



Folketingets Socialudvalg

Holmens Kanal 22
1060 København K
Telefon 33 92 93 00
post@sm.dk
www.sm.dk

Sagsnr.
2025 - 1133

Doknr.
980781

Dato
18-03-2025

Folketingets Socialudvalg har d. 18. februar 2025 stillet følgende spørgsmål nr. 418 (alm. del) til social- og boligministeren, som hermed besvares.
Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Katrine Daugaard (LA).

Spørgsmål nr. 418:

"Vil ministeren redegøre for Ankestyrelsens kriterier for at få udbetalt bonus eller ekstra vederlag, og om ministeren finder det passende, at der bruges offentlige midler på at udbetale bonusser til ansatte i Ankestyrelsen?"

Svar:

Eventuel udbetaling af engangsvederlag til ansatte i Ankestyrelsen håndteres af Ankestyrelsen. Til brug for besvarelsen har jeg derfor indhentet bidrag fra Ankestyrelsen, som jeg henholder mig til. Ankestyrelsen oplyser, at:

"Det skal indledningsvist præciseres, at bonus eller ekstra vederlag i besvarelsen betegnes 'engangsvederlag'. Udbetaling af over- eller merarbejde samt tildeling af varige løntillæg anses ikke for omfattet af spørgsmålet.

Ankestyrelsens medarbejdere aflønnes i overensstemmelse med de overenskomster, der er indgået mellem arbejdsmarkedets parter på statens område. Engangsvederlag til medarbejderne udbetales i forlængelse af en årlig lønforhandling, som vi [Ankestyrelsen] overenskomstmæssigt er forpligtet til at afholde. Det er direktionen, der fastsætter puljen, og som godkender forhandlingsresultatet. Kriterierne for tildeling af løntillæg – herunder både engangsvederlag og varige tillæg er angivet i Ankestyrelsens lønpolitik. Engangsvederlag ledsages altid af en individuel begrundelse.

Uddrag af Ankestyrelsens gældende lønpolitik:

"Der lægges vægt på følgende (ikke prioriterede) kriterier ved tildeling af lønforbedringer:

- Resultater ud over det forventelige
- Et højt fagligt niveau i opgaveløsningen.
- Kompetencer, som er strategisk relevante for Ankestyrelsen, og som bringes i anvendelse effektivt og vedholdende.
- Fleksibilitet i forhold til opgavevaretagelsen, og i forhold til at benytte kompetencer på nye sagsområder.
- Omsætter erfaring fra tidligere områder i den nuværende opgaveløsning.
- Opnået brede kompetencer på baggrund af indgående kendskab til flere af styrelsens opgaver.



- *Selvstændighed og ansvarlighed som ligger ud over det forventelige i forhold til medarbejderens erfaring og sagsområdets kompleksitet.*
- *Nytænkning og kreativitet i forhold til opgavevaretagelsen på afdelingens sagsområder eller i forhold til koncernens eller Ankestyrelsens strategiske indsatsområder.*
- *Bidraget til dialog, formidling og vidensdeling internt og eksternt.*
- *Medvirker til at etablere eller videreudvikle samarbejder på Ankestyrelsens arbejdsområder.*
- *Understøtter at Ankestyrelsens viden bidrager til korrekt sagsbehandling i alle instanser.*
- *Imødekommenhed og respekt, hvor medarbejderen i særlig grad hjælper og vejleder borgere, samarbejdspartnere og kolleger.*
- *Giver og modtager anerkendende, systematisk og troværdig feedback for at gøre vores opgaveløsning bedre og udvikle den enkelte medarbejders kompetencer.*
- *Bidraget på en positiv, respektfuld og anerkendende måde til et godt arbejdsmiljø.*
- *Entusiasme, hvor medarbejderen vedvarende yder en ekstra indsats.”*

Engangsvederlag til styrelsens chefer (ankechefer, kontorchefer og vicedirektører) udbetales ligeledes i forlængelse af en årlig cheflønforhandling som vi overenskomstmæssigt er forpligtet til at afholde. Det er direktionen, der beslutter rammerne. Engangsvederlag gives med en individuel begrundelse ud fra følgende kriterier:

- *Kontorets samlede resultatopfyldelse i året, herunder chefens indsats i forhold til at iværksætte indsatser for at sikre målopfyldelse*
- *Bidrag til opfyldelse af Ankestyrelsens strategiske målsætninger*
- *Den samlede ledelsesindsats vurderet på baggrund af ledelseskompasset*
- *Modtagelse og oplæring af nye/rokerede medarbejdere*
- *Håndtering af omorganiseringer, ressource tilpasninger, flytninger*
- *Håndtering af særlige, tværgående ansvarsområder”*

Det bemærkes desuden, at det er aftalt mellem overenskomstparterne på statens område, at en del af de offentligt ansattes løn skal forhandles lokalt.

Derudover kan jeg oplyse, at Social- og Boligministeriets departement årligt tager stilling til udbetaling af engangsvederlag til direktørerne under Social- og Boligministeriets ressort. Tildeling af engangsvederlag til en styrelsesdirektør beror dels på målopfyldelse i forhold til styrelsens resultatplan, dels på en skønsmæssig vurdering.

Med venlig hilsen
Sophie Hæstorp Andersen
Social- og boligminister