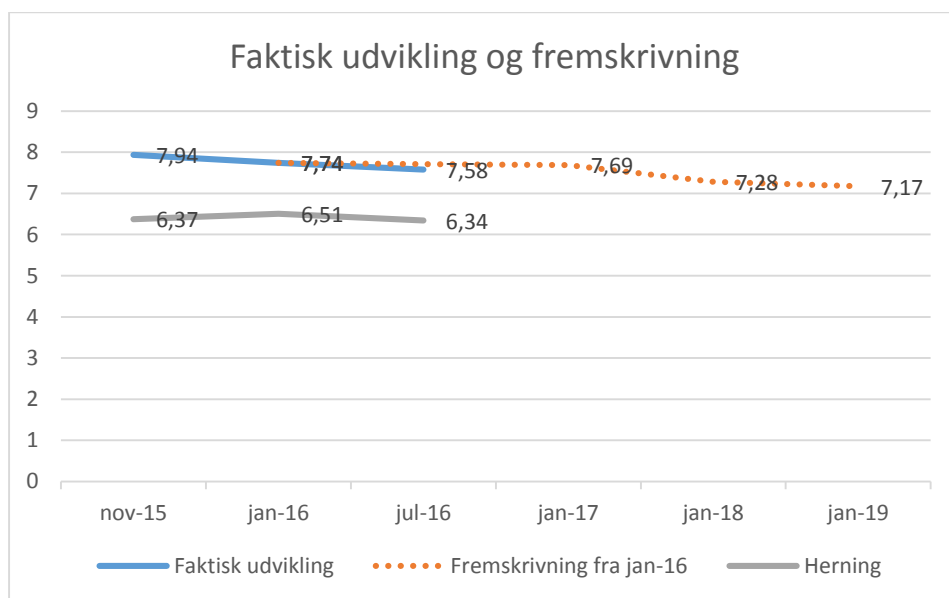


Analyse af administration og ledelse i Viborg Kommune - opfølgning på benchmarkundersøgelse

Udvikling som følge af effektiviseringsstrategien

Viborg Kommune har reduceret antallet af administrativt ansatte, og forskellene i forhold til Herning er derfor også indsnævret siden november 2015. Viborgs reduktion er helt forventelig i lyset af den generelle effektiviseringsdagsorden i Viborg, som bl.a. medfører en løbende tilpasning af antal medarbejdere. Det forventes derfor, at denne tendens vil fortsætte de kommende år.

Figur 1 Administrative årsværk per 1.000 indbyggere
(KLK's definition af administrative støttefunktioner/sekretariatsbetjening og administrative chefer)



Administrativt ansatte er en bred definition

Der er mange definitioner af administrative ansatte. I KLKs rapport medtages 1359 og 724 ansatte i en henholdsvis bred og smal opgørelse. Det betyder, at der i høj grad også medregnes ansatte med borgerrettede opgaver fx ansatte på biblioteker, på Job-Igen, Revas, arkæologer og de der sælger billetter i svømmehallen.

Sammenligner vi det samlede antal administrative årsværk på konto 6.45 (administrativ organisering) med en manuel opgørelse, hvor ovenstående funktioner er undtaget ses en væsentlig forskel. En manuel optælling giver 219 årsværk, hvor KLKs opgørelse identificerer 443 årsværk. Det betyder også, at ratioerne ændres fra 4,6 administrative medarbejderårsværk pr. 1.000 indbyggere til 2,3 administrative medarbejdere pr. 1.000 indbyggere.

På tværs af kommuner er det vanskeligt at lave sammenligninger. Det er der en række grunde til:

- Kommunerne bruger forskellige medarbejdergrupper til samme typer opgaver. Et eksempel er arbejdsdelingen mellem socialrådgivere (myndighedspersonale) og HK'ere (administrative) på arbejdsmarkedsområdet.
- Det er forskelligt, hvilke opgaver, der varetages kommunalt, og derfor tæller med i antal ansatte. Det kan handle om alt fra udbud, og i hvilket omfang kommunen selv har vundet sådanne, til traditioner mht. hvilke aktiviteter, der varetages kommunalt. Fx er musikskolen i Viborg samt stadioncenteret kommunal og i Herning varetages disse funktioner af selvejende institutioner
- At det er svært at sammenligne ses også af, at hvis der ikke sammenlignes på antal hoveder men i stedet på udgifter, forsvinder Hernings "fordel" i forhold til Viborg

Antal chefer og ledere

Den opgørelse, KKL har foretaget, har også fejkilder i forhold til antal chefer. Hvis en medarbejder eksempelvis har fået en højere grundlønstillæg (fx som ledende ergoterapeut uden at have reelt ledelsesansvar men alene være selvtilrettelæggende), vil dette alene definere, hvor medarbejderen kategoriseres. Tilsvarende vil ledere, der har fået andre opgaver (som medarbejder) men ikke har fået ændret sin indplacering, også tælle med.

Der er i samarbejde med Silkeborg og Herning udarbejdet et manuelt – overordnet - overblik over antal chefer og ledere.

Figur 2 Udvidet Silkeborg-tabel for hhv. Viborg-, Silkeborg- og Herning Kommune

Sammenligning af Viborg-, Silkeborg- og Herning Kommune	Viborg	Silkeborg	Herning
Indbyggertal (2016)	95.737	90.719	87.593
Antal fuldtidsansatte	5.988	5.967	5.646
Ansatte pr. 1000 indbyggere	62,5	65,8	64,5
Niveau 1	6	4	6
	Direktører	Direktører	Direktører
Niveau 2	23	10	19
	Chefer	Chefer	Chefer
Øvrige niveauer	310	343,8	265
	Ledere	Ledere	Ledere
I alt	339	357,8	290,0

Data i tabellen er baseret på opdaterede tal fra Viborg, Silkeborg og Herning.

Det viser igen, at på tværs af kommuner er det vanskeligt at lave sammenligninger:

- Den interne organisering af opgaverne, herunder lederes opgavetyper/ansvarsområder, vil variere på tværs af kommunerne. En manglende fælles definition af lederes opgaveportefølje gør det vanskeligt at sammenligne det reelle antal lederårsværk på tværs af kommunerne, jf. også den forskellige fordeling mellem niveauerne, der ses oven for.
- Der er forskellige traditioner for brug af souschefer eller koordinatore og lignende, som ikke har formelt ledelsesansvar.
- Kommunernes areal og befolkningsandel i bymæssig bebyggelse kan have betydning for den geografiske spredning af institutioner og dermed for ledelsesspændet, hvad angår spredningen af medarbejdere på forskellige lokationer. 80 pct. af befolkningen i Viborg er bosat i bymæssig bebyggelse - og i Silkeborg/Herning er det 85/86.

Analysere man antal ledere nærmere ses, at rationen mellem medarbejdere og ledere er ganske forskellig på tværs af kommunerne. Som det fremgår af ratioerne, kan det være særligt relevant at dykke længere ned bl.a. i ledelseslagene på Viborg Rådhus. Forskellene afspejler også bl.a. graden af decentralisering af administration.

Figur 3 Antal medarbejdere pr. leder

Medarbejder/leder-ratio	Antal medarbejdere pr. leder (alle)	Antal medarbejdere pr. leder (konto 6.45)
Viborg Kommune	16,7	12,2
Silkeborg Kommune	15,7	17,8
Herning Kommune	18,5	13,7

Tabellen oven for viser antal medarbejdere pr. leder opgjort efter hhv. 1) alle ledere (ledere, chefer, direktører) og fuldtidsansatte i kommunerne, jf. den udvidede Silkeborg-tabel samt 2) KLK's opgørelse af ledere og medarbejdere på konto 6.45 fra november 2015. I sidstnævnte ratio er Viborgs antal ledere opdateret med det manuelt opgjorte antal ledere (ledere og chefer) på rådhuset og konto 6.45.