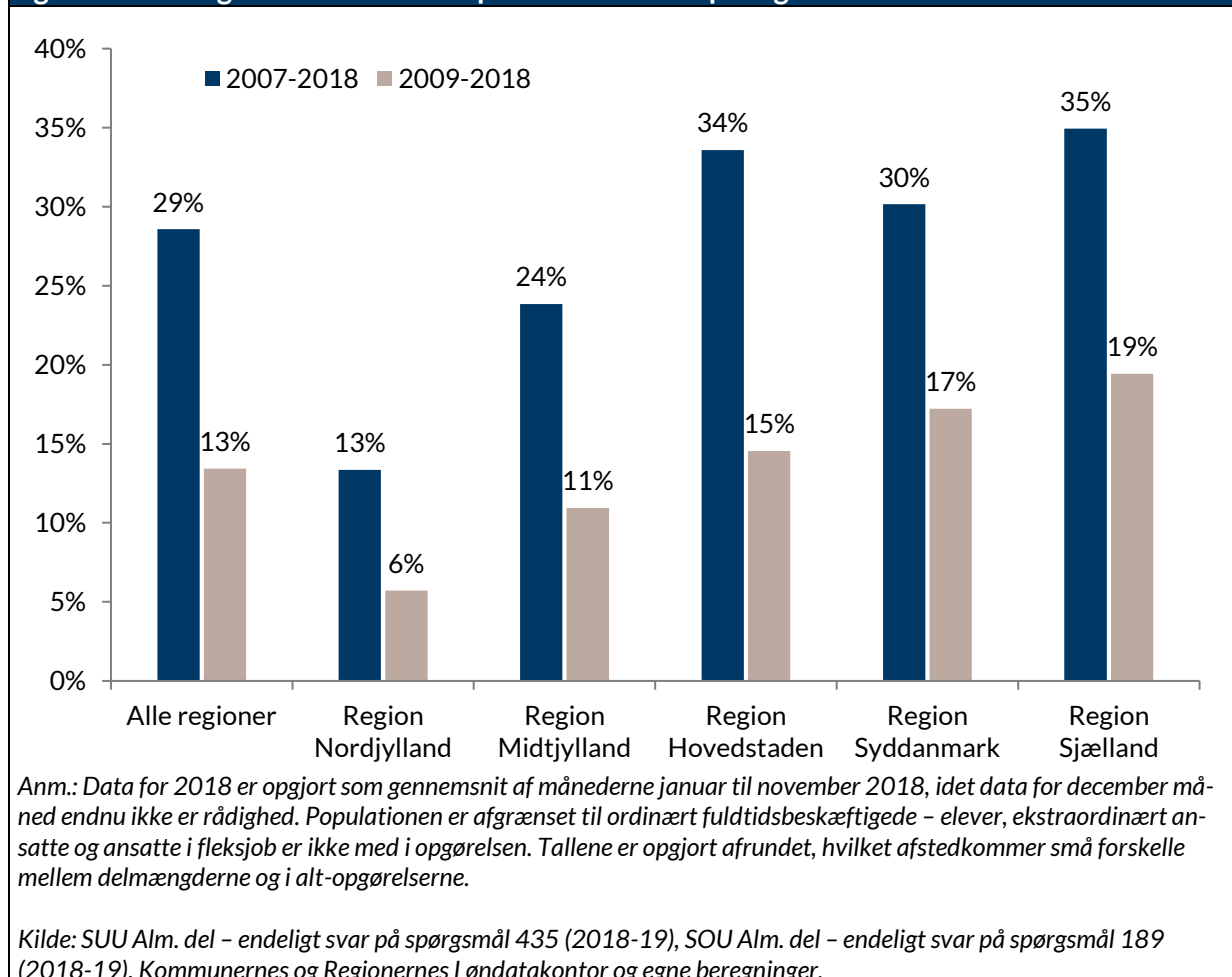
Den største stigning i antallet af administrativt personale findes i Region Hovedstaden og Region Sjælland med henholdsvis 34 pct. og 35 pct. flere administrative medarbejdere siden 2007, mens den mindste stigning er i Region Nordjylland med kun 13 pct. flere administrative medarbejdere i perioden, jf. Figur 1.

Løn- og overenskomstdata fra 2007 og 2008 kan dog være fejlbehæftet. Det skyldes blandet andet amternes sammenlægning til regioner og dermed en fusion af forskellige løn- og overenskomstsystemer. Derfor er stigningen i administrativt personale fra 2009 til 2018 også medtaget i Figur 1.

<sup>1</sup> Administrative fuldtidsbeskæftigede er afgrænset til ansatte omfattet af overenskomsten for administrations- og it-personale m.fl., cheftaalen samt akademikere med stillingsbetegnelserne chef- og specialkonsulent, jurister og økonomer, civiløkonomer og handelsjurister m.fl. Det er den samme afgrænsning, som det tidligere KORA (nu VIVE) anvender i notat om "Regionernes administrative ressourcer brug 2007-2011", august 2012.

Hvis man ser på stigningen fra 2009 til 2018, er administrativt personale steget med 13 % i gennemsnit. Den største stigning i administrativt personale findes fortsat i Region Sjælland med 19 % efterfulgt af Region Syddanmark og Region Hovedstaden med henholdsvis 17 % og 15 % mere administrativt personale.

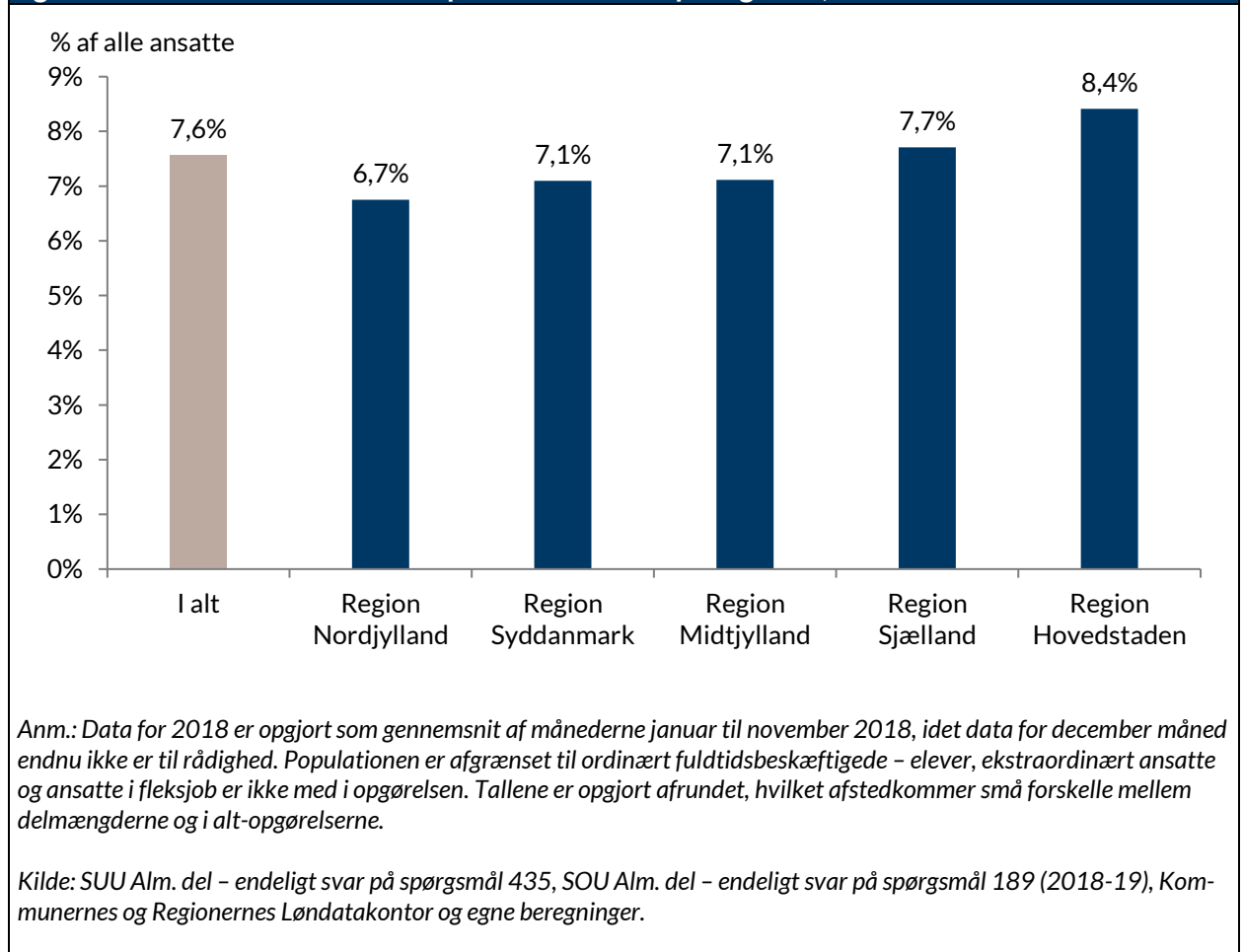
**Figur 1. Udviklingen i administrativt personale fordelt på regioner**



Udviklingen i administrativt personale kan ikke alene tilskrives en generel stigning i ansatte i regionerne. For ser man på antallet af kolde hænder som andel af alle ansatte, er den steget med 17 procent siden 2007, fra at 6,4 pct. til 7,6 pct. i regionerne under et. I perioden fra 2009 til 2018 steg den med 13 pct. fra 6,9 til 7,6 pct.

I Region Hovedstaden udgør det administrative personale den største andel af alle ansatte i landets fem regioner, jf. Figur 2.

Figur 2. Andelen af administrativt personale fordelt på regioner, 2018



## 2 FLERE SPECIALISTER OG AKADEMIKERE

Hvis man ser på de enkelte stillinger i administrationen opgjort efter overenskomstområde, er det især antallet af specialister og akademikere, som har bidraget til stigningen i administrativt personale siden 2007. Vi har medtaget 2009 i Tabel 1, eftersom 2007 og 2008 kan være fejlbehæftet, jf. afsnit 1. Antallet af specialister er steget med 536 personer fra 2009 til 2018, jf. Tabel 1, og udgør 36 pct. af alle administrative medarbejdere i 2018. Antallet af akademikere er ligeledes steget markant siden 2009 med 1.325 personer og udgør i 2018 31 pct. af den samlede administration. Chefgruppen har ligget konstant i perioden og udgør samlet set ca. 8 pct. af administrationen.

**Tabel 1. Udvikling i antal fuldtidsbeskæftigede, der arbejder med administration fordelt på overenskomstområde og stilling, 2007-2018**

	2007	2009	2018	Forskel 2009-2018	Ændring 2009-2018
<b>Administration og it mv.</b>	4.788	5.506	5.392	-113	-2%
Assistenters	1.954	2.051	1.538	-513	-25%
IT-medarbejdere	642	419	181	-238	-57%
Laboranter	5	-	29		
Ledere	-	87	174	87	100%
Professionsbachelor	-	-	20		
Specialister	1.892	2.606	3.141	536	21%
Telefonister	269	280	211	-69	-25%
Økonomer	-	-	18		
Øvrige	25	63	79	16	26%
<b>Akademikere</b>	1.090	1.360	2.685	1.325	97%
Chefkonsulenter	-	11	420	409	
Jurister og økonomer	1.090	1.322	1.505	183	14%
Specialkonsulenter	-	26	760	734	
<b>Chefer</b>	482	606	674	68	11%
I alt	6.360	7.472	8.752	1.280	17%

Anm.: Data for 2018 er opgjort som gennemsnit af månederne januar til november 2018, idet data for december måned endnu ikke er tilgængelige. Populationen er afgrænset til ordinært fuldtidsbeskæftigede – elever, ekstraordinært ansatte og ansatte i fleksjob er ikke med i opgørelsen. Tallene er opgjort afrundet, hvilket afstedkommer små forskelle mellem delmængderne og i alt-opgørelserne.

Gruppen 'Assistenters' inkluderer assistenter, informatikassistenter, kontorassistenter og overassistenter. Gruppen 'IT-medarbejdere' inkluderer edb. assistenter/operatører/programm./systempl., datamatikere/datanomer/AU'ere, it-medarbejdere og IT-specialister. Gruppen 'Specialister' inkluderer specialister og specialister ifm. Laboratorie- og miljøpers. Gruppen 'Økonomer' inkluderer administrationsøkonomer og markedsføringsøkonomer. Øvrige inkluderer kontorserviceuddannede, tandklinikassistenter, 1. tandklinikassistenter og øvrige. Jurister og økonomer inkluderer civiløkonomer, handelsjurister, jurister og økonomer nyt og gammelt lønforløb. På linje med VIVE<sup>2</sup> medtager vi ikke magistre i opgørelsen, idet magistre ligeså vel kan have sundhedsfaglige som administrative opgaver. Chefer inkluderer alle administrative chefstillinger, dvs. eksklusiv lægelige chefer.

Kilde: Data tilsendt fra Økonomi- og Indenrigsministeriet på baggrund af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og egne beregninger.

I 2007 er der ikke ansat medarbejdere efter de chef- og specialkonsulentlønklasser, som vi anvender i opgørelsen, så de medarbejdere, som i lønftalen arbejder som chef- eller specialkonsulent i 2007, fremgår i andre AC grupper, fx jurister, økonomer eller magistre. Sidstnævnte gruppe er udeladt af analysen i henhold til VIVEs definition.

<sup>2</sup> VIVE (2012): Regionernes administrative ressourceforbrug.

Ser man på udviklingen i de enkelte regioner, har væksten i akademikere været markant større i Region Hovedstaden. I Region Hovedstaden ser man fx en stigning i akademikere i perioden fra 417 til 1.058 personer svarende til en vækst på 154 %, jf. Tabel 2.

**Tabel 2. Udvikling i antal fuldtidsbeskæftigede, der arbejder med administration fordelt på overenskomstområde og stilling, 2007-2018**

	2007	2009	2018	Forskel 2009-2018	%-ændring 2009-2018
<b>Hele landet</b>	<b>6.832</b>	<b>7.744</b>	<b>8.784</b>	<b>1.040</b>	<b>13%</b>
Administration og it mv.	5.172	5.675	5.412	-263	-5%
Akademikere	1.134	1.398	2.687	1.289	92%
Chefer	509	626	677	51	8%
<b>Region Nordjylland</b>	<b>719</b>	<b>771</b>	<b>815</b>	<b>44</b>	<b>6%</b>
Administration og it mv.	535	522	497	-25	-5%
Akademikere	135	186	261	75	40%
Chefer	49	63	58	-5	-8%
<b>Region Midtjylland</b>	<b>1.514</b>	<b>1.690</b>	<b>1.875</b>	<b>185</b>	<b>11%</b>
Administration og it mv.	1.043	1.157	1.074	-83	-7%
Akademikere	351	398	698	300	75%
Chefer	121	136	102	-34	-25%
<b>Region Syddanmark</b>	<b>1.323</b>	<b>1.469</b>	<b>1.722</b>	<b>253</b>	<b>17%</b>
Administration og it mv.	995	1.092	1.180	88	8%
Akademikere	219	259	409	150	58%
Chefer	110	118	133	15	13%
<b>Region Hovedstaden</b>	<b>2.388</b>	<b>2.785</b>	<b>3.190</b>	<b>405</b>	<b>15%</b>
Administration og it mv.	1.934	2.172	1.844	-328	-15%
Akademikere	319	417	1.058	641	154%
Chefer	134	196	288	92	47%
<b>Region Sjælland</b>	<b>870</b>	<b>983</b>	<b>1.174</b>	<b>191</b>	<b>19%</b>
Administration og it mv.	665	732	817	85	12%
Akademikere	110	138	261	123	89%
Chefer	95	113	96	-17	-15%

Anm: Data for 2018 er opgjort som gennemsnit af månederne januar til november 2018, idet data for december måned endnu ikke er tilgængelige. Populationen er afgrænset til ordinært fuldtidsbeskæftigede – elever, ekstraordinært ansatte og ansatte i fleksjob er ikke med i opgørelsen. Tallene er opgjort afrundet, hvilket afstedkommer små forskelle mellem delmængderne og i alt-opgørelserne. I chefgruppen indgår ikke lægelige chefer.

Kilde: SUU Alm. del – endeligt svar på spørgsmål 435, Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og egne beregninger.

### 3 REGIONERNES FORKLARING

Det skal understreges, at opgørelsen ikke er baseret på de ansattes arbejdsfunktion, men på deres overenskomstmæssige tilhørsforhold. Denne opgørelse er blevet kritiseret af flere årsager.

Fx oplyser regionerne, at de har flyttet administrative medarbejdere fra hospitalerne og samlet dem i fælles enheder indenfor IT, HR og Indkøb, hvilket booster antallet af administrative medarbejdere uden nødvendigvis at være det.<sup>3</sup>

Derudover tager opgørelsesmetoden ikke højde for forbedringer i produktivitet eller kvalitet, og den tager heller ikke højde for, hvis der over tid tilføres nye opgaver og personaleressourcer eller hvis opgaver fjernes. Bilag 1 indeholder en oversigt over, hvilke opgaver Region Hovedstaden har fået tilført i perioden.

Dog medgiver Danske Regioner, at der ikke findes bedre opgørelser, der dækker hele landet, og de anerkender, at der er sket en stigning i det administrative personale<sup>4</sup>, blandt andet fordi sygehusbyggerierne og implementeringen af nye IT-systemer har krævet ekstra mandskab<sup>5</sup>.

## 4 SPECIFIKT FOR REGION HOVEDSTADEN

Region Hovedstaden oplyser, at der i året 2007, hvor amterne blev til regioner, blev flyttet mange ledere fra sundhedsfaglige overenskomster til Djøf- og HK-overenskomster<sup>6</sup>. Derfor bør man betragte perioden 2009 til 2018. Ser man på perioden 2009 til 2018 i stedet for 2007 til 2018 falder væksten i antallet af akademikere fra 232 pct. til 154 pct.

Region Hovedstaden oplyser desuden, at der i regionen i årene fra 2007 frem til 2010 gradvist blev indført lønklasser for chef- og specialkonsulenter. Nyansatte kom direkte ind på disse lønklasser, hvorimod allerede ansatte forhandlede sig gradvist til de nye lønklasser. Region Hovedstaden oplyser, at der i 2007 var ca. 100 fuldtidsstillinger som chef- eller specialkonsulent. Nogle af disse vil indgå i kategorien 'jurister og økonomer', mens andre vil indgå i andre AC-grupper, fx magistre. Region Hovedstaden kan ikke oplyse, hvordan tallene fordeler sig. Dette trækker isoleret set i retningen af, at udviklingen er en anelse overvurderet.

Region Hovedstaden påpeger desuden, at de har haft en stigning i antallet af IT-personale ifm. Sundhedsplatformen, hvilket ikke fremgår af ovenstående tabel, idet en del af de nye ansatte har en sundhedsfaglig uddannelse, og dermed ikke fremgår af vores data. Dette trækker isoleret set i retningen af, at udviklingen er undervurderet.

Endvidere påpeger Region Hovedstaden, at de har haft svært ved at rekruttere lægesekretærer og derfor i nogen grad har substitueret med medarbejdere under overenskomsten for 'administration- og it-personale'<sup>7</sup>. Danske Regioner har udgivet et notat, som finder, at Region Hovedstaden skal

---

<sup>3</sup> Region Hovedstaden (2018): Udviklingen i administrativt personale.

<sup>4</sup> Berlingske: 'Se listen: Så mange er ansat i administrative job i regionerne' (20/2-2019) og 'Antallet af kolde hænder vokser fortsat: Er det den bedste måde at bruge skatteborgernes penge på?' (20/2-2019).

<sup>5</sup> Oplyst til CEPOS.

<sup>6</sup> Region Hovedstaden (2018): Udviklingen i administrativt personale.

<sup>7</sup> SUU Alm. del – endeligt svar på spørgsmål 435.

nedskrive antallet af kontorpersonale med 408-901 personer i 2016, hvis man bruger de øvrige regioner som benchmark. Dette trækker isoleret set i retningen af, at udviklingen er overvurderet.

Endeligt påpeger Region Hovedstaden, at der er et problem i opgørelse af chefer i Region Hovedstaden eftersom Regionen har en anden indplaceringspraksis end de øvrige regioner. I regionen ansættes der lægelige chefer, som ikke er medtaget i VIVEs definition af administrativt ansatte. Derfor medtages de ikke i dette notats beregninger. Region Hovedstaden er dog af den opfattelse, at de lægelige chefer bør medtages i data og pointerer, at der har været et fald i de lægelige chefer fra 484 personer i 2008 til 295 personer i 2016. I dette notat fastholdes VIVEs definition.

## 5 REGION HOVEDSTADENS EGEN OPGØRELSE AF ADMINISTRATIVT ANSATTE

I henhold til Region Hovedstadens indvendinger overfor opgørelsesmetoden, hvor de administrativt ansatte opgøres på baggrund af deres overenskomstmæssige tilhørsforhold, er det interessant at se nærmere på, hvordan Region Hovedstaden selv opgør antallet af administrativt ansatte.

Region Hovedstaden har dog lavet en opgørelse<sup>8</sup>, hvoraf det fremgår, at det administrative personale udgør 2 pct., hvis man opgør antallet af ansatte ud fra deres arbejdsfunktion og ikke deres overenskomst. Dog skal man være opmærksom på, at definitionen af de administrativt ansatte også er en anden end VIVEs definition ovenfor.

Tallet på 2 pct. er derfor ikke umiddelbart sammenligneligt med de 8,4 pct. i Figur 2. Årsagen er, at Region Hovedstaden ikke alene skelner mellem 'varme' og 'kolde hænder' (kaldet 'hovedfunktioner/kerneprocesser' og 'forvaltningsmæssige funktioner'). De har også en tredje kategori kaldet 'støttefunktioner'. I kategorien 'støttefunktioner' ligger nogle af de områder, som i VIVE's opgørelse kategoriseres som administrativt ansatte.

Hvis man opgør antallet af administrativt ansatte i Region Hovedstaden på baggrund af regionens egne data opgjort ud fra arbejdsfunktion og efter VIVE's definition af administrativt ansatte, udgør det administrative personale ifølge Regionens egne beregninger 10,6 pct. af alle ansatte i Region Hovedstaden<sup>9</sup>. Det vil sige, at vi kommer frem til en *større* andel af administrativt personale ved at anvende Region Hovedstadens data, som er baseret på arbejdsfunktioner, fremfor Økonomi- og Indenrigsministeriets data opgjort på baggrund af det overenskomstmæssige tilhørsforhold.

Som anført ovenfor mener Region Hovedstaden dog, at man skal lave en række korrektioner. Man bør fjerne stillingsgrupperne arkitekter, ingeniører og socialformidlere. Alt efter hvor mange lægesekretærer der er tale om (408 eller 901 stillinger), vil dette ifølge Region Hovedstaden nedbringe andelen af administrativt ansatte til mellem 7,6 og 9 pct. Region Hovedstaden foreslår endvidere at udelukke IT-ansatte, da de udgør en støttefunktion for klinikernes arbejde. Dette vil dog være et

---

<sup>8</sup> Region Hovedstaden (2019): Ny opgørelse: Hvem arbejder med hvad?

<sup>9</sup> Data tilsendt af Region Hovedstaden.

brud med VIVEs definitioner, hvorfor korrektionen udelades her. Dog ændrer korrektionen ikke resultatet væsentligt, jf. Bilag 2.

Alt i alt konkluderes det, at uanset om man anvender data opgjort på stillinger eller data opgjort efter overenskomst-mæssigt tilhørsforhold, og givet at man anvender VIVEs definition af administrativt ansatte, så ligger Region Hovedstadens andel på omkring 8 pct.

## 6 BESPARELSE

Med sundhedsreformen ønsker regeringen at nedlægge de fem regionsråd og i stedet oprette fem sundhedsforvaltninger. Nedlæggelsen af regionsrådene skal blandt andet finansiere Nærhedsfonden. Ud fra den stigende andel af administrativt personale, jf. ovenfor, kan det tyde på, at der er meget mere at hente for regeringen, f.eks. til finansiering af Nærhedsfonden, end en nedlæggelse af de fem regionsråd. Man kunne overveje, om det var muligt at reducere antallet af administrativt ansatte til 2007-niveau eller vælge kun at oprette tre sundhedsforvaltninger i stedet for fem.

Hvis man kunne reducere de administrativt ansatte med 20 pct., svarende til at der var lige så mange administrativt ansatte i 2018 som i 2007, så kunne man spare ca. 2000 årsværk og høste en besparelse på ca. 1 mia. kr. Det er penge, som man kan bruge til at skabe bedre sammenhæng i sundhed eller flere behandlinger af højere kvalitet.



## BILAG 1

### Liste over omfattende opgaveændringer i Region Hovedstaden siden 2007:

- Etablering og styring af regionens kvalitetsfondsbyggerier fra 2009
- Opbygning af en virksomhed for regionens akutberedskab og 1813
- Styrkelse af regionens strategiske indkøbsfunktion for at opnå årlige besparelser ud fra regionens omfattende indkøbsvolumen og fordi stort set alle indkøb er omfattet af EU's bestemmelser
- Overtagelse af Praktiserende Lægers Laboratorium i København i 2013-14 med i alt 225 ansatte inkl. administration
- Vedtagelsen af budgetlov efter finanskrisen
- Opbygning og opstart af Sundhedsplatformen og udskiftning af et større antal it-systemer
- Etablering af en regional lagerfunktion under Center for Økonomi – senere flyttet til Center for Ejendomme (en del af facility-området).
- Endvidere etablering af et sammenhængende indkøbs- og økonomisystem med etablering af tilhørende supportfunktion. Herunder en opnormering fordi EU's kontroldirektiv nødvendiggør flere ressourcer til opfølgning.
- Under Regional Udvikling er der gennem årene sket en række ændringer og tilført nye opgaver – særligt vedrørende forskning, uddannelse og praktikpladser, innovation og vækst som Greater Copenhagen, turisme, jordforurening og råstofområdet, energiområdet, elbiler m.v.
- Under Center for Sundhed er der tilført opgaver fra bl.a. kommunerne (høreområdet, praksiskonsulenter overtaget, den nationale kvalitetsplan for sundhedsområdet)
- Under Center for HR er der i kølvandet på dannelsen af uddannelsesenheden CAMES for lægelig videreuddannelse (overførsel af CEKU og DIMS fra henholdsvis Rigshospitalet og Herlev Hospital) tilført stillinger og en lang række projekt-, forsknings- og undervisningsaktiviteter, som alle dækkes via deltagerbetaling og fondsstøtte.
- Senest kunne nævnes de krav som eksempelvis EU's persondataforordning medfører til regionen med hensyn til indsatser for at sikre bedre behandling af patient- og persondata i virksomhederne.
- En løbende udvidelse af patientrettigheder, der medfører et behov for etablering af en vejlednings- og rådgivningsenhed, der hjælper patienter med frit valg m.v. mellem hospitaler i Danmark
- Beslutning om IT-insourcing af hensyn til at konsolidere og etablere en billigere drift
- Hjemtagelse af kontrakter for eksterne konsulentkøb inden for jordfordeling (regional udvikling).

Anm.: Listen er ikke udtømmende

Kilde: Sendt fra Region Hovedstaden til CEPOS

## BILAG 2

## Region Hovedstadens beregning af antallet af administrativt ansatte

Region Hovedstaden udregner antallet af administrativt ansatte i deres region som følgende:

Tabel 3. Region Hovedstadens beregning af administrative medarbejdere			
	2018	Korrektion	Andel af alle ansatte*
Alle ansatte	36.011		
Korrektion 1: Uden Den Sociale Virksomhed og Center for Regional Udvikling	34.332	-1.679	
Alle administrative medarbejdere	3.627		10,6%
Korrektion 1: Kontoransatte som reelt arbejder som lægesekretærer			
1. scenarie	3.219	-408	9,4%
2. scenarie	3.043	-584	8,9%
3. scenarie	2.726	-901	7,9%
Korrektion 2: Uden arkitekter, ingeniører og socialformidlere			
1. scenarie	3.093	-126	9,0%
2. scenarie	2.917	-126	8,5%
3. scenarie	2.600	-126	7,6%
Korrektion 3: For IT-personale			
1. scenarie	2.745	-344	8,0%
2. scenarie	2.569	-344	7,5%
3. scenarie	2.252	-344	6,6%

Anm: \*andel af alle ansatte uden Den Sociale Virksomhed og Center for Regional Udvikling.  
Kilde: Beregninger tilsendt fra Region Hovedstaden til CEPOS

- Region Hovedstaden vælger ikke at medtage Den sociale Virksomhed og Center for Regional Udvikling, fordi begge virksomheder er finansieret andetsteds.
- Ifølge Region Hovedstaden giver det ikke mening at placere de tre stillingsgrupper – arkitekter, ingeniører og socialformidlere - under administration.
- Der er ifølge Region Hovedstaden flere gode argumenter for ikke at medtage IT-ansatte under administration, bl.a. fordi de fungerer som en støttefunktion til klinikernes arbejde.
- Danske Regioner har udarbejdet et benchmark til korrektion af kontorphersonale, som reelt arbejder som lægesekretærer i Region Hovedstaden, men har en overenskomstaftale som en kontoransat<sup>10</sup>. I notatet er opstillet tre sammenligninger mellem Region Hovedstaden og hhv. den region med næstlavest andel af lægesekretærer (Region Midtjylland),

<sup>10</sup> Danske Regioner (2017): Notat: Teknisk bilag

gennemsnittet i de øvrige fire regioner og den region med højest andel af lægesekretærer (Region Sjælland). Den største korrektion forekommer naturligvis ved en sammenligning af Region Hovedstaden og Region Sjælland (3. scenarie).