

Administration



Økonomi og Stab har i samarbejde med de øvrige afdelinger udarbejdet en analyse af kommunens samlede udgifter til administration.

Baggrunden for analysen er, at Albertslund Kommune i flere forskellige analyser har administrationsudgifter, der er forholdsmæssigt større, end kommunens størrelse kan berettige – også når der korrigeres for sociale forhold. Eksempelvis har Økonomi- og Indenrigsministeriets Benchmarkingenhed opgjort de faktiske udgifter til at være 16 pct. højere end forventet for kommunen¹. Disse tal blev gennemgået i bilag til budgetkataloget til budget 2019.

Analysen her falder i tre dele. Første del tager udgangspunkt i de tværkommunale analyser og gennemgår hvordan og hvorfor Albertslund ligger som vi gør, når det kommer til administrative udgifter. Anden del tager udgangspunkt i en intern analyse af, hvad de administrative ressourcer i kommunen bruges på. Både i forhold til hvilke afdelinger og i forhold til hvilke opgaver, det omhandler. Sidste del af analysen giver en beskrivelse af de spor, der kan arbejdes videre med i forhold til at finde potentielle forslag til budget 2020.

Om en del af analysen har der omkring økonomi og lønopgaver været afholdt workshop med KKK (Kommuner-nes Landsforenings Konsulentvirksomhed) og ressourceopførelsen på disse to administrative områder har været vurderet ift. data fra 40 andre kommuner. Der afventes endelig rapportering fra KKK omkring resultat og nuværende analyse inddrager derfor kun overordnet tal, konklusioner og anbefalinger. Anvendelsen af KKK har været et gratis tilbud som led i MEP (Modernisering- og Effektiviseringsprogrammet), hvor KL som led i Økonomiaftalen har fået midler fra staten til at understøtte kommunernes arbejde med effektiviseringer, erfaringsudveksling og udvikling af nøgletal og benchmarkingværktøjer.

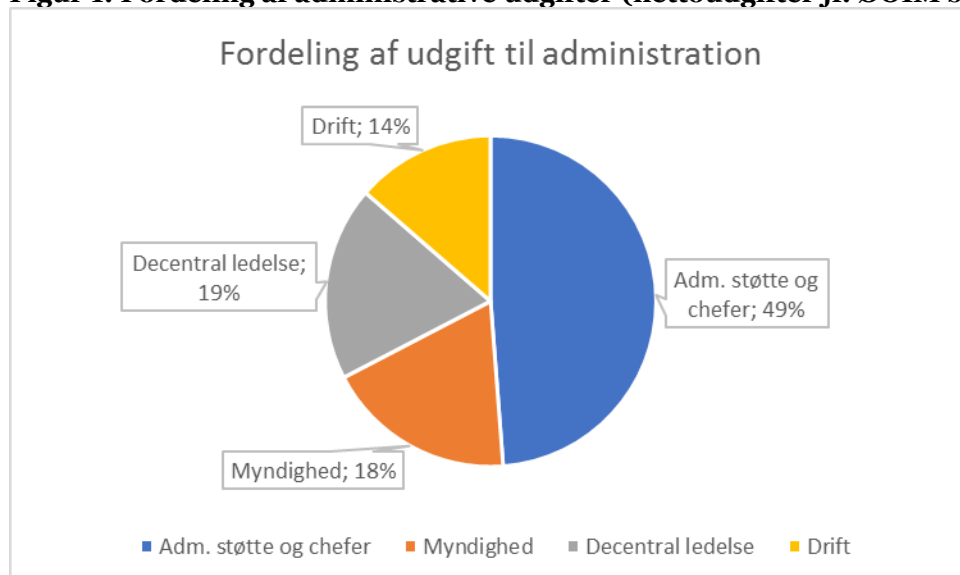
1. Albertslund Kommunes administration i forhold til øvrige kommuner

Det ses blandt andet af Økonomi- og Indenrigsministeriets analyse, at ca. 14 pct. af udgifterne i Albertslund Kommune går til drift, mens de resterende 86 pct. går til løn. Det svarer til at øvrig drift udgør 44 mio. kr. (regnskab 2017). Disse er fordelt på alt fra indkøb af kuglepenne og papir til printere over større eksterne analyser af områder og til IT-kontrakter for mange mio. kr. til kommunens digitale infrastruktur. Udgiften isoleret set er større end de 44 mio. kr. men påvirkes af en indtægt fra eksempelvis de KKR-konsulenter som andre kommuner betaler til.

Da øvrige udgifter har været genstand for tidligere analyser og indkøbsbesparelser i budgetaftalen for 2018 og 2019 er det besluttet, at administrationsanalysen frem mod budget 2020 skal fokusere på de 86 pct. eller 282 mio. kr. der vedrører løn.

¹ <https://oimb.dk/media/20273/hele-analysen-inkl-bilag.pdf> Benchmarkindikator på side 142.

Figur 1: Fordeling af administrative udgifter (nettoudgifter jf. ØOIM's definition)



Økonomi og Stab har på foranledning af Chefforum lavet udtræk over samtlige administrative årsværk i kommunen ud fra Økonomi- og Indenrigsministeriets definition². I alt viser opgørelsen, i lighed med ministeriets, at Albertslund ud fra den gængse definition har en samlet administrativ arbejdskraft på 539 årsværk, svarende til de 282 mio. kr. der bruges på løn. Fordelt på ministeriets hovedkategorier og afdelinger er opgørelsen over årsværk som vist i Tabel 1³. Opdelingen på kategorier er ikke lavet ud fra opgaver, men baseret på stillingskategorier i de løntræk kommunen og ministeriet har adgang til.

Tabel 1: Afdeling/funktion	Administrative støttefunktioner og chefer	Decentrale ledere	Myndigheds-personale	Sum i alt
Borger & Arbejdsmarked	70,6	2,0	51,1	123,7
Kultur og Fritid	33,4	7,0		40,4
Dagtilbud	10,4	27,4	1,0	38,9
DKE	3,8		2,0	5,8
Drift og service	5,6	5,0		10,6
Miljø & Teknik	20,3		24,5	44,8
Skoleområdet	25,9	46,8	1,0	73,7
Social & Familie	25,9	7,0	37,7	70,5
Stabsenheder	85,1		1,0	86,1
Byudvikling og erhverv	4,9		3,0	7,9
Sundhed, Pleje & Omsorg	19,2	10,0	7,7	36,8
Sum i alt	305,1	105,2	128,9	539,2

Administrative støttefunktioner og chefer udgør størstedelen af medarbejderne, og dækker over en lang række blandede funktioner som økonomi, løn, sekretariat og ledelse. Især Stabsenhederne og Borger og Arbejdsmarked har mange medarbejdere i denne kategori.

Decentral ledelse er primært Skoler & Uddannelse samt Dagtilbud, hvor rigtig mange enheder har souschefer og/eller afdelingsledere.

² ØOIM's definition omfatter udgifter og indtægter på hovedkonto 6 (bortset fra Administrationsbygninger mv.) Derudover medtages medarbejdere på andre hovedkonti (velfærdsområderne), hvis de har en stillingskategori som ledere eller decentrale ledere samt stillingskategorier som opfattes som administrative. Således vil HK'ere, Magistre mv. tælle som administrative medarbejdere uagtet hvor deres løn konteres. Der er i alt 54 stillingsbetegnelser, som betragtes som administrative.

³ Opgjort med løndata fra november 2018

På myndighedsområdet er der tre primære afdelinger, der skiller sig ud. Borger og Arbejdsmarked, Miljø og Teknik samt Social og Familie. Det skyldes at områderne har mange sager, der kræver administrative afgørelser. Derudover indgår der i tallene 6,4 årsværk under stabsenheder, der er KKR-medarbejdere. Disse er fælles med alle andre kommuner i KKR-samarbejdet i hovedstaden, men sidder alle i Albertslund Kommune. De trækker lønudgiften op, men bliver modsvaret af en indtægt på øvrig drift, hvor de andre kommuner i samarbejdet indbetaler deres andele af udgiften.

Ved hjælp af en *sammenligningsfaktor* kan det beregnes, hvordan kommunens forbrug er i forhold til det forventede forbrug. De forventede udgifter beregnes ud fra en kompleks model, som tager højde for følgende faktorer: *Socialøkonomisk indeks, Befolkningstal, Ø-kommuner, udgiftspres, rejsetid pr indbygger, Andel 0-17 årige, ledighed*. Faktorerne vægter forskelligt ift. bestemte administrative udgifter. Sammenligningsfaktoren tager dog ikke højde for kommunernes serviceniveau.

Sammenligningsfaktoren er af ministeriet defineret, som de faktiske administrationsudgifter divideret med de forventede administrationsudgifter gange 100. En faktor på 107 vil derfor indikere, at de faktiske udgifter er 7 pct. over det forventede, og omvendt vil en faktor på 97 indikere, at administrationsudgifterne er 3 pct. under det forventede.

Sammenligningsfaktoren for Albertslund kommune på de tre lønkategorier og samlet set er som vist i følgende tabel. Grundet store konteringsmæssige udfordringer beregnes der ikke sammenligningsfaktor for øvrige driftsomkostninger.

Tabel 2: Administrative udgifter i AK sammenlignet med forventet niveau

	Administration samlet	Administrative støttefunktioner og chefer	Myndigheds-personale	Decentrale ledere	Øvrige administrationsudgifter udover løn
Kr. pr indbygger	11.842	5.779	2.200	2.250	1.614
Antal årsværk	539	305	129	105	
Sammenligningsfaktor	116	116	117	102	

Som det ses er sammenligningsfaktoren på decentrale ledere kun på 102, svarende til et ressourceforbrug på decentral ledelse som er 2 pct. højere end det forventede. Idet den samlede sammenligningsfaktor er på 116 kan det altså konstateres, at det ikke er på decentral ledelse Albertslund forholdsmæssigt ligger for højt. Dette understøttes af, at en række øvrige vestegnskommuner har en markant højere sammenligningsfaktor end Albertslund for decentrale ledere - kun Høje-Taastrup med en faktor på 100 ligger lavere:

Tabel 3: Administrative udgifter i AK sammenlignet med nabokommuner – decentral ledelse

Kommune	Faktiske udgifter til decentral ledelse	Forventede udgifter til decentral ledelse	Sammenligningsfaktor
Albertslund	2.250	2.197	102
Ballerup	2.650	2.073	128
Brøndby	2.363	2.214	107
Glostrup	2.578	1.912	135
Høje-Taastrup	2.112	2.118	100
Ishøj	2.579	2.306	112

På myndighedsområdet er sammenligningsfaktoren 117. Idet der i alt er 129 årsværk på myndighed vil en reduktion på 17 pct. svare til knap 22 årsværk. Jævnfør nedenstående vil dette dog være et usikkert tal.

Tabel 4: Administrative udgifter i AK sammenlignet med nabokommuner – myndighedsområdet

Kommune	Faktiske udgifter til myndighedsområdet	Forventede udgifter til myndigheds-området	Sammenligningsfaktor
Albertslund	2.200	1.886	117
Ballerup	1.777	1.695	105
Brøndby	1.836	1.921	96
Glostrup	1.969	1.750	113
Høje-Taastrup	1.738	1.842	94
Ishøj	1.380	1.524	91

Usikkerheden skyldes at konteringspraksis på myndighedsområdet svinger meget fra kommune til kommune. Brøndby og Albertslund kommuner sammenlignes er relevante at sammenligne med baggrund i størrelse, demografi, sociale forhold og arbejdsmarkedstilknytning. Albertslund har en faktor på 117 og Brøndby en faktor på 96. Det kan således umiddelbart se ud til, at Brøndby på myndighedsområdet har markant lavere udgifter end Albertslund. Men ses der nærmere på lønudgifter på Jobcentrene, der udgør størstedelen af myndighedsområdet jævnfør tabel 10, ses det, at bogføringspraksis er forskellig. Således er Albertslund kommunes lønudgifter fordelt med 16 pct. på hovedkonto 5 og 84 pct. på hovedkonto 6. Til sammenligning har Brøndby konteret 66 pct. af lønudgifterne på hovedkonto 5 og kun 34 pct. på konto 6. Denne forskel gør, at udgifterne kan være ens eller tæt på ens, men konteringspraksis gør, at det i opgørelser som denne ser forskelligt ud. Det er derfor svært entydigt at sige at Albertslund er så meget dyrere på myndighedsområdet, som tallene umiddelbart viser. På baggrund af den særskilte analyse af udgifter på Jobcentret kan det således konkluderes, at der ikke umiddelbart er et effektiviseringspotentiale selvom tallene her isoleret set kunne antyde, at der er.

Tilbage er udgifterne til administrative støttefunktioner og chefer, hvor sammenligningsfaktoren er 116. Det er på niveau med Ballerup, lavere end Glostrup men højere end Brøndby og Høje-Taastrup, der begge ligger på faktor 97.

Tabel 5: Administrative udgifter i AK sammenlignet med nabokommuner – Administrative støttefunktioner og chefer

Kommune	Faktiske udgifter til adm. støttefunktioner og chefer	Forventede udgifter til adm. støttefunktioner og chefer	Sammenligningsfaktor
Albertslund	5.779	4.976	116
Ballerup	5.341	4.625	115
Brøndby	5.168	5.305	97
Glostrup	5.814	4.586	127
Høje-Taastrup	4.523	4.645	97
Ishøj	5.579	5.207	107

Hvis der kunne laves en besparelse så Albertslund gik fra faktor 116 til 100, så udgiften endte på det forventede niveau, vil det give en effektivisering på omkring 25 mio. kr. eller knap 50 årsværk.

Et så stort effektiviseringspotentiale er dog ikke realistisk, da en del af forklaringen på de høje administrationsudgifter er en tæt sammenhæng mellem udgifter til administration og øvrige udgifter i kommunerne. Sammenligningsfaktoren tager ikke højde for kommunernes serviceniveau. Der er således alt-andet-lige et administrativt "overhead" på kommunens samlede udgifter. Der er således et højere administrativt forbrug i de kommuner, hvor serviceniveauet er højere. Hvor stort dette overhead er kan ikke opgøres fuldstændigt, men der kan regnes et kvalificeret skøn.

I Økonomi- og Indenrigsministeriets skrivelse om kommunal udligning og generelle tilskud i 2019 ses det, at Albertslund Kommune har et samlet forventet udgiftsbehov på 2,01 mia. kr. eller 71.908 kr. pr indbygger⁴. Hvis dette tal sammenholdes med et faktisk udgiftsniveau i budgettet på 2,26 mia. kr. svarende til 81.008 kr. pr indbygger⁵ kan der beregnes en sammenligningsfaktor for de generelle udgifter og ikke kun for de administrative. Denne faktor er på 112,7 og indikerer altså, at serviceniveauet i Albertslund Kommune er 12,7 pct. over det forventede niveau givet de socioøkonomiske og aldersmæssige rammevilkår.

At sammenkoble serviceniveaufaktoren på 112,7 og administrationsudgiftsfaktoren på 116 en-til-en vil være en forsimpning af meget komplekse sammenhænge. Men at størstedelen af de høje administrationsomkostninger kan kobles til det høje serviceniveau i kommunen er ikke urealistisk. Om det så er halvdelen, to tredjedel eller tre fjerdedele af administrationsudgifterne, der kan forklares med serviceniveauet vil kræve et yderligere analysearbejde at klarlægge. Derfor er et kvalificeret skøn, at 50 til 75 pct. af de højere udgifter til støttefunktioner og chefer end det forventede udgiftsniveau skyldes serviceniveauet i kommunen. Tilbage er så 25 til 50 pct. af udgifterne, svarende til mellem 6 og 12,5 mio. kr. kr., der ikke umiddelbart kan forklares med serviceniveauet.

På underliggende niveauer adskiller Albertslund kommune sig også fra andre kommuner og landsgennemsnit. Dette gælder kontering af IT udgifter samt anvendelsen af intern afregning.

IT udgifter er ud fra normal konteringspraksis en del af de administrative omkostninger i en kommune. Her ligger Albertslund Kommune over gennemsnittet. Der er nogle kommuner som ligger urealistisk lavt på IT-udgifter, hvilket skyldes at de måske konterer IT udgifter på serviceområderne også. Havde Albertslund anvendt en lignende praksis, ville de administrative udgifter fremstå mindre, men kommunens samlede udgifter vil fortsat være de samme.

Albertslund anvender heller ikke intern afregning ift. det administrative område og ligger ca. 350,- under landsgennemsnittet for interne indtægter pr. indbygger. Hvis Albertslund havde samme praksis som landsgennemsnittet ville de administrative udgifter falde ca. 10 mio.kr., men kommunens samlede udgifter vil være de samme. Intern afregning kan omfatte salg af tjenesteydelser til velfærdsområderne. Det kunne eksempelvis være at administrationen afregnede interne konsulentudgifter overfor serviceområderne. På samme vis vil det også kunne omfatte afregning af IT ydelser og licenser fra velfærdsområderne til administrationen.

2. Intern gennemgang af administrationen i Albertslund

For at skabe et mere præcist billede af, hvad medarbejderne laver, er der i marts måned gennemført en spørgeskemaundersøgelse i alle afdelinger. Her har den enkelte afdelingschef ud fra en oversigt over administrative medarbejdere fordelt medarbejdernes arbejdstid på en række overordnede opgavekategorier. Det gør, at der kan gives et mere kvalificeret billede af, hvordan tidsforbruget anvendes, og om der varetages ikke-administrative opgaver af de medarbejdere, der tæller med som administration. En samlet opgørelsen fordelt på afdelinger ses i Bilag 1, mens de overordnede konklusioner for hele kommunen ses i tabel 6:

⁴ Tabel 4,1 side 84: https://oim.dk/media/20479/kommunal-udligning-og-generelle-tilskud-2019_pdfa-ny.pdf

⁵ www.noegletal.dk, se nøgletallet "Udgifter i alt pr. indb." og "Indbyggertal 1. januar".

Tabel 6: Arbejdsområde	Antal årsværk i kommunen	Procent af samlet antal administrative årsværk
Økonomi	53,9	10,4
Løn	17,9	3,5
Borgerrettede opgaver	97,9	18,9
Myndighedsområdet	149,8	28,9
Sekretariat (ink. kommunikation)	75,8	14,6
Ledelse	69,2	13,3
HR, jura	26,8	5,2
KB-udvalg og DIF	15,90	3,1
Indkøb	3,4	0,7
IT	7,8	1,5
I alt	518,4*	100

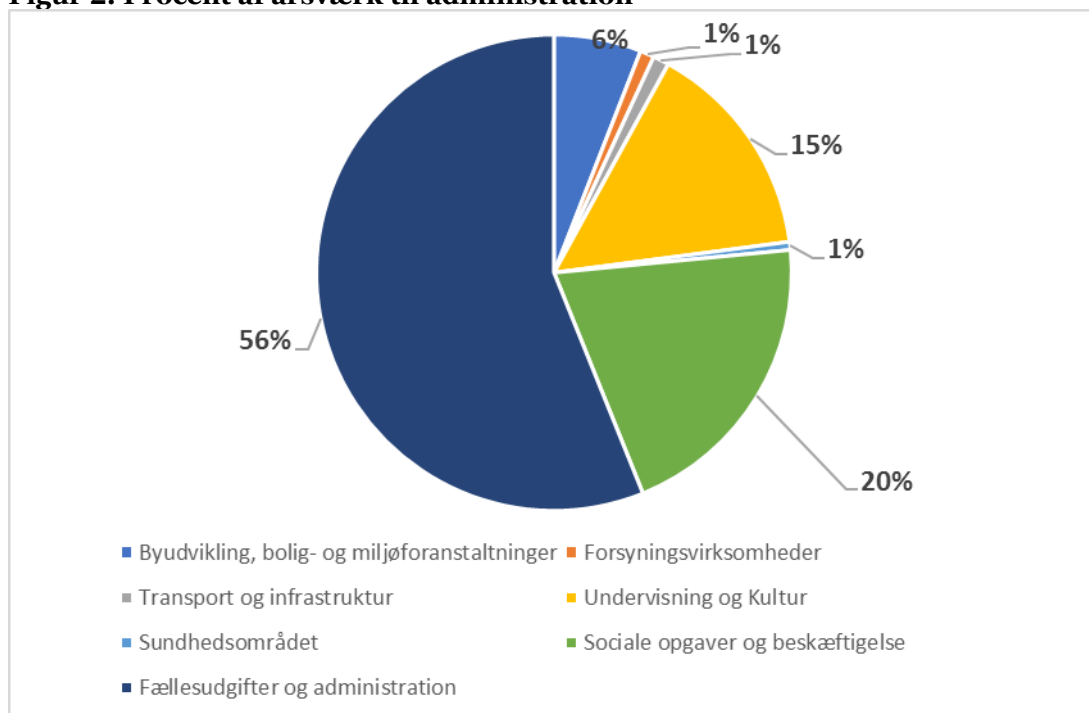
*Difference til Tabel 1 skyldes den konkrete gennemgang af medarbejdere, hvor nogle er stoppet, andre kommet til og fleksjobbere er trukket fra. Det er lykkedes at kortlægge 96 % af de administrative medarbejdere.

I de følgende afsnit gennemgås disse 518,4 årsværk fordelt på hver enkelt kategori for sig selv. Dog sorteres de 6,4 årsværk, der vedrører KKR-sekretariatet fra. Derfor er grundlaget for de følgende tabeller 512 årsværk. På flere delområder udestår der stadig en del af analysearbejdet, hvorfor dette skal betragtes som en foreløbig gennemgang der skal understøtte arbejdet med at udpege spor til den videre budgetproces.

Hvis de 512 årsværk fordeles på de 7 hovedkonti, der er defineret i ministeriets regnskabssystem for kommuner, er det ikke overraskende hovedkonto 6 "fællesudgifter og administration", hvor størstedelen af årsværk er placeret. Denne hovedkonto dækker over en del af jobcentret, chef- og direktørlagene samt centrale stabsenheder. Derudover ligger der 20 % af årsværkene på

"Sociale opgaver og beskæftigelse" samt 15 % på "Undervisning og Kultur":

Figur 2: Procent af årsværk til administration



I tabellerne for områderne er der vist antal årsværk, der bruges på de forskellige opgavetyper fordelt på afdelinger. Der fremgår endvidere hvor mange medarbejdere, som beskæftiger sig med opgaven. I forhold til sidstnævnte er der beregnet en procent, som viser forholdet mellem antal årsværk der varetager en opgave og hvor mange forskellige medarbejdere, som har med opgaven at gøre samlet. Til eksempel vil 50% angive, at 10 medarbejdere i gennemsnit bruger halvdelen af deres arbejdstid på økonomi eksempelvis (5 årsværk delt med 10 medarbejdere). Jo lavere procent, jo mere spredt er opgaven og jo mindre tid bruger den enkelte medarbejder i gennemsnit på opgaven.

Økonomi

Økonomi dækker alle opgaver med budgetlægning, økonomistyring og -opfølgning, bilags- og fakturahåndtering samt debitorområdet.

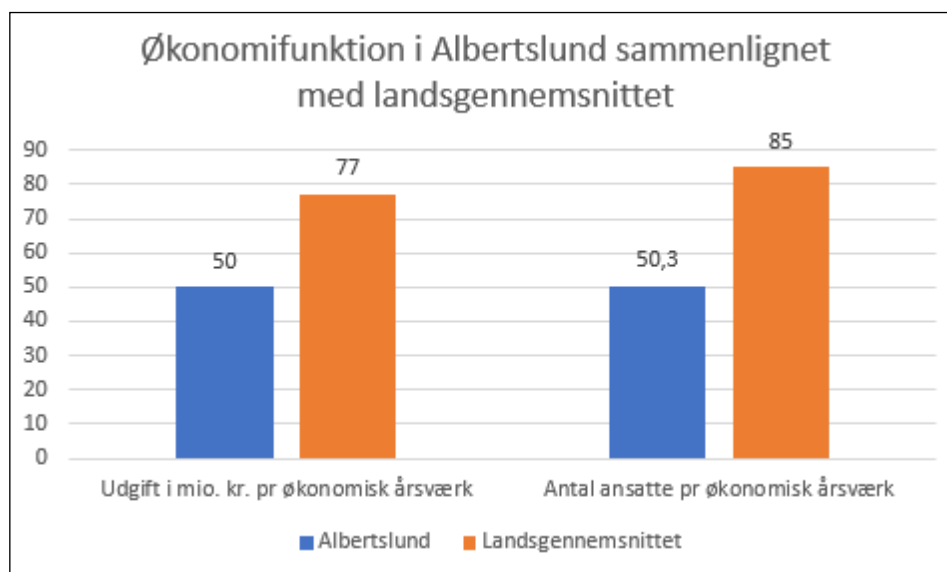
Tabel 7: Økonomi	Antal årsværk	Pct. af samlet antal årsværk	Antal medarbejdere	Årsværk ift. antal medarbejdere
Borger & Arbejdsmarked	2,4	4,5%	6	40%
Kultur og Fritid	4,4	8,2%	19	23%
Dagtilbud	4,0	7,5%	28	14%
DKE	0,1	0,2%	1	10%
Drift og service	2,2	4,0%	10	22%
Miljø & Teknik	6,5	12,0%	29	22%
Skoleområdet	7,8	14,5%	52	15%
Social & Familie	6,5	12,1%	16	41%
Stabsenheder	14,0	26,0%	17	82%
Byudvikling og erhverv	0,0	0,0%	0	0,0%
Sundhed, Pleje & Omsorg	6,0	11,1%	22	27%
Hovedtotal	53,9	100%	200	27%

Overordnet er der 54 årsværk, der bliver brugt på økonomi-relaterede opgaver. De 14 er placeret centralt, og beskæftiger sig blandt andet med budgetlægning, økonomiopfølgning, regnskab og debitorstyring. Resten er placeret decentralt, og består blandt andet af bogføringer og betalinger, økonomiopfølgning samt kontantkasser og beboerregnskaber.

KL har kigget tallene på økonomiområdet igennem og deres sammenligning viser, at Albertslund kommunens ressourceforbrug i forhold til økonomiopgaver er større, end landsgennemsnittet (undersøgte kommuner) når man ser i forhold til budgettets samlede størrelse. Således er kommunens samlede økonomiske volumen pr økonomi-årsværk 50 mio. kr. mens landsgennemsnittet er på 77 mio. kr. Sammenligner man på antal ansatte som udtryk for økonomisk volumen, er der i Albertslund ansat 50,3 medarbejdere pr årsværk til økonomi, mens der på landsplan er ansat 85 årsværk pr økonomi-årsværk.

Tallene skal tages med et vist forbehold, idet der ikke er taget højde for kommunernes størrelse, ligesom der er fortolkningsmuligheder når der indberettes data til benchmarkingværktøjet. Der er dog en indikation af, at der er et effektiviseringspotentiale på økonomiområdet.

Figur 3: Sammenligning af ressourceforbrug – økonomifunktioner



Løn

Løn opgaver dækker alle opgaver i forbindelse med ansættelse af medarbejdere annoncering, opstart og administration af deres lønudbetalinger. Opgaverne omfatter endvidere refusioner – hjemtagelse og udkontering heraf.

Tabel 8: Løn	Antal årsværk	Pct. af samlet antal årsværk	Antal medarbejdere	Årsværk ift. antal medarbejdere
Borger & Arbejdsmarked	0,3	1,7%	1	30%
Kultur og Fritid	0,7	3,9%	5	14%
Dagtilbud	2,6	14,5%	27	10%
DKE	0,1	0,6%	1	10%
Drift og service	0,9	5,0%	8	11%
Miljø & Teknik	0,2	1,1%	2	10%
Skoleområdet	3,2	17,9%	43	7%
Social & Familie	2,6	14,5%	11	24%
Stabsenheder	4,4	24,6%	5	88%
Byudvikling og erhverv	0,0	0,0%	0	0,0%
Sundhed, Pleje & Omsorg	3,0	16,7%	16	19%
Hovedtotal	17,9	100%	119	15%

En lignende gennemgang og sammenligning på lønområdet – som for økonomi- er under udarbejdelse, men er ikke gennemført endnu. De præcise tal vil forelægge primo maj, men de foreløbige konklusioner fra KL peger på, at Albertslund har en lille administration på lønområdet i forhold til antal ansatte.

Allerede nu kan det dog ses, at de 18 årsværk er delt på 119 forskellige medarbejdere, svarende til at kun 15 % af medarbejdernes tid i gennemsnit bruges på lønrelaterede opgaver. Det kan overvejes, om en højere grad af specialister med flere opgaver fokuseret omkring løn ville kunne højne kvaliteten og effektiviteten, i stedet for at have så stort et antal medarbejdere til at udføre sammenlignelige opgaver. Det er derfor værd at se nærmere på graden af centralisering og decentralisering, der i øjeblikket er på området.

Borgerrettede opgaver

Borgerrettede opgaver er medtaget som opgavekategori for at kunne adskille de opgaver, som medarbejdere med administrative stillingskategorier varetager, men som ikke er egentlige administrationsopgaver.

Tabel 9: Borgerrettede opgaver	Antal årsværk	Pct. af samlet antal årsværk	Antal medarbejdere	Årsværk ift. antal medarbejdere
Borger & Arbejdsmarked	15,6	15,9%	18	87%
Kultur og Fritid	14,7	15,0%	38	39%
Dagtilbud	8,1	8,3%	27	30%
DKE	2,8	2,9%	6	47%
Drift og service	1,1	1,1%	3	37%
Miljø & Teknik	18,4	18,8%	30	61%
Skoleområdet	15,9	16,2%	53	30%
Social & Familie	9,4	9,6%	16	59%
Stabsenheder	4,8	4,9%	5	96%
Byudvikling og erhverv	0,0	0,0%	0	0,00%
Sundhed, Pleje & Omsorg	7,1	7,3%	25	28%
Hovedtotal	97,9	100%	221	44%

Som det ses af Tabel 5 viser afdelingschefernes konkrete gennemgang af medarbejderne, at næsten 100 årsværk er borgerrettede opgaver. Det er stort set alle afdelinger, der har årsværk som efter ministeriets definition er administration, men som efter afdelingschefernes vurdering er borgerrettede opgaver. Næsten hver fjerde af årsværkene ligger på Skoleområdet, men også på Kultur og Fritid er der mange årsværk, der i praksis er borgerrettede. Det betyder, at en administrativ besparelse ud fra nøgletal også vil komme til at ramme borgerrettede opgaver, hvis den skal effektueres. Den reelle administrationer således knap 100 årsværk mindre, end ministeriets opgørelse viser.

De knap 100 årsværk, der går til borgerrettede opgaver, er fordelt på 221 medarbejdere. Det betyder, at medarbejderne i gennemsnit bruger næsten halvdelen af deres arbejdstid på borgerrettede opgaver. Det er derfor forventeligt, at en stor del vil være rene borgerrettede medarbejdere, og derfor bør det undersøges om en kvalificering af brug af stillingskategorier vil kunne få Albertslund kommune til at fremstå med en mindre og mere korrekt opgørelse af administrationens størrelse.

De medarbejdere, der ligger bag tallene i denne kategori varetager mange forskellige funktioner tæt på borgerne. Det er biblioteksansatte, der servicerer borgere, men tæller som administration. Det er ansatte på skolerne, der grundet deres stillingskategori tæller med, men kun delvist er administrative - og ellers tager del i undervisningen eller lignende. Det er ledere på dagtilbudsområdet, der dels har tid til administrative opgaver, men også til dels indgår i normeringen, og derfor er sammen med børnene en del af tiden. Og det er medarbejdere på teknikområdet, der står for bygningsvedligeholdelse og lignende, der også sker i spændet mellem administration og borgernær service. Derudover er der en række felter, hvor det borgernære grænser tæt op mod eksempelvis myndighedsopgaver, hvorfor det kan være svært at opdele disse kategorier fuldstændigt. Dette kan eksempelvis være tilfældet på jobcentret eller borgerservice i biblioteket.

Myndighedsområdet

Myndighedsområdet omfatter de traditionelle administrative opgaver som kommunen har som gældende myndighed jf. forskellige lovgivninger. Dette omfatter sagsbehandling, visitationer, afgørelser mv.

Tabel 10: Myndigheds-opgaver	Antal	Pct. af samlet	Antal medarbejdere	Årsværk ift. antal
------------------------------	-------	----------------	--------------------	--------------------

	årsværk	antal årsværk	bejdere	medarbejdere
Borger & Arbejdsmarked	80,0	53,4%	86	93%
Kultur og Fritid	6,3	4,2%	13	48%
Dagtilbud	2,1	1,4%	14	15%
DKE	0,6	0,4%	4	15%
Drift og service	0,1	0,1%	4	3%
Miljø & Teknik	11,1	7,4%	18	62%
Skoleområdet	4,0	2,7%	34	12%
Social & Familie	36,5	24,3%	41	89%
Stabsenheder	1,5	1,0%	8	19%
Byudvikling og erhverv	3,9	2,6%	6	65%
Sundhed, Pleje & Omsorg	3,7	2,5%	8	46%
Hovedtotal	149,8	100%	230	65%

På myndighedsområdet peger gennemgangen på, at der er 150 årsværk til myndighedsopgaver. Jævnfør tabel 1 er det lidt mere, end ministeriets opgørelse viser. Det skyldes, at nogle årsværk hos ministeriet står som administrative støttefunktioner, men hvor det vurderes at være myndighedsfunktioner, de varetager. Dette gør sig især gældende i Borger og Arbejdsmarked. Derudover er myndighedsområdet især stort på Sundhed, Pleje, Omsorg og i Social og Familie, hvor der er mange sagsbehandlere og visitatorer.

Spredningen af opgaver på myndighedsområdet er mindre end på de fleste øvrige kategorier, hvilket er et udtryk for at myndighedspersonalet kun i begrænset omfang laver andre opgaver end myndighedsfunktioner. Især i afdelingerne Borger og Arbejdsmarked og Social og Familie og spredningen lav. Den del af myndighedsopgaver, der ligger i Borger og Arbejdsmarked, indgår i budgetanalysen på området.

Sekretariat

Sekretariatsopgaver er en bred opgave definition som omfatter understøttelse af ledelsen, medarbejdere samt enheder og tilbud internt i afdelingen. Sekretariatsopgaverne dækker også over sekretariatsfunktioner som rækker ud mod borgere og virksomheder. Sekretariatsopgaver omfatter endvidere mødeforplejning, telefon-tid, vagtplanlægning, kommunikation mv.

Tabel 11: Sekretariat	Antal årsværk	Pct. af samlet antal årsværk	Antal medarbejdere	Årsværk ift. antal medarbejdere
Borger & Arbejdsmarked	10,7	15,4%	13	82%
Kultur og Fritid	8,1	11,7%	32	25%
Dagtilbud	6,4	9,2%	33	19%
DKE	1,5	2,2%	6	25%
Drift og service	1,8	2,6%	10	18%
Miljø & Teknik	3,0	4,3%	11	27%
Skoleområdet	12,6	18,2%	54	23%
Social & Familie	3,1	4,3%	14	22%
Stabsenheder	16,2	23,3%	24	68%
Byudvikling og erhverv	1,5	2,2%	3	50%
Sundhed, Pleje & Omsorg	4,5	6,5%	16	28%
Hovedtotal	69,4	100%	220	32%

Sekretariatsopgaver dækker bredt over telefon-tid, mødeforplejning, kommunikation samt klassisk sekretariatsfunktioner for ledelsen. Af de 69 årsværk ligger 23 % i Stabsenheder, hvor betjening af borgmester, direktører og politiske udvalg er placeret, og hvor der derfor også er en stor del af sekretariatsopgaverne.

Derudover går en del tid med indkøb og IT. Disse to kategorier er kun blevet målt for Stabsenheder, hvor der er enheder med disse opgaver. For at holde opgørelsen så overordnet og simpel som muligt har disse funktioner derfor været lagt sammen med øvrige sekretariatsopgaver.

Ledelse

Ledelsesopgaven omfatter personaleledelse bredt med faglig ledelse, PULS-samtaler, ledermøder mv. I udgangspunktet tæller ledere som hele årsværk, men de decentrale ledere er i analysen bedt om at opdele deres tidforbrug, da mange også varetager ikke-ledelsesmæssige opgaver.

Tabel 12: Ledelse	Antal årsværk	Pct. af samlet antal årsværk	Antal medarbejdere	Årsværk ift. antal medarbejdere
Borger & Arbejdsmarked	6,0	8,7%	6	100%
Kultur og Fritid	2,4	3,5%	7	34%
Dagtilbud	9,9	14,3%	29	34%
DKE	0,3	0,4%	1	30%
Drift og service	2,7	3,9%	6	45%
Miljø & Teknik	3,0	4,4%	3	100%
Skoleområdet	22,8	33,1%	47	49%
Social & Familie	7,3	10,6%	10	73%
Stabsenheder	8,6	12,4%	9	96%
Byudvikling og erhverv	1,0	1,4%	1	100%
Sundhed, Pleje & Omsorg	5,1	7,4%	13	39%
Hovedtotal	69,2	100%	132	52%

Der bruges i alt 69 årsværk på ledelse, og der er ledelse i alle afdelinger. Det er dog forskelligt hvordan ledelsen er forstået fra afdeling til afdeling. Således er der nogle steder placeret 100 % af en leders tid i ledelsesfunktionen, mens tiden andre steder er delt op med en tid til økonomi, løn etc. Det gør, at tallene ikke er fuldstændigt sammenlignelige fra afdeling til afdeling.

Samlet er billedet dog ikke overraskende, at Skoleafdelingen og Dagtilbudsområdet har en stor andel af ledelsen, idet disse områder har mange ansatte. Derudover har Stabsenheder en stor del, da kommunens direktører tæller med her.

Endeligt ses det, at ledelsen er fordelt på 132 medarbejdere. Af regnskabet for 2018 fremgår det af personaleoversigten, at der i alt var 2.275 årsværk. Det svarer til et ledelsesspænd på 17,2 årsværk pr leder. (Tallet skal sammenlignes med andre kommuner, men det har endnu ikke været muligt at fremskaffe data).

HR og jura

HR og jura omfatter opgaver som understøtter personaleudviklingen (temadage mv) på områder, men også formelle opgaver omkring lønforhandling, sygefraværsopfølgning, aktindsigter, GDPR mv.

Tabel 13: HR og Jura	Antal årsværk	Pct. af samlet antal årsværk	Antal medarbejdere	Årsværk ift. antal medarbejdere
Borger & Arbejdsmarked	1,0	3,7%	1	100%
Kultur og Fritid	1,3	4,9%	7	19%
Dagtilbud	3,9	14,7%	29	13%
DKE	0,3	1,1%	2	15%
Drift og service	1,0	3,8%	10	10%
Skoleområdet	4,8	17,8%	47	10%
Social & Familie	2,0	7,6%	9	22%
Stabsenheder	9,1	34,1%	11	83%
Byudvikling og erhverv	0,0	0,0%	0	0,0%
Sundhed, Pleje & Omsorg	3,3	12,2%	18	18%
Hovedtotal	26,8	100%	134	20%

Der bliver i alt brugt 27 årsværk på HR og jura-opgaver. Spredningen er meget stor, hvilket viser at det for mange medarbejdere er en lille opgave blandt andre primære opgaver. Undtagelsen herfor af Stabsenheder, hvor det er 11 medarbejdere der samlet udgør 9 årsværk. Et par medarbejdere er deltidsansatte, og derfor er spredningen i praksis næsten 100. Det viser, at der i høj grad er tale om specialiserede opgaver, hvor medarbejderne ikke laver andet end de opgaver, der ligger inden for kategorien.

Betjening af KB-udvalg og Direktørforum

Opgaverne omfatter forberedelse, understøttelse og udarbejdelse af mødemateriale (dagsordner, mødesager, notater)

Tabel 14: KB-udvalg og direktions-betjening	Antal årsværk	Pct. af samlet antal årsværk	Antal medarbejdere	Årsværk ift. antal medarbejdere
Kultur og Fritid	1,6	9,9%	12	13%
Dagtilbud	1,8	11,3%	14	13%
DKE	0,2	1,3%	2	10%
Drift og service	0,1	0,7%	2	5%
Miljø & Teknik	2,5	15,9%	32	8%
Skoleområdet	0,7	4,2%	7	10%
Social & Familie	2,3	14,2%	5	46%
Stabsenheder	2,4	15,1%	13	18%
Byudvikling og erhverv	1,5	9,4%	6	25%
Sundhed, Pleje & Omsorg	2,9	17,9%	11	26%
Hovedtotal	15,9	100%	104	15%

Den tid der direkte anvendes til betjening af politiske udvalg og Direktørforum er opgjort til 16 årsværk. Derudover er der en andel af sekretariats-årsværkene, der kan være svære at placere entydigt i den ene eller anden af disse kategorier.

Indkøb og IT (kun i stabsenheder)

Opgaveområder omfatter arbejdet med indkøbsaftaler, complianceanalyser, IT-drift, digitalisering, IT-support.

Tabel 15: IT og indkøb	Antal årsværk	Pct. af samlet antal årsværk	Antal medarbejdere	Årsværk ift. antal medarbejdere
Stabsenheder	11,2	100%	14	80%
Hovedtotal	11,2	100%	14	80%

Forbruget på IT og indkøb er kun målt i stabsenheder, hvor der er medarbejdere ansat til disse funktioner. Samlet bruges der 11 årsværk fordelt på 14 medarbejdere, til de centrale, tværgående opgaver med dette. Tallet er svært sammenligneligt med øvrige kommuner, da der er meget store forskelle på centraliseringsgraden af funktionerne.

Bilag 1										
Bilag 1: Administrative årsværk fordelt på afdeling og opgaver	Økonomi	Løn	Borgerrettede opgaver	Myndighed	Sekretariat	Ledelse	HR og jura	KB-udvalg og direktions- betjening	IT og indkøb (centra lt)	I alt
Borger & Arbejdsmarked	2,4	0,3	15,6	80,0	10,7	6,0	1,0	-	-	116,0
Kultur og Fritid	4,4	0,7	14,7	6,3	8,1	2,5	1,3	1,6	-	39,4
Dagtilbud	4,0	2,6	8,1	2,1	6,5	9,9	3,9	1,8	-	38,9
DKE	0,1	0,1	2,8	0,7	1,5	0,3	0,3	0,2	-	5,8
Drift og service	2,2	0,9	1,1	0,1	1,8	2,7	1,0	0,1	-	10,0
Miljø & Teknik	6,5	0,2	18,4	11,1	3,0	3,0	-	2,5	-	44,8
Skoleområdet	7,8	3,2	15,9	4,0	12,6	22,9	4,8	0,7	-	71,8
Social & Familie	6,5	2,6	9,4	36,5	3,1	7,3	2,0	2,3	-	69,6
Stabsenheder	14,0	4,4	4,8	1,5	22,6	8,6	9,1	2,4	11,2	78,7
Byudvikling og erhverv	-	-	-	3,9	1,5	1,0	-	1,5	-	7,9
Sundhed, Pleje & Omsorg	6,0	3,0	7,1	3,7	4,5	5,1	3,3	2,9	-	35,6
I alt	53,9	17,9	97,9	149,8	75,8	69,2	26,8	15,9	11,2	518,4



Albertslund Kommune

Økonomistyring
ØKONOMI & STAB
Nordmarks Allé 1
2620 Albertslund
+45 43 68 68 68
albertslund@albertslund.dk
www.albertslund.dk