

Regionernes administrative ressourceforbrug 2007-2016

Der findes i dag ikke en "autoriseret" opgørelse og definition af regionernes administration, mens der på det kommunale område årligt offentliggøres to nøgletal vedrørende ledelse og administration. Hidtidige analyser af regionernes administration har derfor også bygget på forskellige opgørelsesmetoder og afgrænsninger og på den baggrund tegnet mere eller mindre forskellige billeder af udviklingen i det administrative ressourceforbrug.

I august 2012 publicerede KORA en analyse af regionernes administration, hvor de på baggrund af både regnskabs- og personaledata undersøgte udviklingen i regionernes administrative ressourceforbrug fra 2007 til og med 2011. Nærværende analyse skal ses som en opdatering af KORA's analyse, hvor analyseperioden forlænges fra 2011 til og med 2016. Analysen tager så vidt muligt udgangspunkt i de samme opgørelsesmetoder, afgrænsninger mv., som blev anvendt af KORA i 2012, med de fordele og ulemper der knytter sig hertil.

Analysen peger på, at der har været en generel opdrift i regionernes administrative ressourceforbrug siden strukturreformen. Dette billede styrkes yderligere, når der ses på udviklingen i de administrative medarbejders andel af det samlede antal ansatte i regionerne. Fra 2007 til 2016 er administrationsandelen i regionerne samlet set vokset fra 6,3 til 7,5 pct. En væsentlig årsag til stigningen er, at gruppen af administrative akademikere i regionerne er mere end fordoblet i perioden. Modsat er gruppen af social- og sundhedsmedarbejdere i regionerne reduceret.

Analysen peger ligeledes på forskelle på tværs af regionerne, som bl.a. kan skyldes en varierende udliciteringsgrad på IT-området samt omfang og antal af kvalitetsfundsbyggerier i den enkelte region. Forskellene regionerne imellem kan ligeledes indikere et egentligt effektiviseringspotentiale i regioner med en relativ høj administrationsandel, men kan fx også dække over en organisering og arbejdsdeling, hvor det sundhedsfaglige personale i højere grad aflastes fra administrativt arbejde. Det vil dog kræve nærmere analyse og bedre data, herunder en konsolideret opgørelsesmetode, at afdække de potentielle forklaringer på, hvad der driver den konstaterede vækst i regionernes administrative ressourceforbrug.

1. Introduktion

Regionernes administrative ressourceforbrug er tidligere blevet undersøgt i bl.a. Finansministeriets Budgetredegørelse 2010 og af Rigsrevisionen i 2010, hvor der ses på udviklingen fra 2007 til hhv. 2009 og 2010. I forlængelse heraf har Danske Regioner i en periode gennemført en årlig benchmarking af de fem regioners såkaldte fællesfunktioner. Danske Regioners analyser omfatter udviklingen fra 2010 til og med 2013.

De nævnte analyser bygger alle på personaledata fra *Det Fælleskommunale Løndatakontor* (FLD) (nu *Kommunernes og Regionernes Løndatakontor* (KRL)), som er baseret på udtræk fra regionernes lønsystemer. Analyserne fra Finansministeriet og Rigsrevisionen er baseret på stillingskategorier, mens Danske Regioners analyser tillige anvender regnskabsoplysninger fra budget- og regnskabssystemet samt oplysninger om de ansattes "arbejdssted" – de såkaldte afdelings- og løskoder – som yderligere er suppleret med håndholdte korrektioner i de enkelte regioner.

Som led i evalueringen af strukturreformen bad Økonomi- og Indenrigsministeriet endvidere KREVI (nu KORA) om at undersøge regionernes administrative ressourceforbrug fra strukturreformen og frem (2007-2011). Ministeriet bad KREVI om at inddrage to forskellige datakilder i analysen – hhv. 1) regionernes regnskaber og 2) løn- og personalestatistik fra FLD. Opdraget var desuden, at analysen af personaletal så vidt muligt skulle tage afsæt i den metode, der blev anvendt af Danske Regioner i deres benchmarkinganalyser.

Nærværende analyse skal ses som en opdatering af KORA's analyse fra august 2012, hvor analyseperioden forlænges fra 2011 til og med 2016. Der tages således så vidt muligt udgangspunkt i de samme opgørelsesmetoder mv., som blev anvendt af KORA i 2012, med de fordele og ulemper, der knytter sig hertil. Der henvises derfor også generelt til KORA's analyse for en nærmere gennemgang og diskussion af de anvendte opgørelsesmetoder, afgrænsninger mv.

2. Regionernes administrative ressourceforbrug ud fra regnskabsmetoden

2.1 Regnskabsdata: afgrænsning og metode

Med *regnskabsmetoden* opgøres regionernes administrationsudgifter, som de udgifter regionerne konterer på administrative funktioner i det regionale budget- og regnskabssystem. De udgifter til administration, der opgøres i regionernes regnskaber, vedrører dog udelukkende udgifterne til den centrale administration, som populært sagt er udgifterne til administrationen i regionshuset. Regnskabsmetoden opfanger således ikke regionernes decentrale administrationsudgifter og må derfor forventes at underestimere regionernes samlede administrative ressourceforbrug. Dette er tilfældet, da regionernes kontoplan i dag ikke giver mulighed for at adskille udgifterne til den administration, der er placeret på sygehusene eller andre decentrale institutioner, fra udgifterne til regionens samlede driftsvirksomhed.

Af tabel 1 fremgår de funktioner i budget- og regnskabssystemet, der betragtes som administrative. Art 7.7 *Betalinger fra andre kommuner* udelades, fordi regionerne - særligt Region Hovedstaden - i årene 2007 og 2008 modtog store beløb på disse konti vedrørende leverancer af tilbud på socialområdet, som vil få administrationsudgifterne til at se mindre ud, end de reelt er (KORA 2012: 14).

Tabel 1

Funktioner til registrering af regionernes centrale administrative udgifter

Funktioner
1.60.40 Central administration af sundhedsvæsenet
2.60.40 Central administration af det sociale område
2.85.80 Særlige administrative opgaver
3.60.51 Central administration af regional udvikling
4.20.12 Sekretariat og forvaltninger

Kilde: Regionernes regnskaber. Art 1.0-9.9 (ekskl. art 7.7 *Betalinger fra kommuner*), dranst 1-2. Før 2011 udgøres fkt. 3.60.51 af fkt. 3.29, 3.39 og 3.49.

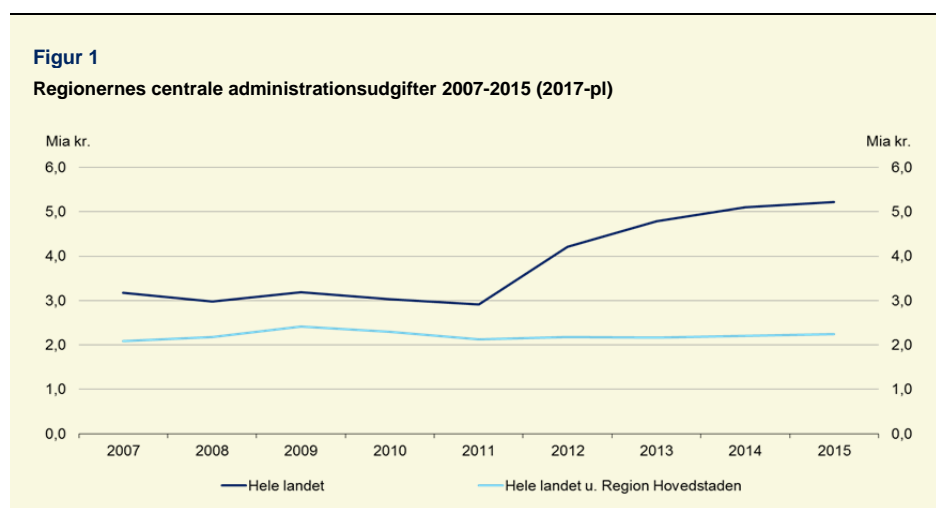
Regnskabsmetodens styrke er, at administrative udgifter kan henføres til regionen, selvom de administrative ydelser udføres af en ekstern leverandør eller af en anden region. Desuden indfanger regnskabsmetoden også administrationsudgifter, som ikke er lønudgifter, men fx

udgifter til IT mv. Disse udgifter udgjorde i 2015 ca. 34 pct. af regionernes samlede centrale administrationsudgifter.

Derudover giver regnskabsmetoden regionerne mulighed for selv at nedbryde de forskellige stillingskategorier i forhold til, hvilken funktion den enkelte medarbejder udfører, så fx nogle lægesekretærs løn konteres som administrative udgifter, mens andre lægesekretærs løn konteres som en sundhedsfaglig udgift. Dette indebærer dog også en risiko for forskellig konteringspraksis på tværs af regionerne og over tid i den enkelte region.

2.2 Regionernes centrale administrationsudgifter

Figur 1 nedenfor viser udviklingen fra 2007-2015 i de centrale administrationsudgifter for alle regioner under ét samt udviklingen uden Region Hovedstaden.



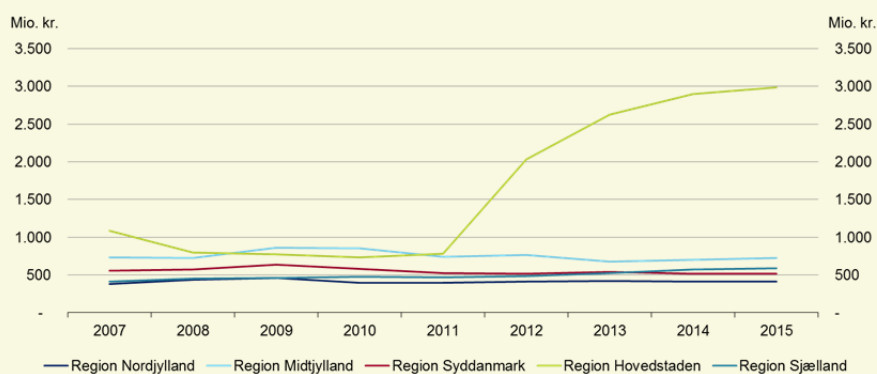
Kilde: Regionernes regnskaber og egne beregninger.

Anm.: Afgrænsning af administrationsudgifter som anført i tabel 1.

De centrale administrationsudgifter er nogenlunde stabile i perioden fra 2007 til 2011, jf. figur 1, hvilket netop udgør analyseperioden i KORA's analyse fra august 2012. I perioden fra 2011 til 2015 er de samlede udgifter derimod steget med ca. 2,3 mia. kr. til et niveau på ca. 5,2 mia. kr. i 2015. Denne stigning skyldes næsten udelukkende en stigning i Region Hovedstadens centrale administrationsudgifter på ca. 2,2 mia. kr. Regionen har oplyst, at den fra 2012 har centraliseret regionens opgaver på it- og medico-området samt på HR-området til koncernfælles løsninger, hvorved opgaver, som hospitalerne tidligere har været ansvarlige for, er overflyttet til to koncerncentre. Den markante udvikling i Region Hovedstaden giver således et indtryk af det potentielle omfang af den decentrale administration i regionerne, og der må forsat forventes en vis grad af decentral administration i Region Hovedstaden.

I nedenstående figur 2 og tabel 2 er de centrale administrationsudgifter fordelt på de fem regioner. Ved sammenligning mellem regionerne er det endnu mere væsentligt at have for øje, at de centrale administrationsudgifter kun udgør en delmængde af de samlede administrationsudgifter, og fordelingen af de administrative opgaver, der løses hhv. centralt og decentralt, varierer fra region til region.

Figur 2
Regionernes centrale administrationsudgifter 2007-2015 (2017-pl)



Kilde: Regionernes regnskaber og egne beregninger.
Anm.: Afgrænsning af administrationsudgifter som anført i tabel 1.

Tabel 2
Regionernes centrale administrationsudgifter 2007-2015

Mio. kr. (2017-pl)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Region Nordjylland	383	440	461	398	400	414	416	415	415
Region Midtjylland	737	723	860	854	738	763	680	702	723
Region Syddanmark	557	569	637	577	526	518	544	516	516
Region Hovedstaden	1.087	796	774	734	780	2.028	2.624	2.898	2.985
Region Sjælland	411	452	459	474	468	484	521	575	586
Hele landet	3.174	2.982	3.190	3.036	2.911	4.208	4.785	5.105	5.225
Hele landet u. Region Hovedstaden	2.087	2.185	2.416	2.302	2.131	2.180	2.161	2.207	2.240

Kilde: Regionernes regnskaber og egne beregninger.
Anm.: Afgrænsning af administrationsudgifter som anført i tabel 1.

Ud over stigningen i Region Hovedstadens centrale administrationsudgifter på ca. 2,2 mia. kr. fra 2011 til 2015, er administrationsudgifterne også steget i Region Sjælland med ca. 170

mio. kr. siden 2007, mens udgifterne i de øvrige tre regioner er på nogenlunde samme niveau i 2015 som i 2007.

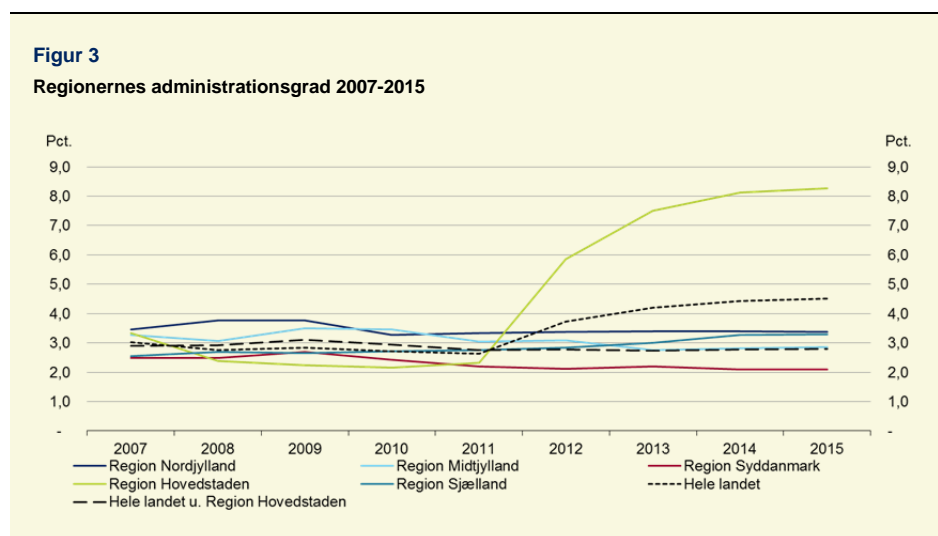
Faldet i Region Hovedstadens administrationsudgifter fra 2007 til 2008 kan ifølge regionens årsregnskab for 2008 bl.a. henføres til, at regionen i løbet af 2008 foretog en budgetomplacering af 322 mio. kr. fra administrationsbudgettet til driften af sundhedsområdet.

2.3 Udviklingen i regionernes administrationsgrad

Nedenstående figur 3 og tabel 3 viser den enkelte regions centrale administrationsudgifter set i forhold til de samlede nettodriftsudgifter til regionens egenproduktion – også kaldet administrationsgraden. Ved at se på administrationsgraden tages der højde for den del af forskellene i de administrative udgifter, der kan tilskrives forskelle i størrelsen af regionernes driftsvirksomhed.

Der er også opgjort en gennemsnitlig administrationsgrad for regionerne samlet. Denne er opgjort både med og uden Region Hovedstaden, da den markante vækst i de centrale administrationsudgifter i regionen også påvirker administrationsgraden, som er særlig høj i årene efter 2011.

Opgørelserne opfanger ikke regionernes decentrale administrationsudgifter og må derfor forventes at underestimere regionernes administrationsgrad.



Kilde: Regionernes regnskaber og egne beregninger.

Anm.: Administrationsudgifter set i forhold til nettodriftsudgifter. Afgrænsning af administrationsudgifter: se tabel 1. Afgrænsning af nettodriftsudgifter: hkt. 1-4 (ekskl. renter: fkt. 1.80.60, 2.80.70, 3.80.70, 4.65.61), art 1.0-9.9 (ekskl. art 7.7 Betalinger fra kommuner), dranst 1-2.

Tabel 3
Regionernes administrationsgrad 2007-2015

Pct.	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Region Nordjylland	3,5	3,8	3,8	3,3	3,3	3,4	3,4	3,4	3,4
Region Midtjylland	3,3	3,1	3,5	3,5	3,0	3,1	2,7	2,8	2,9
Region Syddanmark	2,5	2,5	2,7	2,4	2,2	2,1	2,2	2,1	2,1
Region Hovedstaden	3,3	2,4	2,2	2,2	2,3	5,9	7,5	8,1	8,3
Region Sjælland	2,5	2,7	2,7	2,7	2,8	2,8	3,0	3,3	3,3
Hele landet	3,0	2,7	2,8	2,7	2,6	3,7	4,2	4,4	4,5
Hele landet u. Region Hovedstaden	2,9	2,9	3,1	2,9	2,8	2,8	2,7	2,8	2,8

Kilde: Regionernes regnskaber og egne beregninger.

Anm.: Administrationsudgifter set i forhold til nettodriftsudgifter. Afgrænsning af administrationsudgifter: se tabel 1. Afgrænsning af nettodriftsudgifter: hkt. 1-4 (ekskl. renter: fkt. 1.80.60, 2.80.70, 3.80.70, 4.65.61), art 1.0-9.9 (ekskl. art 7.7 Betalinger fra kommuner), dranst 1-2.

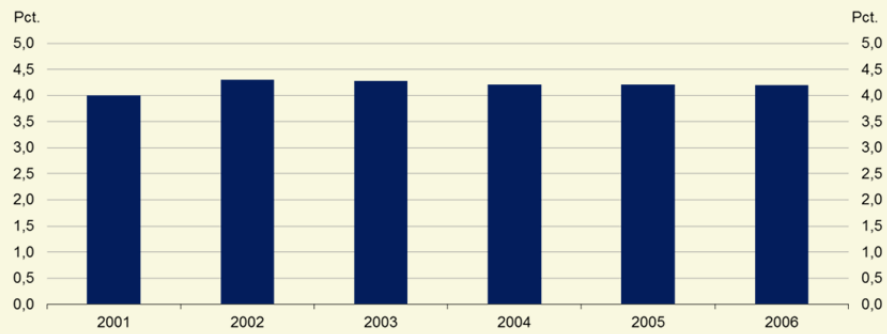
Den gennemsnitlige administrationsgrad for regionerne samlet set ekskl. Region Hovedstaden er steget fra 2,9 pct. i 2007 til 3,1 pct. i 2009, men er faldet til 2,8 pct. i 2015. Om udviklingen i de seneste år kan tilskrives gennemførte effektiviseringer i regionerne, er ikke muligt at vurdere alene ud fra nærværende analyse. Den opgjorte udvikling vil fx også kunne dække over forskydninger fra central til decentral administration eller en ændret konteringspraksis.

Tabel 3 viser også, at der på tværs af regionerne er store forskelle på den opgjorte administrationsgrad i 2015. Region Syddanmark har den laveste administrationsgrad på 2,1 pct., mens Region Nordjylland har den højeste på 3,4 pct., hvis der ses bort fra den særlig høje administrationsgrad på 8,3 pct. i Region Hovedstaden. Forskellene regionerne imellem kan således indikere et egentligt effektiviseringspotentiale i regioner med en relativ høj administrationsgrad, men kan fx også i et vist omfang dække over forskelle i konteringspraksis og/eller decentraliseringsniveau. Baggrunden for de regionale forskelle er dog ikke muligt at vurdere nærmere ud fra nærværende analyse.

I de tidligere 13 amter - ekskl. de 3 kommuner med amtsfunktion - var den samlede administrationsgrad til sammenligning 4,2 pct. i de sidste tre år før strukturreformen, jf. figur 4, hvilket er noget højere end hos de 5 regioner i årene umiddelbart efter reformen. Denne forskel skal formodentlig ses som et udtryk for en ændret opgaveportefølje, og at den centrale administration tidligere var fordelt på væsentligt flere enheder. Siden 2013 har regionernes samlede administrationsgrad dog været på niveau med eller højere end de tidligere amters administrationsgrad i årene før strukturreformen.

Figur 4

Amternes administrationsgrad 2001-2006



Kilde: Amternes regnskaber og egne beregninger.

Anm.: Administrationsudgifter set i forhold til nettodriftsudgifter. Afgrænsning af administrationsudgifter: hkt. 6, fkt. 50-51. Art 1.0-9.9 ekskl. 7.7 og 7.8, dranst 1-2. Afgrænsning af nettodriftsudgifter: hkt 0, 2-6. Art 1.0-9.9 ekskl. art 7.7 og 7.8, dranst 1-2.

3. Regionernes administrative ressourceforbrug ud fra personaleadatametoden

3.1 Personaledata: afgrænsning og metode

Regionernes administrationsudgifter opgjort efter personaleadatametoden er baseret på data fra *Kommunernes og Regionernes Løndatakontor* (KRL) om hhv. antal ansatte i regionerne fordelt på stillingskategorier og det landsgennemsnitlige lønniveau for hver stillingskategori. Der findes personaledata for alle regionernes ansatte, uanset om de arbejder i regionens centrale administration eller decentralt på de enkelte sygehuse eller øvrige institutioner. Dermed giver denne opgørelsesmetode et samlet billede af både de centrale og decentrale administrationsudgifter – modsat regnskabsmetoden, som altså i dag kun giver et billede af de centrale administrationsudgifter i regionerne.

Grundstenen i personaleadatametoden er afgrænsningen af, hvilke stillingskategorier der skal medregnes som administrative medarbejdere. Den hidtil mest detaljerede og håndholdte afgrænsning af de administrative stillingskategorier blev foretaget af Danske Regioner i deres benchmarkinganalyser i 2010 til og med 2013. De håndholdte korrektioner gør dog Danske Regioners afgrænsning mindre gennemsigtig samt vanskelig at gentage på tværs af regioner og over tid. Ligeledes er Danske Regioners metode bag afgrænsningen ganske omfattende og ressourcetung.

I denne analyse benyttes som udgangspunkt samme afgrænsning som KORA (2012), med undtagelse af nogle mindre ændringer som følge af, at KRL med tiden har oprettet flere stillingskategorier. Dvs., at der i analysen medtages alle stillingskategorier under overenskomstområdet *chefer* samt en række stillingskategorier fra overenskomstområderne *akademikere* samt *kontoradministration og IT mv.*, jf. tabel 4 nedenfor.

I overensstemmelse med KORA's analyse er en række akademiske stillingskategorier, som dog formentlig også i et vist omfang udfører administrative opgaver, således ikke medtaget: *bachelorere, bibliotekarer og øvrige akademikere* (KORA 2012: 11). Disse stillingskategorier udgjorde tilsammen ca. 270 fuldtidsansatte i 2007 og 210 fuldtidsansatte i 2016. Hvis disse stillingskategorier blev betragtet som administrative, ville de forøge antallet af administrative ansatte i regionerne med ca. 2 pct. i 2016.

Ligeledes er den relativt store gruppe af *magistre* i overensstemmelse med KORA's analyse ikke medtaget i afgrænsningen af administrative ansatte, eftersom magistre lige såvel kan have sundhedsfaglige opgaver som administrative opgaver (KORA 2012: 11). Denne stillingskategori udgjorde ca. 1.100 fuldtidsansatte i 2007 og 1.750 fuldtidsansatte i 2016 og ville således forøge antallet af administrative ansatte i regionerne med ca. 20 pct. i 2016, hvis den blev betragtet som administrativ.

Tabel 4**Afgrænsning af administrative ansatte i regionerne på stillingskategorier**

Kontoradministration og IT mv.	Chefer	Akademikere
Administrationsøkonomer	Koncerndirektører/-chefer	Chefkonsulenter
Assistentter	Kontorchefer/Souschefer	Civiløkonomer
Datamatikere/-nomer	Sygehuschefer	Jurister og økonomer
Edb-ass./operatører/-program.	Viceregionsdirektører	Specialkonsulenter
Informatikassistenter	Øvrige chefer	
It-medarbejdere		
Kontorassistenter		
Kontorfunktionærer		
Kontorserviceuddannede		
Ledere		
Markedsføringsøkonomer		
Overassistenter, lukket gruppe		
Professionsbacheloror		
Specialister		
Specialister, it-personale		
Telefonister		

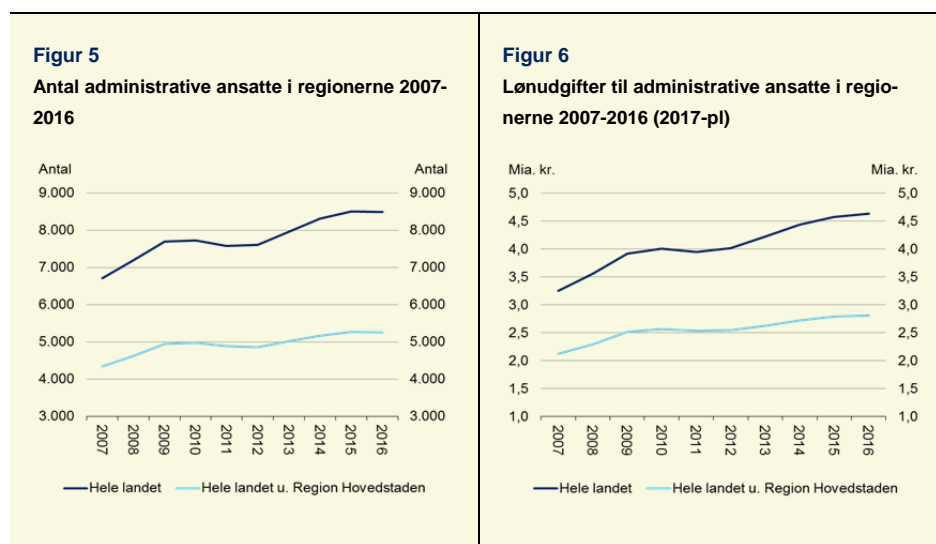
Kilde: KRL-data.

Anm.: Ansatte i regionerne er defineret som tjenestemænd og overenskomstansatte med en overenskomst på det regionale forhandlingsområde. Herunder indgår ligeledes et mindre antal ansatte med "KL-stillingskoder" pga. tidligere ansættelse på det kommunale forhandlingsområde. Dette vil typisk være personlige ordninger - dvs., at der ikke bliver ansat nyt personale med disse "KL-stillingskoder" på det regionale område.

Et kritikpunkt ved personaledatametoden er, at den ikke opfanger administrationsudgifter, som ikke er løn, de administrative ydelser, som er udliciteret til eksterne leverandører, eller de administrative udgifter, som knytter sig til, at regionerne udfører opgaver for hinanden, jf. afsnit 2.1. Derudover er personaledata baseret på medarbejdernes indplacering efter overenskomstmæssige tilhørsforhold og altså ikke efter arbejdsfunktion. Fx vil en stigning i antal chefer ofte være et udtryk for en stigning i antal medarbejdere med en administrativ cheffunktion, men kan altså også være et udtryk for, at stillinger med samme arbejdsfunktion har ændret overenskomstgrundlag (KORA 2012: 8).

3.2 Udviklingen i regionernes administrative ressourceforbrug

Figur 5 nedenfor viser udviklingen i antal administrative ansatte i regionerne under ét samt uden Region Hovedstaden, mens figur 6 viser lønudgifterne til de administrative ansatte ligeledes med og uden Region Hovedstaden. Ved at opgøre lønudgifterne tages der højde for, at ansatte under overenskomstområderne *akademikere* og *chefer* er relativt mere løntunge end ansatte under overenskomstområdet *kontoradministration og IT mv.* Lønudgifterne for hver stillingskategori er opgjort af KRL pr. måned og efterfølgende summeret til en årlig lønudgift pr. stillingskategori.



Kilde: KRL-data og egne beregninger.

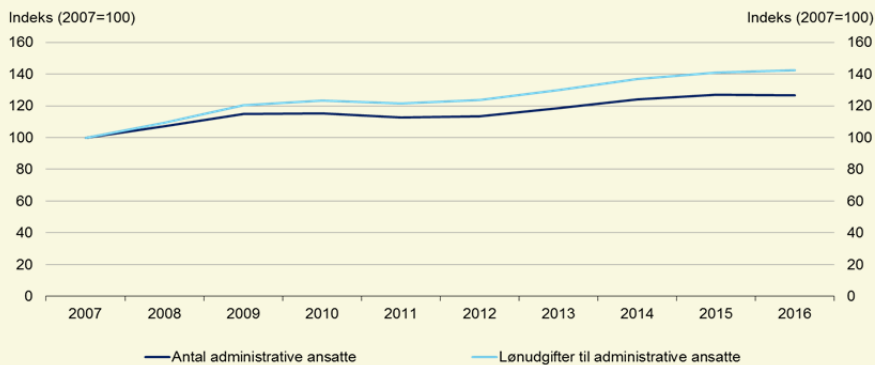
Anm.: Antal ansatte og lønudgifter for 2016 er beregnet på baggrund af data for januar til og med november 2016, idet data for december 2016 ikke var tilgængelig på beregningstidspunktet.

Antallet af administrative ansatte i regionerne er steget stabilt siden 2007 med undtagelse af stagnation og et mindre fald i perioden 2009-2012, jf. figur 5. Ved afslutningen af 2016 var der samlet set ca. 8.500 administrative ansatte i regionerne mod ca. 6.700 i 2007. Lønudgifterne til de administrative ansatte er ligeledes steget i perioden fra ca. 3,2 mia. kr. i 2007 til ca. 4,6 mia. kr. i 2016, jf. figur 6. En del af udviklingen må bl.a. forventes at kunne henføres til de kvalitetsfondsstøttede sygehusbyggerier i regionerne (KORA 2012: 5).

I figur 7 sammenlignes udviklingen i antal administrative ansatte i regionerne og deres lønudgifter ved at indeksere udvikling med 2007 som basisår.

Figur 7

Antal administrative ansatte i regionerne og deres lønudgifter 2007-2016 (2017-pl)



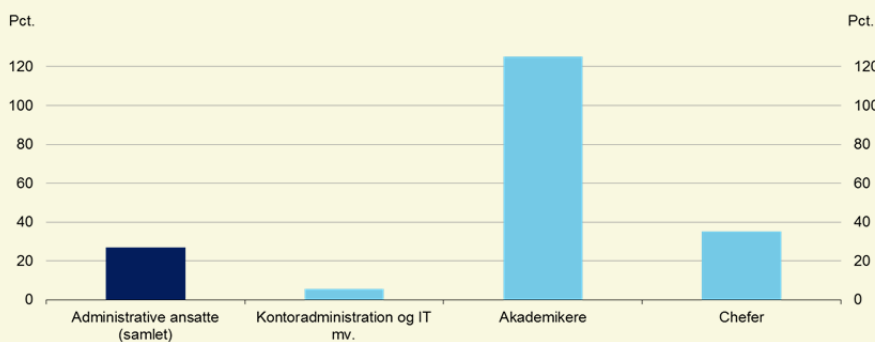
Kilde: KRL-data og egne beregninger.

Anm.: Antal ansatte og lønudgifter for 2016 er beregnet på baggrund af data for januar til og med november 2016, idet data for december 2016 ikke var tilgængelig på beregningstidspunktet.

Det fremgår af figuren, at de beregnede lønudgifter til de administrative ansatte i regionerne stiger kraftigere end antallet i hele perioden 2007-2016. Det skyldes, at stigningen i antal administrative ansatte har været størst for de mest løntunge personalegrupper. Dette er illustreret i figur 8 nedenfor, som bl.a. viser en stigning i antal akademikere på ca. 125 pct. og en stigning i antal chefer på ca. 35 pct.

Figur 8

Vækst i antal administrative ansatte i regionerne fordelt på stillingskategorier 2007-2016



Kilde: KRL-data og egne beregninger.

Anm.: Ansatte i stillingskategorier med under fem ansatte indgår af diskretionshensyn ikke i KRL-data opgjort på stillingskategorier. Antal ansatte i 2016 er beregnet på baggrund af data for januar til og med november 2016, idet data for december 2016 ikke var tilgængelig på beregningstidspunktet.

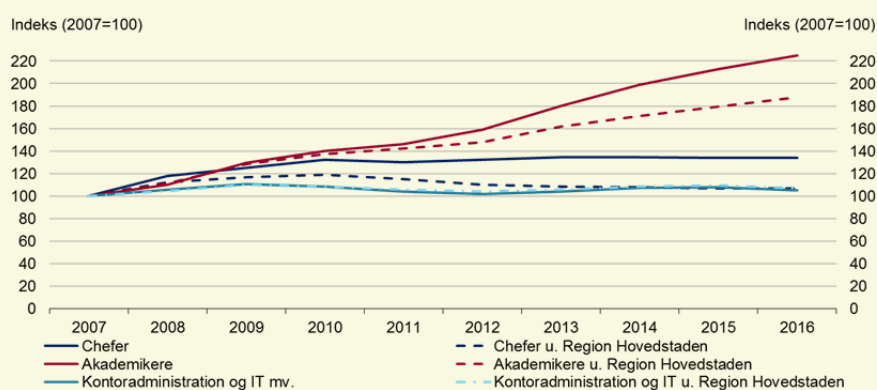
Omregnet til vækstbidrag - som angiver hvor stor en del af den samlede vækst, som kan henføres til de enkelte stillingskategorier - så skyldes den samlede stigning i antal administrative ansatte på ca. 27 pct. primært stigningen i antallet af akademikere, som bidrager med 20 procentpoint, mens stigningen i antal chefer samt kontoradministration og IT mv. bidrager med hhv. ca. 3 og 4 procentpoint.

Det skal bemærkes, at Region Hovedstaden i perioden bl.a. har konverteret sundhedsfaglige ledere til en administrativ cheferoverenskomst som en del af tilpasningen til den regionale struktur (KORA 2012: 27). Det betyder, at noget af stigningen i antal chefer i figur 8 blot er et udtryk for konvertering af stillingskategorier og ikke egentlige ændringer i arbejdsfunktionerne.

I figur 9 er derfor lavet en robusthedstest af udviklingen i antallet af administrative ansatte ved også at se på udviklingen i de administrative stillingskategorier uden Region Hovedstaden. Det fremgår, at antallet af chefer stort set ikke stiger, hvis Region Hovedstaden udelades. Dette indikerer, at stigningen i det samlede antal administrative ansatte primært er et resultat af stigningen i antal akademikere og altså ikke en stigning i antal chefer, når der ses bort fra Region Hovedstaden.

Figur 9

Udviklingen i antal administrative ansatte i regionerne fordelt på stillingskategorier 2007-2016



Kilde: KRL-data og egne beregninger.

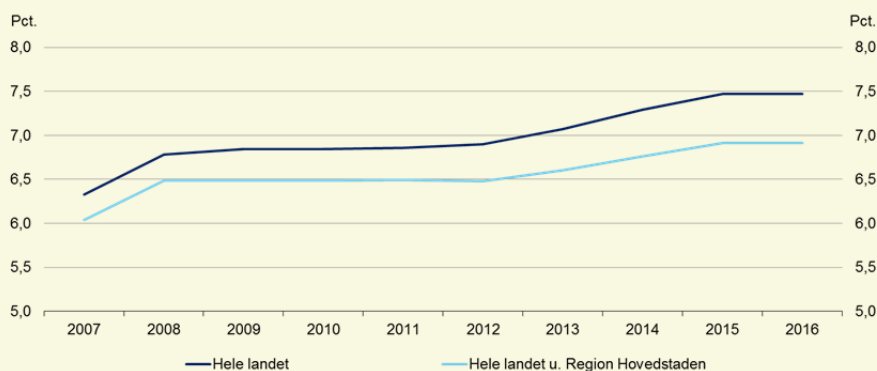
Anm.: Antal ansatte i 2016 er beregnet på baggrund af data for januar til og med november 2016, idet data for december 2016 ikke var tilgængelig på beregningstidspunktet.

3.3 Udviklingen i regionernes administrationsandel

Det er forventeligt, at antallet af administrative ansatte til dels afhænger af aktivitetsomfanget i regionerne, forstået således, at det kræver en større administration, hvis regionernes drifts- og anlægsvirksomhed udvides. Det samlede antal ansatte i regionerne kan ses som et udtryk for aktivitetsniveauet, hvorfor administrationens andel af det samlede antal ansatte i regionerne er et bedre mål for omfanget af regionernes administration. Figur 10 viser andelen af

administrative ansatte i regionerne under ét samt uden Region Hovedstaden set i forhold til det samlede antal ansatte i regionerne.

Figur 10
Administrative medarbejders andel af alle ansatte i regionerne 2007-2016



Kilde: KRL-data og egne beregninger.

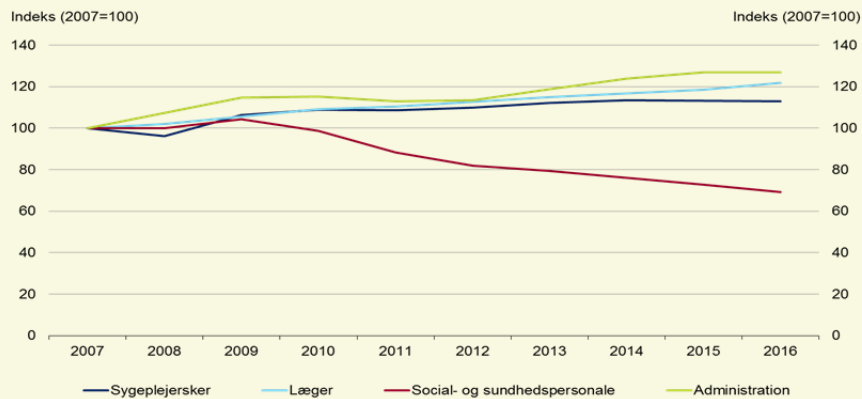
Anm.: Antal ansatte i 2016 er beregnet på baggrund af data for januar til og med november 2016, idet data for december 2016 ikke var tilgængelig på beregningstidspunktet.

Figuren tegner et entydigt billede af, at antallet af administrative ansatte i regionerne udgør en stadig større andel af det samlede antal ansatte i regionerne. Hvor administrationsandelen var 6,3 pct. i 2007, så er den vokset til 7,5 pct. i 2016.

I figur 11 er udviklingen i antal ansatte inden for en række ikke-administrative overenskomstgrupper vist sammen med udviklingen i antal administrative ansatte. Af overenskomstområderne i figuren er det kun antallet af social- og sundhedsmedarbejdere, der er faldet siden 2007, hvorimod antallet af ansatte inden for de øvrige overenskomstområder er steget. Det fremgår ligeledes, at antallet af administrative medarbejdere i regionerne er steget relativt mere end antallet af læger og sygeplejesker.

Figur 11

Udviklingen i antal ansatte i regionerne fordelt på overenskomstområder 2007-2016



Kilde: KRL-data og egne beregninger.

Anm.: Ansatte i stillingskategorier med under fem ansatte indgår af diskretionshensyn ikke i KRL-data opgjort på stillingskategorier. Antal ansatte i 2016 er beregnet på baggrund af data for januar til og med november 2016, idet data for december 2016 ikke var tilgængelig på beregningstidspunktet.

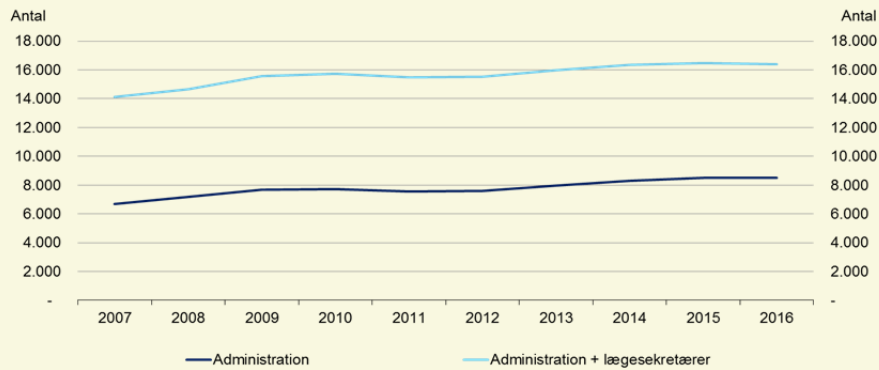
3.4 Robusthedstest med inklusion af lægesekretærer

Lægesekretærer udgør et selvstændigt overenskomstområde, som i forlængelse af KORA's analyse ikke er defineret som administration, selvom lægesekretærene udgør en stor gruppe medarbejdere i regionerne, som også kan udføre administrativt arbejde (KORA 2012: 12). Af den grund foretages en robusthedstest af resultaterne ved at sammenligne udviklingen i antal lægesekretærer med udviklingen i antal administrative ansatte.

Figur 12 viser udviklingen i antal administrative ansatte hhv. med og uden lægesekretærer.

Figur 12

Antal administrative ansatte i regionerne med og uden lægesekretærer 2007-2016



Kilde: KRL-data og egne beregninger.

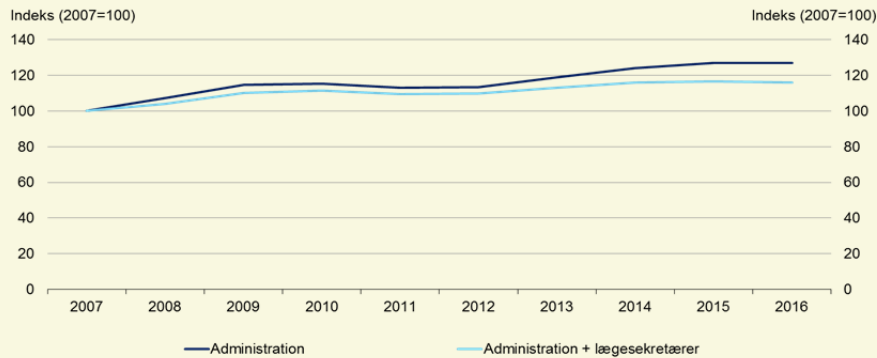
Anm.: Ansatte i stillingskategorier med under fem ansatte indgår af diskretionshensyn ikke i KRL-data opgjort på stillingskategorier. Antal ansatte i 2016 er beregnet på baggrund af data for januar til og med november 2016, idet data for december 2016 ikke var tilgængelig på beregningstidspunktet.

Antallet af lægesekretærer er ca. 7.-900 i 2016, mens antallet af administrative ansatte er ca. 8.500 i 2016, jf. figur 12. Dette viser, at udviklingen i antal lægesekretærer har stor betydning for regionernes økonomi, og at det næsten vil fordoble antallet af administrative ansatte i regionerne, hvis gruppen af lægesekretærer blev betragtet som sådan.

Figur 13 nedenfor viser en indekseret udvikling i antal administrative ansatte hhv. med og uden lægesekretærer. Det fremgår, at antallet af administrative ansatte stiger ca. 10 procentpoint mindre over de seneste år, når lægesekretærene inkluderes. Analysens konklusioner vil dog ikke være væsentligt anderledes i forhold til den konstaterende udvikling, hvis lægesekretærer blev talt med som administrative ansatte. Siden 2007 har der været en generel opdrift i antallet af administrative ansatte i regionerne.

Figur 13

Udviklingen i antal administrative ansatte i regionerne med og uden lægesekretærer 2007-2016



Kilde: KRL-data og egne beregninger.

Anm.: Ansatte i stillingskategorier med under fem ansatte indgår af diskretionshensyn ikke i KRL-data opgjort på stillingskategorier. Antal ansatte i 2016 er beregnet på baggrund af data for januar til og med november 2016, idet data for december 2016 ikke var tilgængelig på beregningstidspunktet.

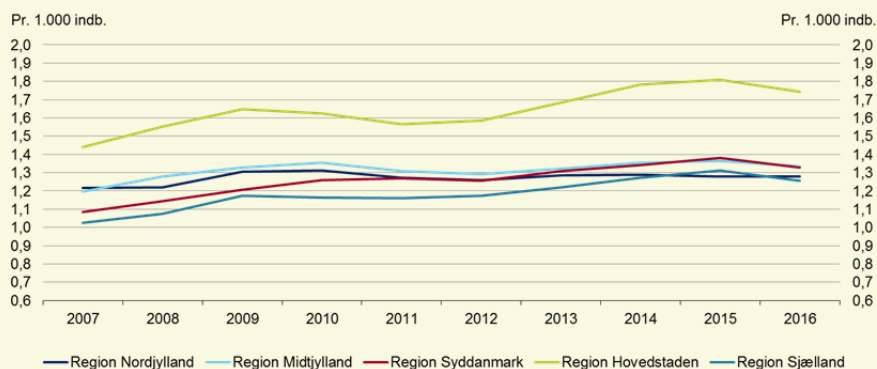
3.5 Regionsfordelt udvikling i det administrative ressourceforbrug

I det følgende er fokus rettet mod udviklingen i det administrative ressourceforbrug i de enkelte regioner. Det skal i den forbindelse bemærkes, at de anførte metodiske forbehold ved personalestatistikmetoden får større betydning, end når der analyseres på aggregeret niveau.

Figur 14 viser antal administrative medarbejdere pr. 1.000 indbyggere i regionerne. Som det tydeligt fremgår, ser Region Hovedstaden ud til at have flere administrative medarbejdere pr. 1.000 indbygger end de øvrige regioner. Dette skyldes delvist, at regionen i nogen grad har substitueret lægesekretærer med administrative ansatte pga. rekrutteringsudfordringer. KORA (2012) har forsøgt at korrigere herfor ved at nedjustere antallet af ansatte under overenskomstområdet *kontoradministration og IT mv.* med et antal årsværk, som antages at varetage lægesekretæropgaver, hvilket i 2010 svarer til 353 årsværk. KORA's datakorrektioner indebærer, at andelen af administrative ansatte i Region Hovedstaden falder, men regionen har fortsat den højeste andel administrative ansatte pr. 1.000 indbyggere (KORA 2012: 13 & 34).

Figur 14

Antal administrative medarbejdere pr. 1.000 indbyggere i regionerne 2007-2016



Kilde: KRL-data, DST (Folk1) og egne beregninger.

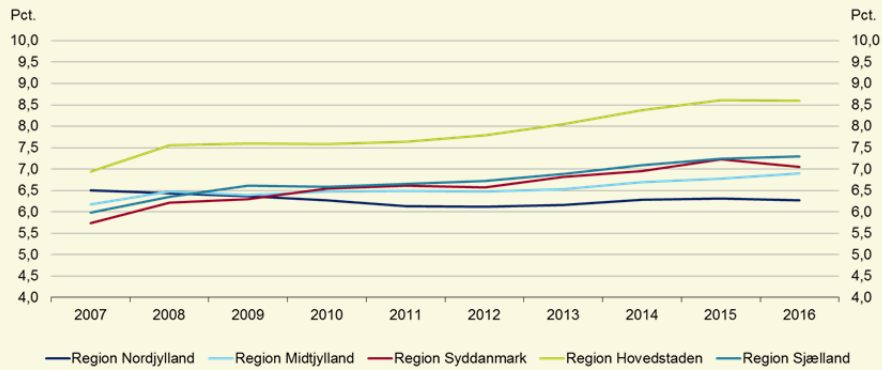
Anm.: Antal ansatte i 2016 er beregnet på baggrund af data for januar til og med november 2016, idet data for december 2016 ikke var tilgængelig på beregningstidspunktet.

De øvrige regioner følger overordnet set samme udvikling som Region Hovedstaden. Der ses dog forskelle i udviklingen på tværs af regionerne. Region Nordjyllands antal administrative medarbejdere pr. 1.000 indbyggere er faldet relativt i forhold til de øvrige regioner fra den næsthøjeste andel i 2007 efter Region Hovedstaden til den næstlaveste andel i 2016. Modsat er Region Syddanmarks andel steget relativt i forhold til de øvrige regioner fra det næstlaveste antal administrative medarbejdere pr. 1.000 indbyggere i 2007 til den næsthøjeste andel i 2016 efter Region Hovedstaden.

Figur 15 nedenfor viser andelen af administrative medarbejdere set i forhold til det samlede antal medarbejdere i regionen. Denne opgørelse tager højde for størrelsen af regionernes drifts- og anlægsvirksomhed, jf. også figur 10.

Figur 15

Administrative medarbejders andel af alle ansatte i regionerne 2007-2016



Kilde: KRL-data og egne beregninger.

Anm.: Antal ansatte i 2016 er beregnet på baggrund af data for januar til og med november 2016, idet data for december 2016 ikke var tilgængelig på beregningstidspunktet.

Figur 15 viser, ligesom figur 14, en overordnet stigning i administrationsandelen fra 2007 til 2016. De to figurer adskiller sig imidlertid fra hinanden i årene 2010-2012, hvor administrationen falder set i forhold til antal 1.000 indbyggere i regionen, men stagnerer set i forhold til antal ansatte i regionen. Hvis der igen ses bort fra Region Hovedstaden, adskiller Region Nordjylland sig ligeledes fra de øvrige regioner ved, at andelen af administrative ansatte er faldet i årene 2007-2011, således at regionen er gået fra at have den næsthøjeste administrationsandel i 2007 efter Region Hovedstaden til den laveste andel i 2016.

Forskellene på tværs af regionerne kan bl.a. skyldes en varierende udliciteringsgrad på IT-området samt omfang og antal af kvalitetsfundsbyggerier i den enkelte region (KORA 2012: 5). Forskellene regionerne imellem kan ligeledes indikere et egentligt effektiviseringspotentiale i regioner med en relativ høj administrationsandel, men kan fx også dække over en organisering og arbejdsdeling, hvor det sundhedsfaglige personale i højere grad aflastes fra administrativt arbejde. Det vil dog kræve nærmere analyser og bedre data at afdække de potentielle forklaringer på, hvad der driver den konstaterede vækst i regionernes administrative resourceforbrug.

4. Litteraturhenvisning

KORA (2012): *Regionernes administrative ressourceforbrug 2007-2011*