

JUNI 2023

Aabenraa Kommunes udgifter til administration og ledelse



PROJEKT: 1076
Dato: 12. juni 2023

Udarbejdet til:

Aabenraa Kommune

Skelbækvej 2
6200 Aabenraa

Vicekommunaldirektør
Søren Lorenzen

Udarbejdet af:

Index100 ApS

Inge Lehmanns Gade 10, 6. sal
8000 Aarhus C

Telefon: +45 28 19 99 34
www.index100.dk

Kontaktperson:

Bo Panduro
Telefon: 30 26 44 60
bop@index100.dk

Indhold

Indledning	4
1. Effektiviseringspotentialer i Aabenraas administration	5
2. De samlede administrationsudgifter	8
3. Fordelingen af administrationsudgifterne i hele kommunen på lønudgifter og øvrige udgifter ...	9
3.1 Aabenraas lønudgifter og øvrige administrative udgifter.....	9
3.2 Administrative årsværk og administrativ gennemsnitsløn	9
3.3 Øvrige administrative udgifter	10
4. Fordelingen af administrative lønudgifter i hele kommunen på medarbejdergrupper	11
4.1 Fordelingen af de administrative lønudgifter på de fire autoriserede administrative medarbejdergrupper	11
4.2 Fordelingen af de administrative lønudgifter på ledere og fire store overenskomstområder...	12
4.3 Opdeling i årsværk og gennemsnitsløn for ledere og fire store overenskomstområder	14
5. Fordelingen af de administrative lønudgifter på forskellige dele af kommunens organisation .	19
5.1 Centrale udgifter, decentrale udgifter og jobcenterudgifter	19
5.2 Fordelingen af de centrale administrative lønudgifter	20
5.3 Fordelingen af de decentrale administrative lønudgifter	22
6. Validering af kommunernes data	25
6.1 Tiltag til sikring af bedst mulig sammenlignelighed	25
6.2 Valideringen af analysens datagrundlag.....	25
Bilag 1 Metode og datagrundlag.....	27
Bilag 2 Datatabeller	32

Indledning

Aabenraa Kommune har bedt Index100 om at gennemføre en sammenlignende analyse af kommunens udgifter til administration og ledelse med henblik på at belyse følgende spørgsmål:

- Er kommunens administrative ressourceforbrug højt eller lavt i forhold til andre kommuner med sammenlignelige rammevilkår for den kommunale administration?
- På hvilke administrative områder adskiller kommunens ressourceforbrug sig særligt fra ressourceforbruget i sammenlignelige kommuner?

Denne rapport besvarer ovenstående spørgsmål på baggrund af en detaljeret benchmarking-analyse med deltagelse af Assens, Hjørring og Svendborg kommuner. De tre sammenligningskommuner er udvalgt, fordi deres rammevilkår for den kommunale administration er sammenlignelige med Aabenraas. Dermed udelukkes forskelle i rammevilkår som en væsentlig forklaring på observerede udgiftsforskelle mellem kommunerne. I Bilag 1 til denne rapport er metoden bag kommuneudvælgelsen nærmere beskrevet.

For at opnå den mest dækkende opgørelse af kommunernes ressourceforbrug til ledelse og administration trækker nærværende analyse på to forskellige datakilder. Den første datakilde er personale- og løndata fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL). Ud fra KRL-data kan man opgøre kommunernes antal årsværk og lønforbrug til administrative medarbejdere og ledere, uanset hvor i organisationen de er ansat. Dette er ikke muligt med kommunale regnskabsdata.

Begrænsningen ved KRL-data er, at de alene fokuserer på kommunernes lønudgifter. Derfor suppleres disse data med regnskabsdata for kommunernes øvrige administrative udgifter end løn, herunder udgifter til køb af administrative tjenesteydelser. Af praktiske hensyn opgøres de øvrige administrative udgifter kun for den centrale organisation.

Kombinationen af KRL- og regnskabsdata sikrer en mere robust sammenligning af kommunernes administrationsudgifter, end hvis analysen alene baseres på den ene af de to datakilder. Datagrundlaget for analysen og fordelene ved at kombinere de to datakilder er nærmere beskrevet i Bilag 1 til denne rapport.

Analysen baserer sig på data fra 2022. Det betyder, at ændringer i de administrative udgifter som følge af beslutninger, der er truffet i forbindelse med budgetlægningen for 2023, ikke er medtaget. Det betyder samtidig, at analysens data for de administrative lønudgifter er de samme, som blev anvendt i den anden analyse "Udviklingen i Aabenraa Kommunes personaleforbrug til administration og ledelse", som Index100 har udarbejdet for Aabenraa Kommune. Denne analyse er beskrevet i et særskilt notat og viser, at Aabenraa gennem de seneste fem år har reduceret sine lønudgifter til det administrative personale.

Selv med den anvendte kombination af KRL- og regnskabsdata er der mange faldgruber, når administrationsudgifter sammenlignes på tværs af kommuner. For at sikre en så retvisende sammenligning som muligt har Index100 derfor i samarbejde med deltagerkommunerne gennemført en detaljeret validering af analysens datagrundlag. Valideringen har resulteret i en række korrektioner af kommunernes data, som tilsammen har væsentlig betydning for det billede, der tegnes af Aabenraas administrative udgifter set i forhold til sammenligningsgruppen. Datavalideringen tjener på den måde som en påmindelse om, at man skal være varsom med at gennemføre sammenligninger af kommunale administrationsudgifter på ikke-validerede data. Den gennemførte datavalidering er beskrevet i afsnit 6.

I rapportens afsnit 1 gives et overblik over de effektiviseringspotentialer, som analysen har afdækket i Aabenraa Kommunes administration. Effektiviseringspotentialerne udtrykker, hvor mange penge Aabenraa ville kunne spare, hvis kommunen bragte sine administrationsudgifter pr. indbygger (eller pr. borger i den aldersmæssige målgruppe, hvis relevant) på niveau med den gennemsnitlige udgift i de tre sammenligningskommuner.

I rapportens afsnit 2-5 beskrives den detaljerede benchmarking af Aabenraas udgifter til ledelse og administration. For at sikre sammenlignelighed mellem fire kommuner af forskellig størrelse er benchmarkingen gennemført med et fokus på kommunernes udgifter pr. indbygger eller – hvor det er relevant – på deres udgifter pr. borger i en relevant aldersmæssig målgruppe. De fire afsnit beskriver forskellige underopdelinger af kommunernes administrationsudgifter med henblik på at give Aabenraa et nuanceret indblik i, hvor kommunens ressourceforbrug særligt adskiller sig fra sammenligningskommunernes.

I afsnit 6 gives en beskrivelse af den validering af kommunernes data, som er gennemført i forbindelse med analysen, og de datakorrektioner, som valideringen har givet anledning til.

1. Effektiviseringspotentialer i Aabenraas administration

I rapportens afsnit 2-5 beskrives den detaljerede benchmarking af Aabenraas udgifter til ledelse og administration. For at sikre sammenlignelighed mellem fire kommuner af forskellig størrelse er benchmarkingen gennemført med et fokus på kommunernes udgifter pr. indbygger eller – hvor det er relevant – på deres udgifter pr. borger i en relevant aldersmæssig målgruppe.

Dette afsnit har til formål at give et overblik over de effektiviseringspotentialer i Aabenraa Kommunes administration, som benchmarkingen har identificeret. Effektiviseringspotentialerne udtrykker i denne sammenhæng, hvor mange penge Aabenraa ville kunne spare, hvis kommunen bragte sine administrationsudgifter pr. indbygger (eller pr. borger i den aldersmæssige målgruppe, hvis relevant) på niveau med den gennemsnitlige udgift i de tre sammenligningskommuner.

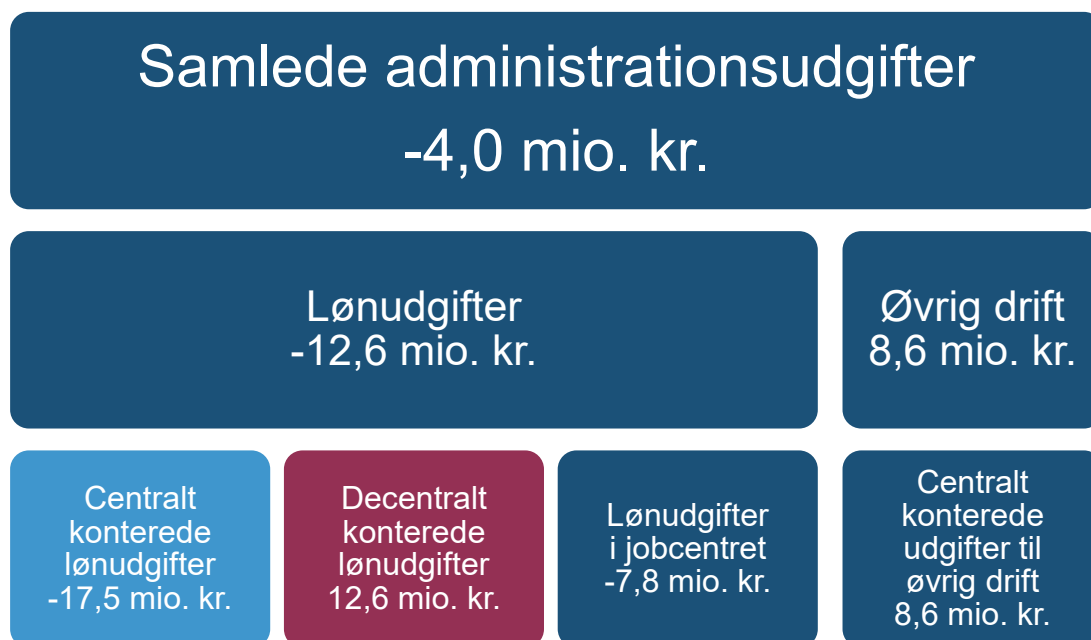
Figur 1.1 på næste side viser, at det samlede effektiviseringspotentiale for Aabenraa Kommune er negativt og opgjort til 4,0 mio. kr. Aabenraa ville med andre ord skulle hæve sine udgifter 4,0 mio. kr., hvis kommunen ønskede at bringe sine administrationsudgifter på niveau med gennemsnitsudgiften i de tre sammenligningskommuner. Det negative effektiviseringspotentiale dækker over, at Aabenraa har relativt lave administrative lønudgifter i den centrale administration og i jobcentret, mens der ses et effektiviseringspotentiale i forhold til de decentrale lønudgifter samt i forhold til øvrige administrative driftsudgifter.

Der skal for en god ordens skyld gøres opmærksom på, at opdelingen i centrale og decentrale lønudgifter er sket ud fra, om lønnen til de administrative medarbejdere er konteret på hovedkonto 6 eller én af de øvrige hovedkonti. Alle lønudgifter konteret på hovedkonto 6 behandles altså som centrale i denne analyse, uanset om nogle af udgifterne til dagligt opfattes som decentrale i den enkelte kommune. Dette valg er nødvendigt for at sikre sammenlignelighed mellem kommunernes tal i benchmarkingen.

Den centrale administration kan også beskrives som ledere og medarbejdere beskæftiget i de traditionelle "rådhusforvaltninger" som fx Staben, Plan, Teknik og Miljø og forvaltningernes fællessekretariater. Den decentrale administration kan tilsvarende beskrives som medarbejdere beskæftiget med ledelse og administration på kommunens institutioner som fx skoler, dagtilbud og plejecentre.

Det negative effektiviseringspotentiale på 7,8 mio. kr. i jobcentret dækker over, at de tre sammenligningskommuner har meget forskellige udgiftsniveauer. To kommuner, Assens og Svendborg, har begge et udgiftsniveau, der er noget lavere end niveauet i Aabenraa. Hjørring har derimod et udgiftsniveau, der er markant højere end udgiftsniveauet i Aabenraa samt i Assens og Svendborg, hvilket altså betyder, at det gennemsnitlige udgiftsniveau i sammenligningskommunerne er højere end i Aabenraa. Aabenraa ville derfor skulle hæve sine udgifter, hvis kommunen ønskede at bringe sine administrative jobcenterudgifter på niveau med gennemsnittet for de tre sammenligningskommuner. Hvis Aabenraa i stedet ønskede at bringe sine udgifter på niveau med gennemsnittet for Assens og Svendborg, ville kommunen i stedet skulle sænke sine udgifter med 10,5 mio. kr. Administrationsudgifterne i jobcentret er nærmere beskrevet i afsnit 5.1.

Figur 1.1 Det opgjorte effektiviseringspotentiale i Aabenraas administration



Figur 1.2 nedenfor ser nærmere på de decentralt konterede udgifter til administrativt personale, hvor Aabenraas effektiviseringspotentiale samlet set kan opgøres til 12,6 mio. kr. Figuren viser effektiviseringspotentialet fordelt på forskellige områder inden for den decentrale administration. De forskellige områder er afgrænset ved hjælp af kontooplysninger i det bagvedliggende datamateriale. På denne måde er administrationsudgifterne opdelt i fx "Dagtilbud" og "Skole, SFO mv." på en ensartet måde på tværs af de fire kommuner. Afgrænsningen svarer derfor ikke til den nøjagtige afgrænsning af udgiftsområder i Aabenraa eller i hver af de tre sammenligningskommuner.

Det fremgår af figuren, at Aabenraa særligt skiller sig ud fra sammenligningskommunerne med relativt høje udgifter på ældreområdet og området for Skole, SFO mv. På det førstnævnte område ville Aabenraa spare 9,4 mio. kr., hvis kommunen bragte sine administrative lønudgifter på niveau med det gennemsnitlige niveau i sammenligningskommunerne. På området for Skole, SFO mv. ville den tilsvarende besparelse være på 7,2 mio. kr.

Det skal bemærkes, at de decentrale effektiviseringspotentialer i Figur 1.1 og Figur 1.2 er beregnet *efter* korrektion for forskelle i de fire kommuners selvforsyningsgrad på de enkelte områder. Korrektionen for selvforsyningsgrad er relevant, da kommunernes decentrale administrationsudgifter må forventes at være drevet af det antal borgere, de driver tilbud for, snarere end det antal borgere, de har betalingsansvar for.

På ældreområdet, dagtilbudsområdet og skole- og SFO-området er der korrigeret for kommunernes forskellige tyngde af kommunale vs. private tilbud, mens der på områderne for voksne med særlige behov og børn og unge med særlige behov er taget højde for, at Aabenraa har driftsansvar for relativt mange borgere set i forhold til, hvor mange borgere kommunen har betalingsansvar for. Med andre ord kan man sige, at Aabenraa på områderne for voksne og børn og unge med særlige behov sælger relativt mange af sine pladser til andre kommuner set i forhold til, hvor mange pladser sammenligningskommunerne sælger. Se afsnit 5.3 for en nærmere beskrivelse af, hvilken betydning korrektionen har på de enkelte områder.

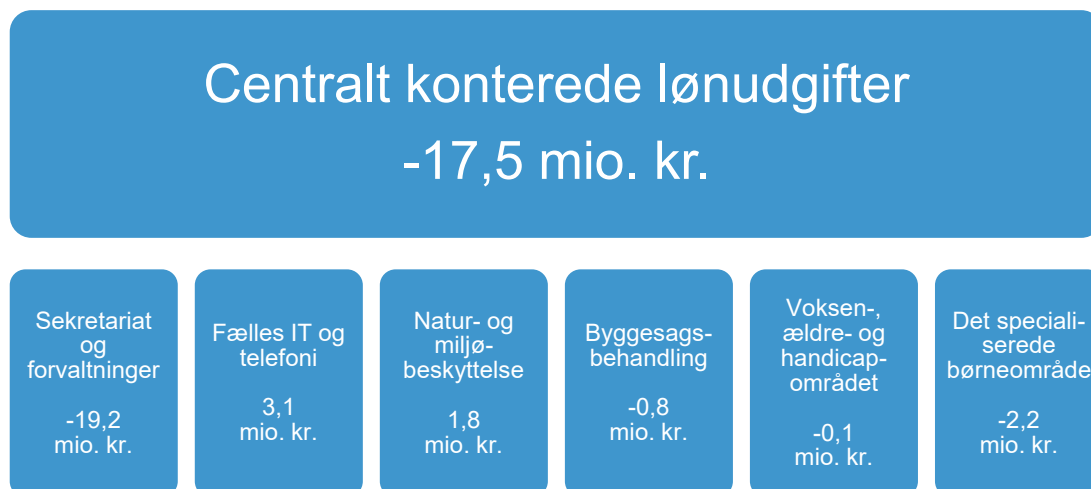
Figur 1.2 Effektiviseringspotentiale vedr. decentralt konteret administrativt personale



Figur 1.3 nedenfor side viser, hvordan det negative effektiviseringspotentiale vedrørende centralt konterede udgifter til administrativt personale fordeler sig på seks underområder. De seks underområder er defineret ud fra, hvilke funktioner under hovedkonto 6 de administrative lønudgifter er konteret på. Der er derfor heller ikke her tale om en afgrænsning, der svarer til den aktuelle forvaltningsstruktur i Aabenraa eller de tre sammenligningskommuner.

Det fremgår, at Aabenraa har relativt høje udgifter – og dermed et effektiviseringspotentiale – på to af de seks områder. Aabenraa har således et effektiviseringspotentiale vedrørende administrative lønudgifter til fælles IT og telefoni samt Natur og miljøbeskyttelse, idet udgifterne på disse to områder ligger over det gennemsnitlige udgiftsniveau i sammenligningskommunerne.

Figur 1.3 Effektiviseringspotentiale vedr. centralt konteret administrativt personale



Aabenraas samlet set lave udgifter til administrativt personale kan teoretisk set skyldes få ansatte, en lav gennemsnitsløn eller en kombination af de to forhold. Den detaljerede analyse viser, at de lave udgifter skyldes, at Aabenraa har færre administrative årsværk pr. 10.000 indbyggere end gennemsnittet i sammenligningsgruppen. Derimod ligger gennemsnitslønnen for administrative medarbejdere i Aabenraa en smule over det gennemsnitlige niveau i sammenligningsgruppen. Se rapportens afsnit 3.2 for en uddybning.

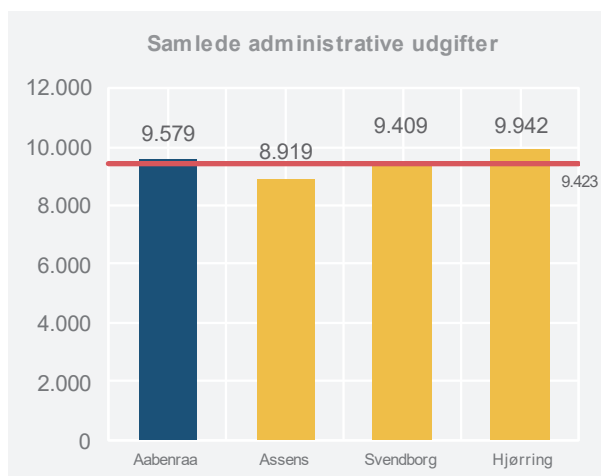
Det er særligt inden for de administrative personalekategorier "socialrådgivere og -formidlere" samt "øvrige administrative medarbejdere", at Aabenraa har en relativt høj gennemsnitsløn i forhold til de tre sammenligningskommuner. Se rapportens afsnit 4 for en uddybning.

2. De samlede administrationsudgifter

Efter den detaljerede validering af kommunernes data har Index100 opgjort Aabenraa Kommunes samlede administrationsudgifter til 562 mio. kr. i 2022, svarende til 9.579 kr. pr. indbygger. Det bemærkes i den forbindelse, at analysen anvender en relativt bred afgrænsning af administrationsbegrebet. Fx er en væsentlig del af de medregnede administrative årsværk medarbejdere, som løser myndighedsopgaver i direkte kontakt med kommunens borgere.

Som det fremgår af Figur 2.1, lå Aabenraas administrationsudgifter pr. indbygger i 2022 lige over gennemsnittet for de tre sammenligningskommuner. Aabenraas administrationsudgifter var som nævnt 9.579 kr. pr. indbygger, mens gennemsnittet for de tre sammenligningskommuner lød på 9.423 kr.

Figur 2.1 Samlede administrationsudgifter i 2022 (kr. pr. indbygger)



Den røde linje viser gennemsnittet for de tre sammenligningskommuner

Tallene i Figur 2.1 udtrykker de samlede validerede administrationsudgifter *før* korrektioner for forskelle i kommunernes selvforsyningsgrad på en række decentrale udgiftsområder. Tallene er heller ikke korrigeret for, at de aldersmæssige målgrupper for en række decentrale udgiftsområder fylder forskelligt i de fire kommuner. De relevante korrektioner på de decentrale udgiftsområder introduceres først i afsnit 5.3.

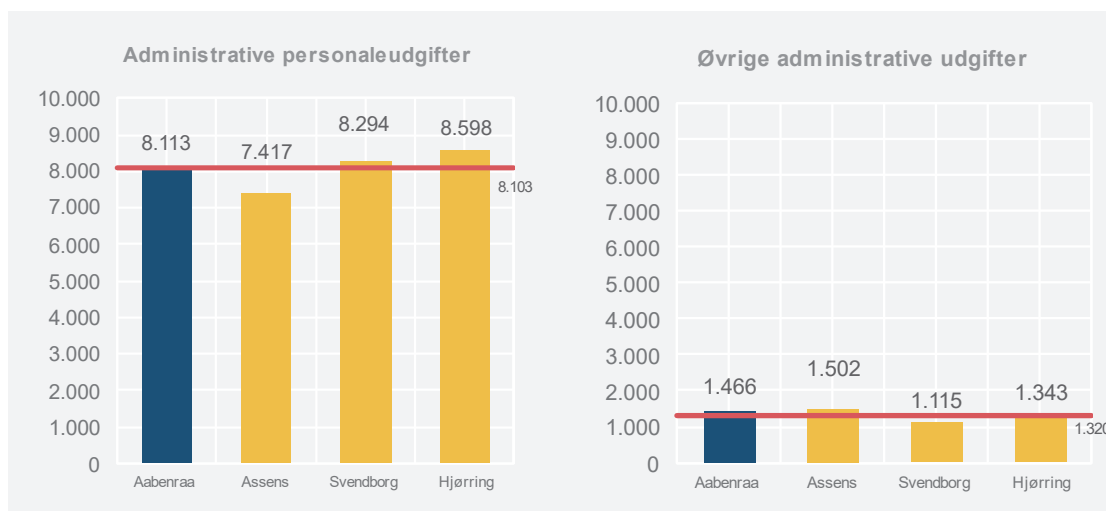
3. Fordelingen af administrationsudgifterne i hele kommunen på lønudgifter og øvrige udgifter

3.1 Aabenraas lønudgifter og øvrige administrative udgifter

Figur 3.1 nedenfor viser, hvordan kommunernes samlede administrationsudgifter fordeler sig på lønudgifter og øvrige udgifter. Det fremgår af figuren, at Aabenraas administrative lønudgifter ligger på niveau med gennemsnittet i sammenligningsgruppen. Samtidig ligger Aabenraas administrationsudgifter til andet end løn over gennemsnittet for de tre sammenligningskommuner.

Aabenraas administrative lønudgifter lød på 8.113 kr. pr. indbygger i 2022, mens de øvrige administrative udgifter udgjorde 1.466 kr. pr. indbygger i samme år. Kommunens administrative lønudgifter pr. indbygger var dermed 10 kr. højere end gennemsnittet for sammenligningskommunerne, mens de øvrige administrative udgifter var 146 kr. højere. Ved læsning af figuren skal det igen erindres, at tallene endnu ikke er korrigeret for forskelle i kommunernes selvforsyningsgrad på en række decentrale udgiftsområder eller for, at de aldersmæssige målgrupper på de decentrale udgiftsområder fylder forskelligt i de fire kommuner.

Figur 3.1 Underopdeling af de samlede administrative udgifter i lønudgifter og øvrige administrative udgifter, kr. pr. indbygger

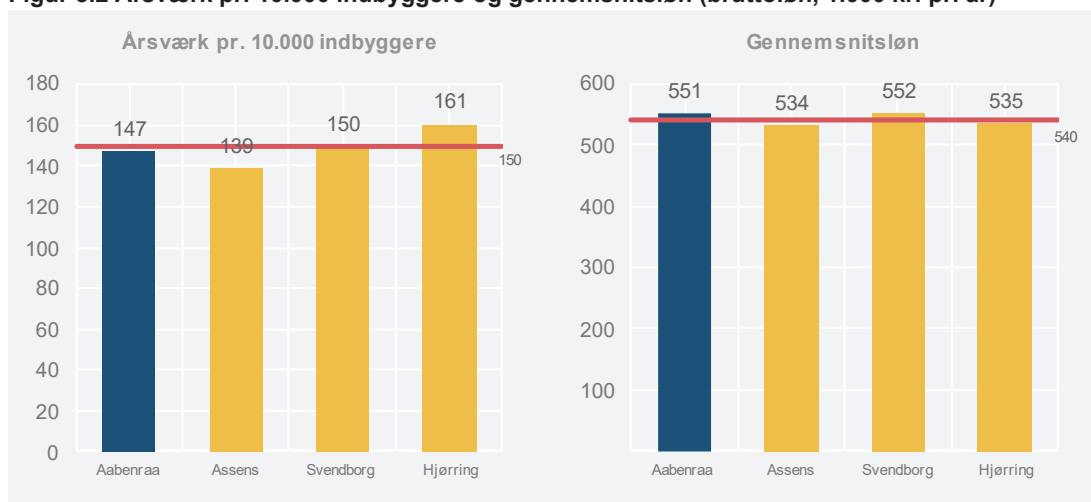


Den røde linje viser gennemsnittet for de tre sammenligningskommuner

3.2 Administrative årsværk og administrativ gennemsnitsløn

Figur 3.2 nedenfor viser en opdeling af Aabenraas og sammenligningskommunernes administrative lønudgifter i de to faktorer, som har betydning for udgifterne, nemlig antallet af administrative årsværk og gennemsnitslønnen for disse årsværk. Det fremgår af figuren, at Aabenraa har 147 administrative årsværk pr. 10.000 indbyggere, mens det gennemsnitlige antal årsværk pr. 10.000 indbyggere blandt sammenligningskommunerne er 150. Det svarer til en forskel på ca. 1,8 pct. Aabenraa har i alt 864 administrative årsværk i hele den kommunale organisation. Hvad angår gennemsnitslønnen, ligger Aabenraa knap to procent over gennemsnittet for sammenligningsgruppen (551.000 kr. pr. årsværk mod 540.000 kr. pr. årsværk i sammenligningsgruppen).

Figur 3.2 Årsværk pr. 10.000 indbyggere og gennemsnitsløn (bruttoløn, 1.000 kr. pr. år)



Den røde linje viser gennemsnittet for de tre sammenligningskommuner

3.3 Øvrige administrative udgifter

De øvrige administrative udgifter udgør i Aabenraa 15,3 pct. af de samlede administrative udgifter. Som vist i afsnit 3.1 ligger Aabenraas udgifter 146 kr. pr. indbygger over udgifterne i sammenligningsgruppen, svarende til godt 10 pct.

De øvrige administrative udgifter omhandler hovedsageligt fælles it-udgifter, medlemskaber af kommunale foreninger, konsulentonorarer samt udgifter til Udbetaling Danmark. Endvidere modtager kommunerne indtægter i form af betaling fra borgerne for fx fornyelse af pas og kørekort.

Desuden indgår der i nettoudgifterne væsentlige indtægter af teknisk karakter, som stammer fra, at visse administrative udgifter flyttes fra den centrale til den decentrale organisation. Denne såkaldte "udkontering" af administrative udgifter sker ved at registrere en administrativ udgift decentralt og en tilsvarende administrativ indtægt centralt. Udkontering sker fx for udgifter til it-support vedr. skoler og institutioner.

Derudover sker der i kommunerne i forskelligt omfang en overførsel af lønudgifter til styring af anlægsprojekter fra den centrale administration til regnskaberne for de enkelte anlægsprojekter. I den forbindelse er det værd at bemærke, at kommuner, der overfører relativt store lønudgifter vedrørende styring af anlægsprojekter fra øvrige administrative udgifter til de enkelte anlægsprojekter, også har relativt store lønudgifter til administrativt personale til løsning af disse opgaver. Der er således tale om, at de høje lønudgifter til anlægsstyring og de tilsvarende høje indtægter under øvrige administrative udgifter opvejer hinanden. Andre kommuner kan derimod i højere grad anvende eksterne rådgivere til disse opgaver. I sidstnævnte tilfælde vil udgifterne blive registreret direkte på anlægsprojekterne og hverken afstedkomme administrative lønudgifter eller tilsvarende indtægter vedr. øvrige administrative udgifter.

Praksis for kontering af de øvrige administrative udgifter – og især udkontering – er forskellig mellem de fire kommuner i analysen. Index100 har med hjælp fra deltagerkommunerne korrigeret udgiftstallene for den forskellige praksis og derved gjort opgørelsen af de øvrige administrative udgifter sammenlignelig mellem kommunerne. Valideringsprocessen er beskrevet i afsnit 6.2.

4. Fordelingen af administrative lønudgifter i hele kommunen på medarbejdergrupper

I dette afsnit inddrages de administrative medarbejdere i mindre grupper på tværs af den kommunale organisation. I afsnit 4.1 inddrages medarbejderne i de fire autoriserede administrative medarbejdergrupper, mens vi i afsnit 4.2 fokuserer på ledere og fire store administrative overenskomstområder inden for det administrative personale.

4.1 Fordelingen af de administrative lønudgifter på de fire autoriserede administrative medarbejdergrupper

I Figur 4.1 nedenfor opdeles kommunernes administrative lønudgifter i udgifter til fire grupper af administrative medarbejdere. De fire grupper svarer til den standardopdeling af det administrative personale, som i sin tid er aftalt mellem KL og regeringen. Opgørelsen omfatter udgifterne til administrativt personale på tværs af hele den kommunale organisation, dvs. i både den centrale og decentrale del samt i jobcentret. Det fremgår af figuren, at Aabenraa har relativt høje udgifter pr. indbygger til administrative medarbejdere, administrative chefer og decentrale ledere, mens kommunen omvendt har relativt lave udgifter til myndighedspersonale set i forhold til sammenligningskommunerne.

Figuren viser, at administrative medarbejdere udgør den største administrative personalegruppe i de fire kommuner. I Aabenraa udgør de administrative medarbejdere i alt 455 årsværk. Aabenraas udgifter til denne medarbejdergruppe ligger 163 kr. pr. indbygger over gennemsnittet for de tre sammenligningskommuner. Myndighedspersonale udgør den næststørste medarbejdergruppe (211 årsværk i Aabenraa), og her ligger Aabenraas udgifter 466 kr. pr. indbygger *under* gennemsnittet for de tre sammenligningskommuner. Endelig ligger kommunens udgifter til decentrale ledere (174 årsværk i Aabenraa) 215 kr. pr. indbygger over gennemsnittet for sammenligningskommunerne, mens udgifterne til administrative chefer (24 årsværk i Aabenraa) ligger 97 kr. pr. indbygger over gennemsnittet for sammenligningskommunerne.

Figur 4.1 Administrative lønudgifter til fire medarbejdergrupper (kr. pr. indbygger)



Den røde linje viser gennemsnittet for de tre sammenligningskommuner

4.2 Fordelingen af de administrative lønudgifter på ledere og fire store overenskomstområder

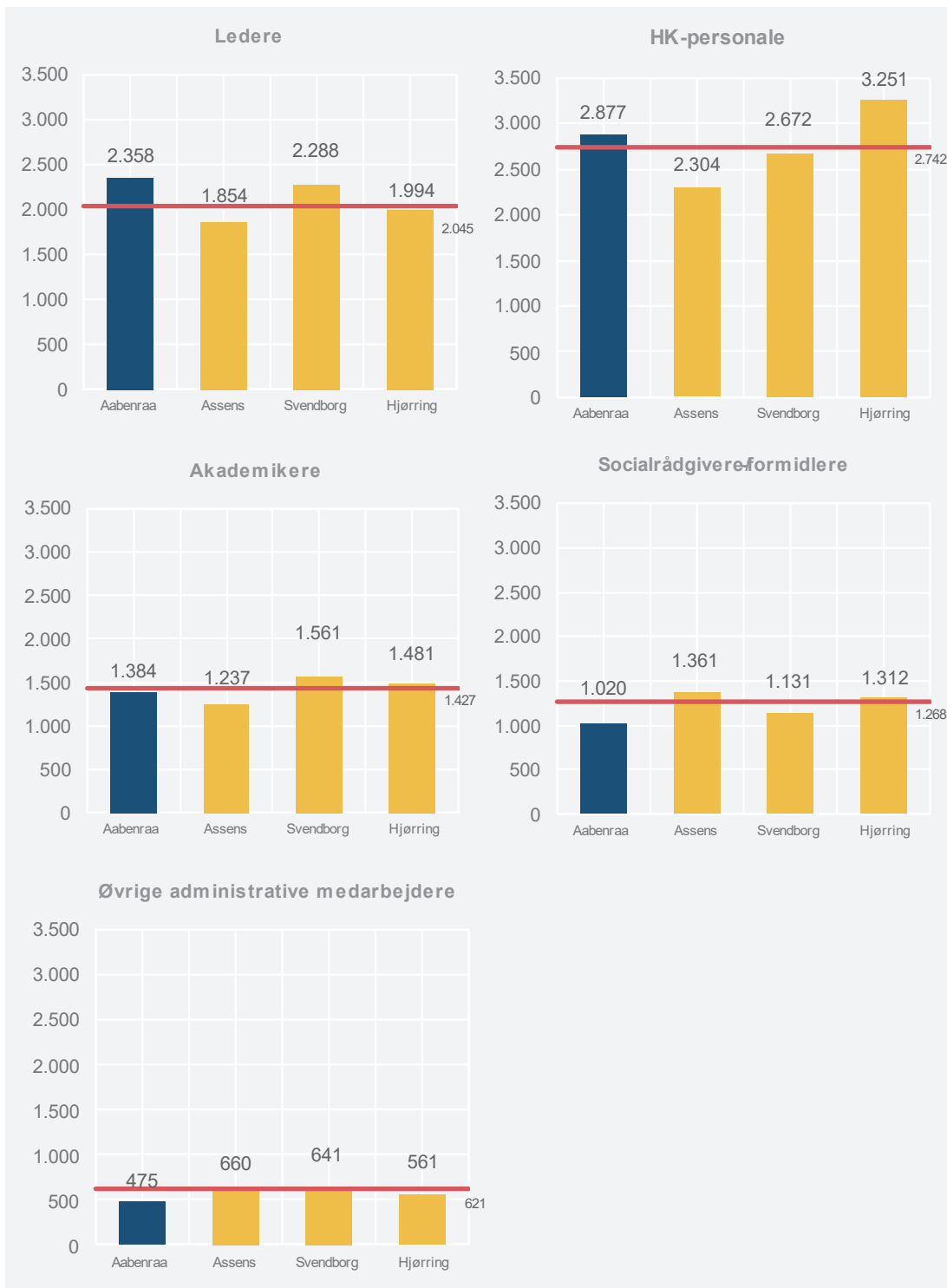
I Figur 4.2 nedenfor opdeles kommunernes administrative lønudgifter i udgifter til fem grupper af administrative medarbejdere efter deres overenskomstområde. Decentrale ledere og chefer er dog opgjort som "ledere" på tværs af deres overenskomstmæssige tilhørsforhold. Ligesom opdelingen i det foregående afsnit omfatter opgørelsen udgifter til administrative medarbejdere i hele den kommunale organisation, dvs. i både den centrale og decentrale del samt i jobcentret. Det fremgår af figuren, at Aabenraa har højere lønudgifter end sammenligningsgruppen for to af de fem medarbejdergrupper.

HK-personale er den medarbejdergruppe, som fylder mest økonomisk. Her er Aabenraas udgifter 2.877 kr. pr. indbygger, hvilket er 135 kr. højere end gennemsnittet for sammenligningsgruppen. Den næststørste administrative medarbejdergruppe er ledere (administrative chefer og decentrale ledere). Her udgør Aabenraas udgifter 2.358 kr. pr. indbygger, hvilket er 312 kr. mere end gennemsnittet for de tre sammenligningskommuner.

Aabenraas udgifter til medarbejdergruppen akademikere er 1.384 kr. pr. indbygger, hvilket er 43 kr. mindre end gennemsnittet for de tre sammenligningskommuner. Også for medarbejdergruppen socialrådgivere/-formidlere har Aabenraa relativt lave udgifter. Aabenraas udgifter er her 1.020 kr. pr. indbygger, hvilket er 248 kr. lavere end gennemsnittet for de tre sammenligningskommuner. Hvad angår den mindste medarbejdergruppe, øvrige administrative medarbejdere, ligger Aabenraa ligeledes under det gennemsnitlige udgiftsniveau i sammenligningsgruppen. Øvrige administrative medarbejdere dækker over bl.a. bygningskonstruktører og tekniske designere, samt fagpersonale som fx sygeplejersker og ergoterapeuter, som bliver betegnet som myndighedspersonale, når de er beskæftiget

med visitation af borgere til fx ældrepleje. Aabenraas samlede lønudgift til denne gruppe er 475 kr. pr. indbygger, hvilket er 146 kr. mindre pr. indbygger end gennemsnittet for sammenligningsgruppen.

Figur 4.2 Administrative lønudgifter til ledere og fire overenskomstområder (kr. pr. indbygger)



Den røde linje viser gennemsnittet for de tre sammenligningskommuner

4.3 Opdeling i årsværk og gennemsnitsløn for ledere og fire store overenskomstområder

Figureerne nedenfor sammenligner kommunernes antal administrative årsværk og gennemsnitslønninger inden for hver af de fem administrative medarbejdergrupper, som blev introduceret i det foregående afsnit.

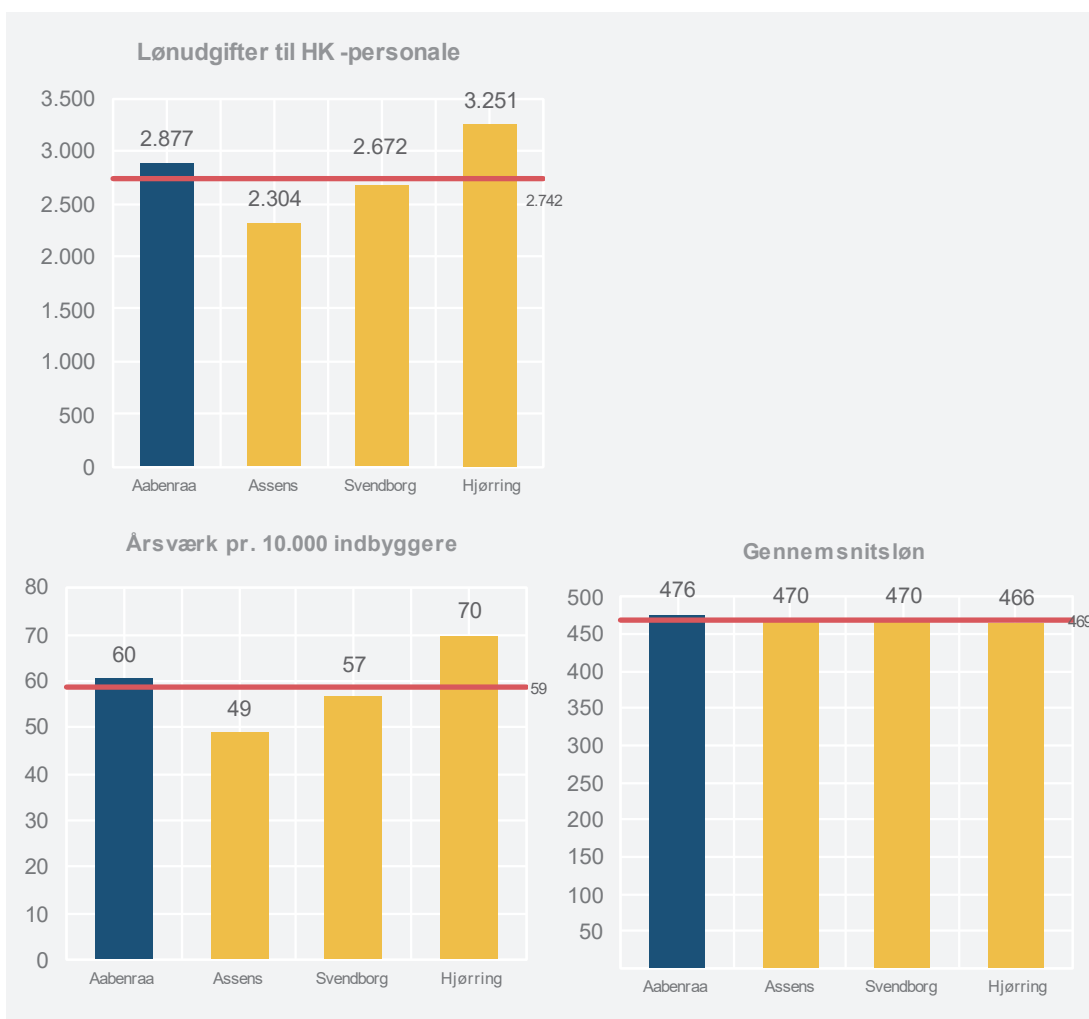
Figur 4.3 Udgifter til ledere opdelt i årsværk pr. 10.000 indbyggere og gennemsnitsløn (bruttoløn, 1.000 kr. pr. år)



Den røde linje viser gennemsnittet for de tre sammenligningskommuner

Figur 4.3 ovenfor viser, hvordan Aabenraa og de tre sammenligningskommuner placerer sig i forhold til hinanden på de to forhold, som påvirker udgifterne til ledere, nemlig antallet af årsværk og gennemsnitslønnen. Figuren viser, at Aabenraa har fem lederårsværk flere pr. 10.000 indbyggere end gennemsnittet for sammenligningsgruppen (34 mod 29 årsværk). Det samlede antal lederårsværk i Aabenraa er 198. Den gennemsnitlige årsløn for ledere i Aabenraa ligger meget tæt på gennemsnittet i sammenligningsgruppen (700.000 kr. mod 699.000 kr.).

Figur 4.4 Udgifter til HK-personale opdelt i årsværk pr. 10.000 indbyggere og gennemsnitsløn (bruttoløn, 1.000 kr. pr. år)



Den røde linje viser gennemsnittet for de tre sammenligningskommuner

Figur 4.4 viser opdelingen i årsværk og gennemsnitsløn for medarbejdergruppen HK-personale. Det fremgår, at Aabenraa har ét HK-årsværk mere pr. 10.000 indbyggere end gennemsnittet for sammenligningsgruppen (60 mod 59 årsværk). Det samlede antal HK-årsværk i Aabenraa er 355. Ligeledes er den gennemsnitlige årsløn for HK-personale i Aabenraa på 476.000 kr. en smule højere end sammenligningsgruppens gennemsnit på 469.000 kr.

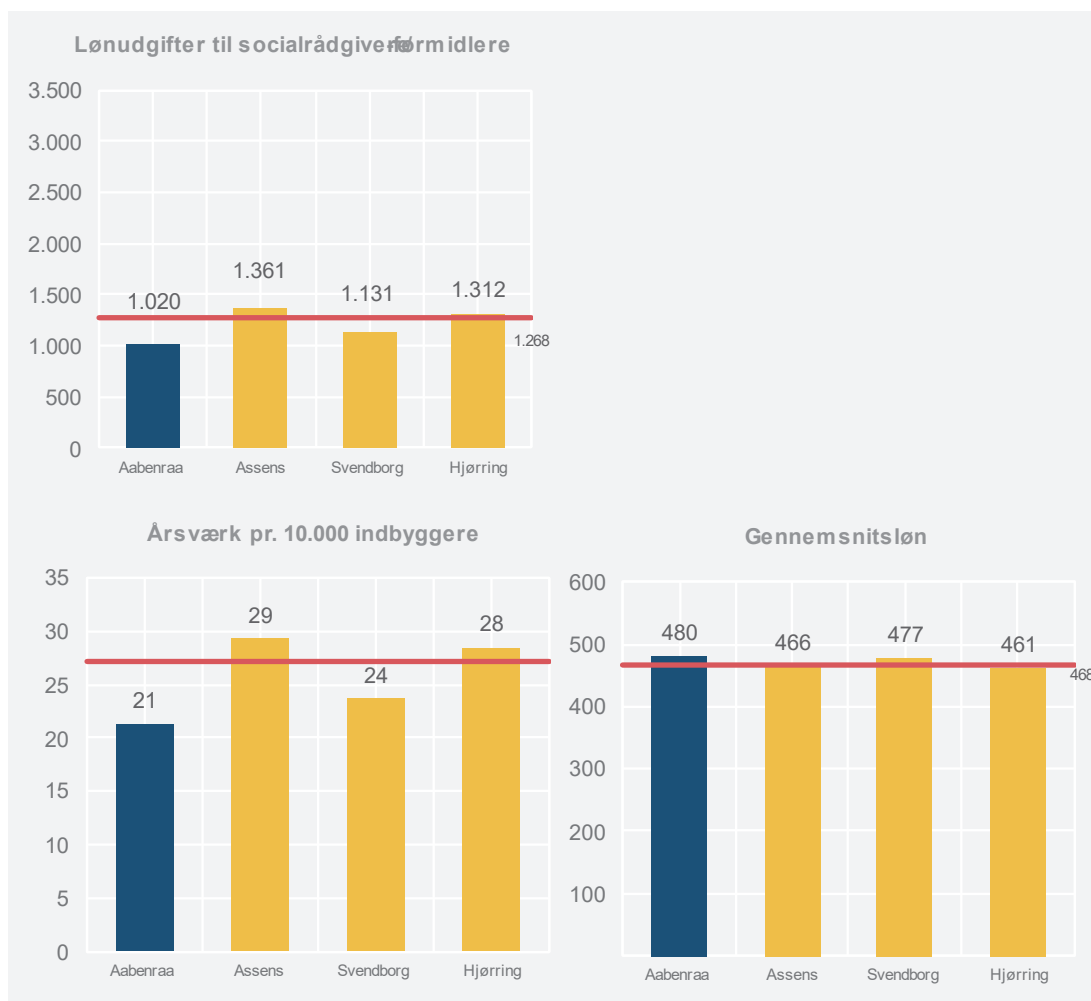
Figur 4.5 Udgifter til akademikere opdelt i årsværk pr. 10.000 indbyggere og gennemsnitsløn (bruttoløn, 1.000 kr. pr. år)



Den røde linje viser gennemsnittet for de tre sammenligningskommuner

Figur 4.5 viser opdelingen i årsværk og gennemsnitsløn for akademikere i de fire kommuner. Figuren viser, at Aabenraa har det samme antal akademikerårsværk pr. 10.000 indbyggere som gennemsnittet for sammenligningsgruppen (23 årsværk). Det samlede antal akademikerårsværk i Aabenraa er 135. Til gengæld er gennemsnitslønnen for akademikere i Aabenraa Kommune 19.000 kr. lavere end gennemsnittet for sammenligningsgruppen (603.000 kr. mod 622.000 kr.).

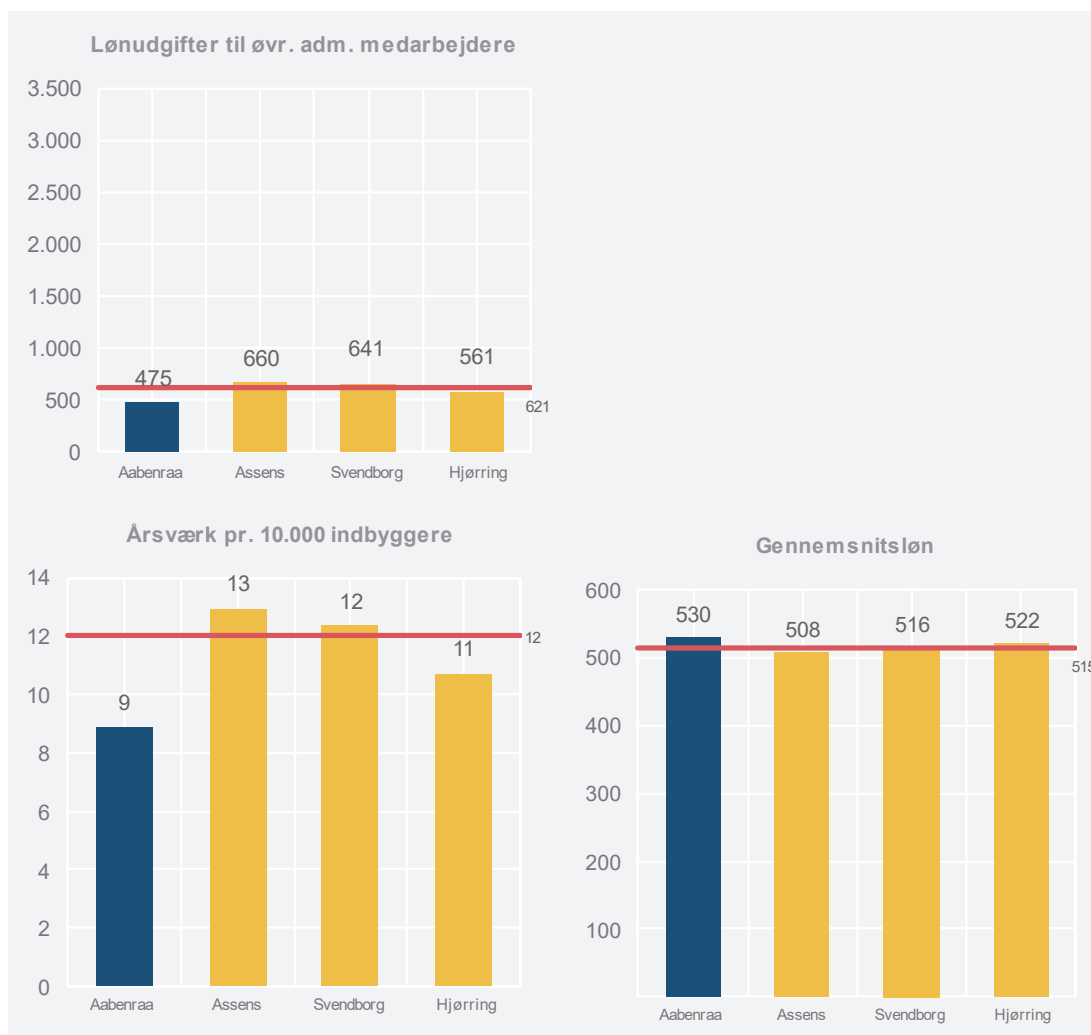
Figur 4.6 Udgifter til socialrådgivere og socialformidlere opdelt i årsværk pr. 10.000 indbyggere og gennemsnitsløn (bruttoløn, 1.000 kr. pr. år)



Den røde linje viser gennemsnittet for de tre sammenligningskommuner

Figur 4.6 viser opdelingen i årsværk og gennemsnitsløn for socialrådgivere og socialformidlere i Aabenraa og de tre sammenligningskommuner. Figuren viser, at Aabenraa har hele seks årsværk færre pr. 10.000 indbyggere i denne medarbejdergruppe end gennemsnittet for sammenligningsgruppen (21 mod 27 årsværk). Det samlede antal socialrådgiver-/socialformidlerårsværk i Aabenraa er 125. Det trækker i modsat retning, at Aabenraas gennemsnitsløn for socialrådgivere og socialformidlere ligger 12.000 kr. over gennemsnittet for sammenligningsgruppen (480.000 kr. mod 468.000 kr.).

Figur 4.7 Udgifter til øvrigt administrative personale opdelt i årsværk pr. 10.000 indbyggere og gennemsnitsløn (bruttoløn, 1.000 kr. pr. år)



Den røde linje viser gennemsnittet for de tre sammenligningskommuner

Figur 4.7 viser opdelingen i årsværk og gennemsnitsløn for det øvrige administrative personale. Figuren viser, at Aabenraa for denne medarbejdergruppe har tre årsværk færre pr. 10.000 indbygger end gennemsnittet for sammenligningsgruppen (9 mod 12 årsværk). Aabenraas samlede antal årsværk i gruppen er 53. Omvendt er Aabenraas gennemsnitsløn for det øvrige administrative personale 15.000 kr. højere end gennemsnittet for sammenligningsgruppen (530.000 kr. mod 515.000 kr.).

5. Fordelingen af de administrative lønudgifter på forskellige dele af kommunens organisation

I dette afsnit opdeles kommunernes administrative lønudgifter først i udgifter til henholdsvis den centrale og decentrale organisation samt udgifter knyttet til jobcentret. Dernæst foretages en yderligere underopdeling af henholdsvis de centrale og de decentrale administrationsudgifter.

5.1 Centrale udgifter, decentrale udgifter og jobcenterudgifter

I Figur 5.1 på næste side er kommunernes administrative lønudgifter opdelt i forhold til personalets organisatoriske tilhørsforhold. Hovedformålet er at belyse, om Aabenraa Kommune særligt har høje administrationsudgifter i den centrale eller decentrale organisation. Det er vigtigt at understrege, at begreberne central og decentral organisation i denne forbindelse alene er defineret ud fra, hvilken hovedkonto de administrative medarbejders løn er konteret på. Den centrale administration omhandler personale konteret på hovedkonto 6 ("rådhuset"), mens den decentrale administration omhandler udgifter til administrativt personale og ledelse i kommunens institutioner mv., som er konteret på andre hovedkonti end hovedkonto 6.

For at sikre en robust sammenligning mellem kommunerne holdes administrativt personale på kommunernes jobcentre ude af opdelingen i centrale og decentrale medarbejdere. Det skyldes, at grænsen mellem central og decentral kontering er svær at trække entydigt på jobcenterområdet, og at konteringen derfor kan variere tilfældigt fra kommune til kommune på dette område. Jobcentrets administrative personale omfatter i denne sammenhæng medarbejdere i relevante stillingskategorier, hvad enten disse arbejder på myndighedsområdet eller i den aktive beskæftigelsesindsats.

Det fremgår af Figur 5.1, at udgifterne til både jobcentret og den centrale og decentrale organisation varierer en del på tværs af kommunerne. Desuden fremgår det, at Aabenraas udgifter til central administration og jobcenter er lavere end det gennemsnitlige niveau i sammenligningsgruppen. Aabenraas centrale administrationsudgifter er 3.946 kr. pr. indbygger, hvilket er 298 kr. under gennemsnittet, mens kommunens administrative jobcenterudgifter er 1.216 kr. pr. indbygger og dermed 132 kr. under sammenligningsgruppens gennemsnit. Omvendt ligger Aabenraas decentrale administrationsudgifter på 2.951 kr. pr. indbygger 439 kr. over gennemsnittet i sammenligningsgruppen.

Det samlede antal centrale administrative årsværk i Aabenraa er 415, mens der er 303 årsværk beskæftiget i den decentrale administration og 146 i jobcentret.

Især for jobcentret springer udgiftsvariationen mellem kommunerne i øjnene. Hjørring Kommune har særligt høje udgifter i forhold til både Aabenraa og de to øvrige kommuner i sammenligningsgruppen. Hjørring Kommune har oplyst, at man igennem en årrække har ført en særligt intensiv investeringspolitik på området, hvor man ved ansættelse af flere årsværk i beskæftigelsesindsatsen har arbejdet på at nedbringe antallet af ydelsesmodtagere på beskæftigelsesområdet. Derudover har Hjørring oplyst, at man i større omfang end landets øvrige kommuner anvender egne medarbejdere i beskæftigelsesindsatsen frem for eksterne aktører. Disse to forhold er medvirkende til, at Hjørrings administrative lønudgifter i jobcentret er næsten dobbelt så høje som udgifterne i de to øvrige sammenligningskommuner Assens og Svendborg. Både Assens og Svendborg har væsentligt lavere administrative lønudgifter i jobcentret end Aabenraa.

Figur 5.1 Administrative lønudgifter i den centrale og decentrale organisation samt i jobcentret (kr. pr. indbygger)



Den røde linje viser gennemsnittet for de tre sammenligningskommuner

5.2 Fordelingen af de centrale administrative lønudgifter

Administrationen i den centrale forvaltning kan yderligere deles op i seks underområder ud fra, hvilke funktioner på hovedkonto 6 lønudgifterne til de enkelte medarbejdere er konteret på. Figur 5.2 nedenfor viser kommunernes administrative lønudgifter på disse seks underområder. De to nederste underområder i figuren vedrører myndighedsudøvelse på velfærdsområderne. Det vil sige medarbejdere i visitatorfunktioner, som ifølge den autoriserede kontoplan konteres på hovedkonto 6.

Det fremgår af figuren, at størstedelen af de centrale administrative lønudgifter vedrører "sekretariat og forvaltninger". Aabenraas administrative lønudgifter pr. indbygger er her 327 kr. pr. indbygger lavere end gennemsnittet for sammenligningskommunerne (2.327 mod 2.654 kr. pr. indbygger). Udgifterne i Aabenraa dækker over i alt 237 årsværk.

De fem øvrige underområder af den centrale administration er alle kendetegnet ved væsentligt lavere administrationsudgifter pr. indbygger. Aabenraas udgifter ligger under det gennemsnitlige niveau i sammenligningsgruppen på tre af de fem områder. På områderne IT og telefoni samt Natur og Miljøbeskyttelse ligger kommunens administrative lønudgifter en smule over det gennemsnitlige niveau i sammenligningskommunerne.

Figur 5.2 Administrative lønudgifter i den centrale organisation opdelt på forvaltningsområder (kr. pr. indbygger)



Den røde linje viser gennemsnittet for de tre sammenligningskommuner

5.3 Fordelingen af de decentrale administrative lønudgifter

Figur 5.3 og Figur 5.4 nedenfor viser kommunernes decentrale administrationsudgifter fordelt på otte underområder. De forskellige områder er afgrænset ved hjælp af kontooplysninger i det bagvedliggende datamateriale. På denne måde er administrationsudgifterne opdelt i fx "Dagtilbud" og "Skole, SFO mv." på en ensartet måde på tværs af de fire kommuner. Afgrænsningen svarer derfor ikke til den nøjagtige afgrænsning af udgiftsområder i Aabenraa eller i de tre sammenligningskommuner.

Figur 5.3 fokuserer på fem store serviceområder med afgrænsede aldersmæssige målgrupper, mens Figur 5.4 har fokus på tre mindre områder, herunder en restgruppe, der ikke på samme måde har afgrænsede aldersmæssige målgrupper.

I stedet for at sammenligne kommunernes udgifter pr. indbygger sammenligner Figur 5.3 udgifterne pr. borger i den aldersmæssige målgruppe på hvert af de fem serviceområder. Det sikrer større sammenlignelighed i tallene, da den aldersmæssige målgruppe kan fylde forskelligt i de enkelte kommuner. På dagtilbudsområdet er administrationsudgifterne opgjort pr. 0-5-årig, på skoleområdet pr. 6-16-årig, på ældre- og sundhedsområdet pr. 67+-årig, på området for voksne med særlige behov pr. 18-66-årig og på området for børn og unge med særlige behov pr. 0-22-årig.

Ud fra et ønske om bedst mulig sammenlignelighed på tværs af de fire kommuner har vi også korrigeret udgiftstallene i Figur 5.3 for forskelle i kommunernes selvforsyningsgrad på de fem store serviceområder. Korrektionerne er i alle tilfælde sket ved, at sammenligningskommunerne beregningsteknisk er blevet sat til samme selvforsyningsgrad som Aabenraa.

Selvforsyningsgraden har betydning, fordi kommunernes decentrale administrationsudgifter må forventes at være drevet af det antal borgere, de driver tilbud for, snarere end det antal borgere, de har betalingsansvar for. Der er i vid udstrækning tale om et rammevilkår, som kommunerne har vanskeligt ved at påvirke, i hvert fald på kort sigt. På skoleområdet er det fx vanskeligt at påvirke, hvor stor en del af forældrene der vælger folkeskolen frem for private skoler til deres børn, mens selvforsyningsgraden på det specialiserede socialområde er stærkt påvirket af, i hvilken grad de enkelte kommuner overtog specialiserede amtslige institutioner i forbindelse med kommunalreformen i 2007.

Figur 5.3 viser, at Aabenraa har relativt høje administrative lønudgifter på fire ud af fem serviceområder. Kun på området for voksne med særlige behov er Aabenraas udgifter lavere end de gennemsnitlige udgifter for sammenligningsgruppen. Ved læsning af figuren er det vigtigt at huske på, at kronebeløbene ikke er umiddelbart sammenlignelige på tværs af områder, da de er opgjort i forhold til forskellige aldersmæssige målgrupper med forskellig størrelse. Det er desuden vigtigt at have for øje, at institutionsledere udgør en væsentlig del af medarbejderne i den decentrale administration.

Skole, SFO mv. er det område, der har de fleste administrative og ledelsesmæssige årsværk. I Aabenraa er der i alt 98 årsværk beskæftiget med administration og ledelse på dette område.

Figur 5.3 Administrative lønudgifter på de fem største decentrale sektorområder korrigeret for forskelle i andel private tilbud (kr. pr. indbygger i de relevante aldersmæssige målgrupper efter korrektion for forskelle i selvforsyningsgrad)

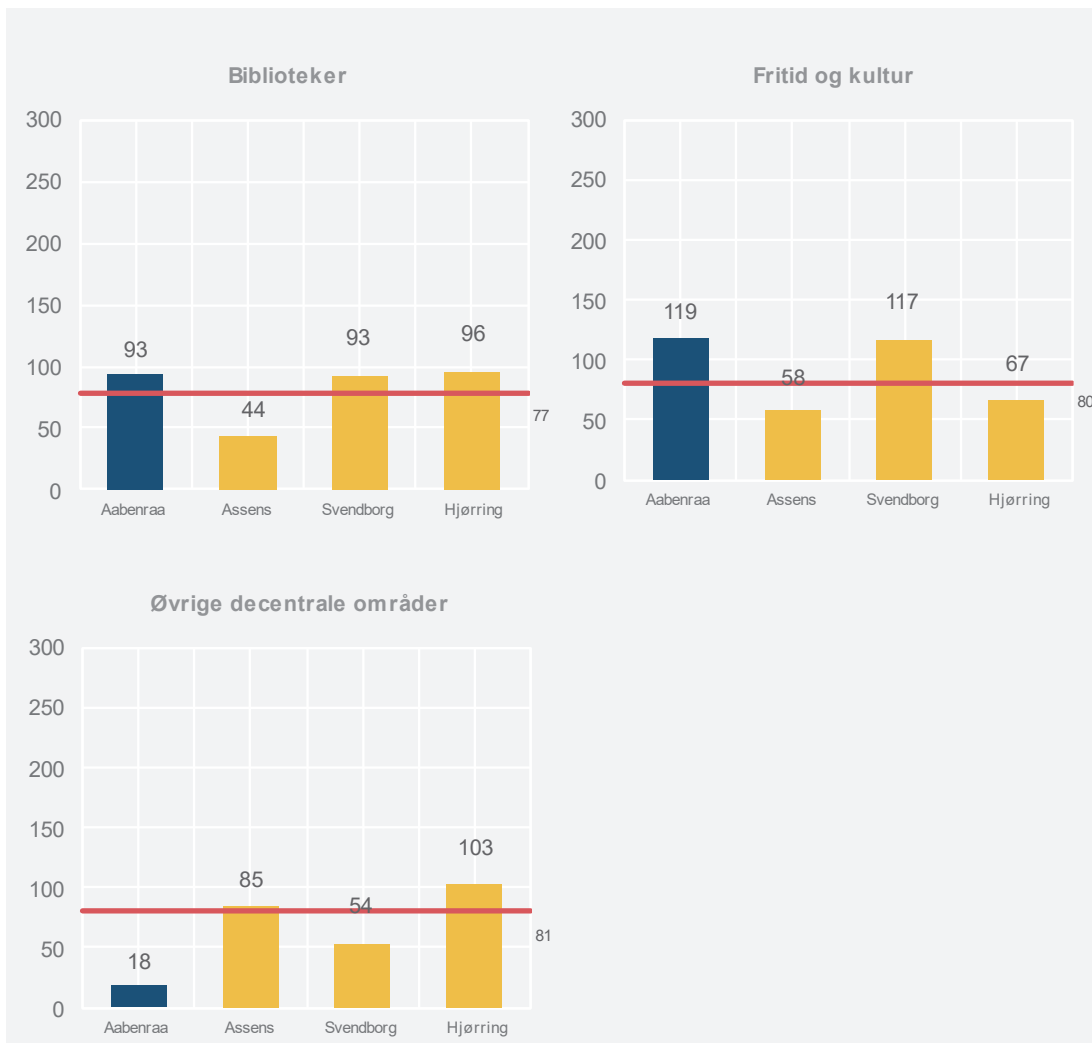


Den røde linje viser gennemsnittet for de tre sammenligningskommuner.

Korrektionen for selvforsyningsgrad er gennemført ved, at de tre sammenligningskommuner beregningsteknisk er blevet sat til samme selvforsyningsgrad som Aabenraa.

Hvad angår de tre små serviceområder i Figur 5.4, har Aabenraa relativt lave administrative lønudgifter til restgruppen "øvrige decentrale områder" og relativt høje udgifter til biblioteker samt fritid og kultur.

Figur 5.4 Administrative lønudgifter på tre mindre decentrale sektorområder (kr. pr. indbygger)



Den røde linje viser gennemsnittet for de tre sammenligningskommuner

6. Validering af kommunernes data

6.1 Tiltag til sikring af bedst mulig sammenlignelighed

I en benchmarking-analyse som denne er det helt centralt, at de udgiftsforskelle, som kortlægges mellem kommunerne, udtrykker reelle forskelle i det administrative ressourceforbrug og ikke blot "tekniske" forskelle med rod i forskellige rammevilkår eller forskellig konteringspraksis mv. Det er med andre ord vigtigt, at de opgjorte udgifter er så sammenlignelige som muligt.

I den aktuelle analyse er sammenligneligheden mellem kommunernes søgt sikret gennem flere forskellige tiltag. For det første sammenlignes Aabenraa med tre andre kommuner, som ifølge en statistisk analyse har administrative udgiftsbehov, der ligger tæt på Aabenraas. Dermed udelukkes forskelle i rammevilkår som en væsentlig forklaring på observerede udgiftsforskelle mellem kommunerne. For det andet beskytter kombinationen af KRL- og regnskabsdata i sig selv mod en række potentielle sammenligningsproblemer, som kan opstå, hvis der alene tages udgangspunkt i enten KRL- eller regnskabsdata. Fx er opgørelser med den kombinerede metode robuste overfor eventuelle forskelle i kommunernes udlicitering af administrative opgaver, hvilket ikke gælder for analyser baseret alene på KRL-data.

Endelig, for det tredje, er der i samarbejde med de fire kommuner gennemført en detaljeret validering af kommunernes data med henblik på at identificere og korrigere for forskelle i administrativ organisering, konteringspraksis mv., som udfordrer sammenligneligheden mellem kommunerne. Denne validering beskrives i det følgende.

6.2 Valideringen af analysens datagrundlag

I valideringen af datagrundlaget har Index100 systematisk spurgt kommunerne ind til en række temaer, som erfaringsmæssigt *kan* føre til manglende sammenlignelighed eller deciderede fejl i de opgjorte administrationsudgifter. I tillæg hertil er der spurgt ind til forskellige temaer med afsæt i konkrete forhold identificeret under Index100s indledende analyse af kommunernes data. I alt er der under valideringen behandlet 16 særskilte temaer, som på den ene eller anden måde kan have betydning for sammenligneligheden af de opgjorte administrationsudgifter.

I en række tilfælde har datavalideringen ført til korrektioner af én eller flere kommuners data med henblik på at forbedre sammenligneligheden i de administrative nøgletal. I nogle af disse tilfælde har der været tale om væsentlige korrektioner.

Tabel 6.1 nedenfor viser størrelsen af de samlede korrektioner, der er gennemført af de fire kommuners udgiftsnøgletal for hhv. administrative lønudgifter og øvrige udgifter med det formål at sikre bedst mulig sammenlignelighed. Tabellens korrektionstal er opgjort i kr. pr. indbygger ligesom de administrative udgiftsnøgletal i denne rapport.

Tabel 6.1 Korrektioner af kommunernes administrative udgifter som følge af datavalideringen (kr. pr. indbygger)

Udgiftstype	Aabenraa	Assens	Svendborg	Hjørring
Lønudgifter	-30	-51	25	-456
Øvrige udgifter	102	397	508	993
I alt	72	346	533	537

Det fremgår af tabellen, at alle fire kommuner har fået opjusteret de administrative udgifter pr. indbygger som følge af datavalideringen. Bag hovedtallene gemmer der sig forskellige typer af korrektioner:

1. Nedjustering af udgifter som følge af, at en enkelt kommune varetager særlige opgaver
2. Opjustering af udgifter som følge af, at relevante udgifter ikke indgår i de anvendte grunddata
3. Op- eller nedjustering af enkelte kommuners udgifter som følge af, at kommunernes konteringspraksis er forskellig
4. Flytning af udgifter mellem områder som følge af, at personaledata har upræcis angivelse af kontonummer

Nedenfor er beskrevet en række eksempler på væsentlige korrektioner inden for de fire kategorier.

1. Datavalideringen har nedjusteret Hjørrings lønudgifter med 449 kr. pr. indbygger som følge af, at lønudgifter til Socialtilsyn Nord er blevet fjernet. Disse lønudgifter er fjernet, fordi Socialtilsyn Nord løser opgaver for alle de nordjyske kommuner og blot administreres af Hjørring Kommune. I samme forbindelse er Hjørrings øvrige udgifter blevet opjusteret med 455 kr. pr. indbygger, fordi den statslige finansiering af Socialtilsyn Nord (konteret som en administrativ indtægt) er blevet fjernet.
2. Aabenraas lønudgifter er opjusteret med 105 kr. pr. indbygger som følge af, at der på dagtilbudsområdet er selvejende institutioner i kommunen, som selv står for lønadministrationen. Lønudgifterne indgår dermed ikke i det oprindelige datagrundlag, og analysen er derfor blevet suppleret med administrative lønudgifter for disse institutioner. Af tilsvarende årsager er lønudgifterne i Assens, Svendborg og Hjørring kommuner opjusteret med henholdsvis 22, 53 og 17 kr. pr. indbygger.
3. I alle kommuner er de øvrige administrative udgifter opjusteret en del. Opjusteringen handler om, at indtægter i tilknytning til den obligatoriske overførsel af centrale administrative udgifter til institutioner på det specialiserede socialområde er taget ud af analysens data. Overførslen af såkaldt "administrativt overhead" er obligatorisk i kommunernes regnskab og medfører ofte betydelige, men rent regnskabstekniske, indtægter for den centrale administration. De fire kommuner har ikke fulgt den samme praksis for beregning af disse indtægter, og indtægterne var derfor en betydelig fejlkilde for analysen. Af denne årsag er indtægterne i alle kommuner slettet.
4. Særligt i Svendborg, men også i de øvrige tre kommuner, er der foretaget væsentlige flytninger af lønudgifter mellem delområder af organisationen med baggrund i, at angivelsen af kontonummer i personaledata har været upræcis.

Bilag 1 Metode og datagrundlag

Valg af sammenligningskommuner

De tre kommuner Assens, Hjørring og Svendborg, som Aabenraa Kommune sammenlignes med, er udvalgt af Aabenraa med udgangspunkt i en bruttoliste, som Index100 har udarbejdet. Bruttolisten består af de ti kommuner, som ligner Aabenraa mest, hvad angår rammevilkår og udgiftsbehov på det administrative område. Det administrative udgiftsbehov er beregnet af Index100 på baggrund af en statistisk udgiftsanalyse, som er beskrevet i Boks 1 nedenfor. Denne udvælgelse sikrer, at konstaterede forskelle i det administrative udgiftsniveau mellem Aabenraa og de tre sammenligningskommuner ikke blot skyldes forskelle i rammevilkårene for den kommunale administration.

Boks 1. Sådan er kommunernes udgiftsbehov opgjort

Kommunernes udgiftsbehov på administrationsområdet er opgjort via en regressionsanalyse med anvendelse af kommunefordelte data fra Danmarks Statistik og KRL for regnskab 2021, der på analysetidspunktet var det seneste tilgængelige datamateriale på landsplan.

I regressionsanalyserne har Index100 estimeret sammenhængen mellem – på den ene side – kommunernes udgifter pr. indbygger til administration (den afhængige variabel i analysen) og – på den anden side – en række forhold og rammevilkår, som forventes at påvirke kommunernes administrative udgiftsbehov (de uafhængige variable). De uafhængige variable omfatter: demografiske forhold, socioøkonomiske forhold, sundhedsmæssige forhold, strukturelle forhold og økonomiske grundvilkår. Regressionsanalysen identificerer herigennem de forhold, som kan forklare variationen i de kommunale udgifter til administration. Kun variable med signifikant betydning for administrationsudgifterne er inkluderet i den endelige statistiske model.

Regressionsanalysen fastlægger en række vægte for de enkelte uafhængige variable, som udtrykker deres betydning for en kommunes udgiftsbehov på administrationsområdet. Når disse vægte anvendes på hver af kommunerne i Danmark, kan man beregne kommunernes administrative udgiftsbehov – dvs. de udgifter som kommunerne ville have, hvis de hver især fastsatte et gennemsnitligt administrativt serviceniveau.

Konkret har det vist sig, at de forhold, der har betydning for kommunernes udgiftsbehov til administration, er kommunestørrelse i form af befolkningstallet og socioøkonomiske forhold målt ved andel børn af enlige (0-17 år) samt andel indvandrere og efterkommere i kommunens befolkning.

Analyseløbet og datagrundlag

Analysen fokuserer både på kommunernes centrale (hovedkonto 6) og decentrale (øvrige hovedkonti) administrationsudgifter.

For at opgøre administrationsudgifterne så nøjagtigt som muligt har det været nødvendigt at anvende to forskellige datakilder til opgørelse af de to forskellige udgiftstyper, lønudgifter og øvrige udgifter. Lønudgifter er opgjort på baggrund af personale- og løndata fra Det Kommunale og Regionale Løndatakontor (KRL), mens øvrige administrative udgifter er opgjort på baggrund af regnskabsdata fra kommunerne. Personaledata omfatter perioden 1. nov. 2021 till 31. oktober 2022.

Personaledataene fra KRL gør det muligt at opgøre de administrative lønudgifter i hele kommunen, både centralt og decentralt, da personalet via disse data kan opdeles i personale, der primært beskæftiger sig med administrative opgaver og ledelse, og personale, der primært beskæftiger sig med ikke-administrative opgaver. Særligt de decentrale administrative lønudgifter kan ikke opgøres tilstrækkeligt nøjagtigt med udgangspunkt i kommunale regnskabsdata.

Selve opdelingen af personalet i administrative og ikke-administrative medarbejdere sker ud fra overenskomstområder og stillingsbetegnelser. Fx henregnes HK-personale og akademikere samt socialrådgivere til administrativt personale, mens fx lærere og pædagoger henregnes til ikke-administrativt personale. En oversigt over overenskomstområder, hvor medarbejderne betegnes som administrative, er vist i bilagstabel 1 nedenfor.

Kommunernes regnskaber for 2022 er anvendt til at opgøre de centrale administrationsudgifter, der ikke vedrører løn til administrativt personale. Det drejer sig bl.a. om udgifter til kommunens administrative IT-systemer og til køb af administrative tjenesteydelser.

Andre administrative udgifter end løn er ikke medtaget i analysen på de decentrale områder, da det er vurderet, at disse udgifter ikke registreres efter ensartede principper på tværs af kommunerne. Udgifterne skønnes generelt at være relativt små i forhold til de decentrale lønudgifter til administration.

Bilagsfigur 1 nedenfor giver et overblik over de udgiftstyper og det datagrundlag, som indgår analysen af kommunernes samlede administrationsudgifter.

Bilagsfigur 1 Udgiftstyper og datagrundlag i analysen af de samlede administrationsudgifter

		Udgiftstype	
		Personale	Øvrige
Organisering	Central	KRL (HF 6.45)	Regnskab (Fk.6.45.51-59, hovedart 2-9)
	Decentral	KRL (HK 0, 2-5 samt øvr. HK 6)	Regnskab (Ikke medtaget)

Note: Øvrige administrative udgifter i den decentrale organisation er ikke medtaget pga. uensartet registrering på tværs af kommuner.

Lønudgifter fra KRL er opgjort som bruttolønudgifter. For tjenestemænd er der i KRL-dataene tillagt et beregnet pensionsbidrag med henblik på at gøre lønudgifterne sammenlignelige mellem kommuner trods forskelle i tjenestemandandsandele.

KRL-dataene adskiller administrative medarbejdere fra øvrige medarbejdere på baggrund af deres stillingsbetegnelser. De administrative medarbejdere er inddelt i fire grupper. I bilagstabel 1 nedenfor vises, hvorledes de forskellige stillingskategorier er henført til de fire administrative grupper:

Bilagstabel 1 Afgrænsning af administrative stillinger i KRL

Administrativ gruppe	Overenskomstområde	Stilling
Administrative chefer	Chefer, KL	Andre chefer Forvaltningschefer/tekniske chefer Kommunaldirektører
	Ledere m.fl., undervisningsområdet	Ledere, forvaltningen
Administrative medarbejdere	Administration og it mv., KL	Administrationsøkonomer Assistenten Edb-assistenten, lukket gruppe Financial Controller Finansøkonomer Informatikassistenter, ex. Frb IT-medarbejdere, ex. Frb Kontorassistenter Kontorelever

Administrativ gruppe	Overenskomstområde	Stilling
		Ledere Markedsføringsøkonomer Overassistenter, lukket gruppe, ex. Frb Professionsbachelor Serviceøkonomer Specialister Specialister, it-personale, ex. Frb Studerende Sundhedsservicesekretærer
	Akademikere, KL	Bachelor m.fl. Chefkonsulenter Handelsjurister m.fl. Jurister og økonomer Magistre Specialkonsulenter Øvr. akademikere
	Akademikere, Regioner	Magistre
	Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	IT-Supportere og datateknikere
	Journalister, KL	Journalister
	Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	Lærere, grundløn Lærere, komb.løn Skolekonsulenter, grundløn
	Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	Pædagoger
	Pæd. pers., særlige stillinger	Pædagoger
Decentrale ledere	Akademikere, KL	Ledende psykologer
	Beredskabspers. i chef- & lederstillinger	Beredskabschefer
	Bibliotekarer (tj.mænd) incl. ledere	Mellemledere
	Ergo- Fysio- og Jordemødre, ledere KL	Ledende ergoterapeuter Ledende fysioterapeuter
	Laboratorie- og miljøpersonale, KL	Specialister Mellemledere og Ledere
	Ledere m.fl., undervisningsområdet	Afdelingsledere, folkeskolen Afdelingsledere, spec.underv. for voksne Afdelingsledere, ungd.sk./u.kostsk.,LC Ledere, folkeskolen Ledere, LU Ledere, silkeborg data Ledere, spec.underv. for voksne Ledere, ungd.sk./u.kostsk.,LC Mellemledere, folkeskolen Mellemledere, LU Mellemledere, spec.underv. for voksne Skolekonsulenter med ledelsesbeføjelser Viceskoleinsp., folkeskolen Viceskoleinsp., ungd.sk./u.kostsk.,LC Øvrige ledere m.fl., underv.området
	Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	Ledere/mellemledere
	Musikskoleledere	Mellemledere Musikskoleledere
	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	Mellemledere
	Pædagogisk uddannede ledere	Ledere
	Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	Afdelingsledere
	Socialrådg./socialformidlere, KL	Ledere ved forsorghjem/krisecentre Ledere, socialformidlere Ledere, socialrådgivere

Administrativ gruppe	Overenskomstområde	Stilling
	Syge- og Sundhedspersonale, ledere KL	Ledende psykomotoriske terapeuter Ledende sundhedsplejersker Ledende sygeplejersker Ledende tandplejere
	Tandlæger, KL	Overtandlæger
	Teknisk Service	Tekniske servicechefer
	Øvrige	Personale ved aftenskoler/fritidsunderv.
Myndighedspersonale	Administration og it mv., KL	Jobkonsulenter/Vejledere m.fl.
	Akademikere, KL	Akademiingeniører Arkitekter Civilingeniører Diplomingeniører Landinspektører Teknikumingeniører
	Bygningskonstruktører	Bygningskonstruktører
	Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	Ergoterapeuter Fysioterapeuter
	Forhandlingskartellets personale	Jordbrugsteknologer
	Pædagogiske konsulenter	Pædagogiske konsulenter
	Social- og sundhedspersonale, KL	Social- og sundhedsassistenter Social- og sundhedshjælpere Social- og sundhedspersonale, ikke-udd. Øvr. social- og sundhedspersonale
	Socialrådg./socialformidlere, KL	Jobkonsulent/vejleder ved UU Socialformidlere Socialrådgivere
	Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	Sygeplejersker
	Tandlægekonsulenter	Tandlægekonsulenter
TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	Byggetekn./byggekoordinat./prod.teknologer Tekniske designere	

Note: Enkelte stillingskategorier er alene defineret som myndighedspersonale, når de er konteret på hovedkonto 6. Disse stillingskategorier er markeret med blå i tabellen.

Bilagstabel 2 Kontoplanmæssig afgrænsning af hovedsektorer og sektorer

Hovedsektor	Sektor	Funktion i kontoplanen
Central	Sekretariat og forvaltninger	64551-Sekretariat og forvaltninger
	Fælles IT og telefoni	64552-Fælles IT og telefoni
	Natur- og miljøbeskyttelse	64554-Naturbeskyttelse 64555-Miljøbeskyttelse
	Byggesagsbehandling	64556-Byggesagsbehandling
	Det specialiserede børneområde	64558-Det specialiserede børneområde
	Voksen-, ældre- og handicapområdet	64557-Voksen-, ældre- og handicapområdet
Jobcenter	Jobcenter	56890-Driftsudg. komm. beskæftigelsesindsats 64553-Jobcentre
Decentral	Dagtilbud	52510-Fælles formål 52511-Dagpleje 52514-Daginstitutioner
	Skole, SFO mv	32201-Folkeskoler 32202-Fællesudg. for komm. samlede skolevæsen 32204-Pædagogisk psykologisk rådgivning mv. 32205-Skolefritidsordninger 32208-Kommunale spec.skoler og interne skoler 32215-Udd.og erhv.vejl. Komm.lov unge u. 25 år 33876-Ungdomsskolevirksomhed 52516-Klubber og andre socialpæd.fritidstilbud
	Ældre og sundhed	46282-Komm. genoptr. og vedligeholdelsestr.

Hovedsektor	Sektor	Funktion i kontoplanen
		46288-Sundhedsfremme og forebyggelse 46290-Andre sundhedsudgifter 53026-Pers. og praktisk hjælp og madservice 53027-Pleje og omsorg mv. af primært ældre 53028-Hjemmesygeplejen 53029-Forebygg. indsats og aflastning ældre 53031-Hj.midler forbr.goder befordr. mv ældre
	Børn og unge med særlige behov	52821-Forebyggende foranst. for børn og unge 52822-Plejefamilier 52823-Døgninstitutioner for børn og unge 52825-Særlige dagtilbud og særlige klubber 57299-Frivilligt soc.arbj og øvrige soc formål
	Voksne med særlige behov	32217-Specialpædagogisk bistand til voksne 33046-Ungdomsudd. for unge med særlige behov 53838-Pers.prak. hj. madserv. handicap 53839-Pers. støtte og pasning handicap 53840-Rådgivning og rådgivningsinstitutioner 53842-Botilbud pers. m. særlige soc.problemer 53844-Alkoholbehandling og behandlingshjem 53845-Behandling af stofmisbrugere 53850-Botilbud længerevarende ophold 53851-Botilbudslign. tilbud §4, stk. 1, nr.3 53852-Botilbud midlertigt ophold 53853-Kontaktperson- og ledsageordninger 53858-Beskyttet beskæftigelse 53859-Aktivitets- og samværstilbud §104
	Biblioteker	33250-Folkebiblioteker
	Fritid og kultur	03231-Stadion og idrætsanlæg 03235-Andre fritidsfaciliteter 33560-Museer 33563-Musikarrangementer 33564-Andre kulturelle opgaver 33872-Folkeoplysende voksenundervisning 33875-Fritidsakt.uden for folkeoplysningsloven
	Øvrige decentrale områder	02513-Andre faste ejendomme 02519-Ældreboliger 22201-Fælles formål 46285-Kommunal tandpleje 46289-Kommunal sundhedstjeneste 64550-Administrationsbygninger 64867-Vejledning og erhvervsudvikling

Bilag 2 Datatabeller

Bilagstabel 3 Befolkningstal

	Aabenraa	Assens	Svendborg	Hjørring
Alle indbyggere	58.693	40.972	59.193	63.839
Dagtilbud 0-5 år	3.455	2.331	3.552	3.637
Skole, SFO mv 6-16 år	7.189	5.161	7.220	7.694
Ældre mv. 67+ år	12.778	8.812	12.906	14.043
Børn og unge med særlige behov 0-22 år	14.620	10.127	14.835	15.448
Voksne med særlige behov 18-66 år	34.444	24.148	34.802	37.667

Bilagstabel 4 Kommunal selvforsyningsgrad på fem decentrale områder

	Aabenraa	Assens	Svendborg	Hjørring
Skole – kommunal andel	74%	74%	72%	73%
Dagtilbud – kommunal andel	77%	72%	85%	84%
Ældre – kommunal andel (hjemmeplejen)	79%	100%	93%	81%
Børn og unge med særlige behov - driftsandel i fht. finansieringsforpligtelsen	119%	37%	82%	72%
Voksne med særlige behov - driftsandel i fht. finansieringsforpligtelsen	82%	59%	64%	54%

Skole, dagtilbud og ældre

På områderne skole, dagtilbud og ældre er selvforsyningsgraden opgjort som antal borgere i målgruppen, som benytter kommunale tilbud (hhv. folkeskole, kommunalt dagtilbud, kommunalt ældreplejetilbud) relativt til det samlede antal borgere i målgruppen.

Det specialiserede socialområde (Børn og unge med særlige behov samt voksne med særlige behov)

På socialområdet baserer beregningen af kommunens selvforsyningsgrad sig på en regnskabsanalyse med tal fra Regnskab 2021. Selvforsyningsgraden er opgjort ved at beregne hvor mange udgifter, kommunen afholder til drift af pladser i forhold til, hvor mange nettoudgifter den har til finansiering af egne borgere. Kommuner med større udgifter til drift af pladser end udgifter til finansiering af egne borgere, har alt andet lige behov for mere decentral administration pr. indbygger og omvendt. I beregningen sættes kommunens udgifter til drift af pladser i forhold til kommunens nettodriftsudgifter til socialområdet. Beregningen af selvforsyningsgraden ser således ud:

$$\frac{\text{Nettodriftsudgifter i alt} - \text{salgsindtægter} - \text{købsudgifter til pladser i andre kommuner, regioner og hos private}}{\text{nettodriftsudgifter i alt}}$$

Denne beregning er foretaget for de fire kommuner for de to underopdelinger af det specialiserede socialområde; børn og unge med særlige behov samt voksne med særlige behov.

Bilagstabel 5 Datagrundlag for figurer

Underopdeling	Nøgletal	Aabenraa	Assens	Svendborg	Hjørring	Gns. af sml.grp.
Hele organisationen						
	Samlede administrationsudgifter, kr. pr. indbygger	9.579	8.919	9.409	9.942	9.423
	Øvrige administrative udgifter, kr. pr. indbygger	1.466	1.502	1.115	1.343	1.320
	Lønudgifter, kr. pr. indbygger	8.113	7.417	8.294	8.598	8.103
	Årsværk pr. 10.000 indbyggere	147	139	150	161	150
	Gennemsnitsløn	551.054	534.201	552.072	535.061	540.445
De fire autoriserede medarbejdergrupper						
Administrative medarbejdere	Årsværk pr. 10.000 indbyggere	78	62	75	86	75
	Lønudgifter kr. pr. indbygger	3.924	3.136	3.866	4.280	3.761
	Gennemsnitsløn	505.965	502.373	513.465	497.087	504.308
Myndighedspersonale	Årsværk pr. 10.000 indbyggere	36	49	42	47	46
	Lønudgifter kr. pr. indbygger	1.831	2.427	2.139	2.324	2.297
	Gennemsnitsløn	508.854	493.657	508.811	495.517	499.329

Underopdeling	Nøgletal	Aabenraa	Assens	Svendborg	Hjørring	Gns. af sml.grp.
Decentrale ledere	Årsværk pr. 10.000 indbyggere	30	24	30	24	26
	Lønudgifter kr. pr. indbygger	1.909	1.515	1.955	1.611	1.694
	Gennemsnitsløn	644.430	626.378	651.797	661.424	646.533
Administrative chefer	Årsværk pr. 10.000 indbyggere	4	3	3	3	3
	Lønudgifter kr. pr. indbygger	449	339	333	382	351
	Gennemsnitsløn	1.105.046	1.103.911	1.153.194	1.150.562	1.135.889
Ledere og fire store administrative overenskomstområder						
Ledere	Årsværk pr. 10.000 indbyggere	34	27	33	28	29
	Lønudgifter kr. pr. indbygger	2.358	1.854	2.288	1.994	2.045
	Gennemsnitsløn	699.963	680.171	695.804	720.158	698.711
Akademikere	Årsværk pr. 10.000 indbyggere	23	20	24	24	23
	Lønudgifter kr. pr. indbygger	1.384	1.237	1.561	1.481	1.427
	Gennemsnitsløn	602.996	609.339	639.915	616.902	622.052
HK'ere	Årsværk pr. 10.000 indbyggere	60	49	57	70	59
	Lønudgifter kr. pr. indbygger	2.877	2.304	2.672	3.251	2.742
	Gennemsnitsløn	476.184	469.869	470.392	465.643	468.635
Socialrådgivere-/formidlere	Årsværk pr. 10.000 indbyggere	21	29	24	28	27
	Lønudgifter kr. pr. indbygger	1.020	1.361	1.131	1.312	1.268
	Gennemsnitsløn	480.452	465.519	476.904	461.184	467.869
Øvrige administrative medarbejdere	Årsværk pr. 10.000 indbyggere	9	13	12	11	12
	Lønudgifter kr. pr. indbygger	475	660	641	561	621
	Gennemsnitsløn	530.308	507.820	516.144	521.844	515.269
Organisatorisk opdeling af de administrative lønudgifter						
Central organisation	Årsværk pr. 10.000 indbyggere	71	80	74	78	77
	Lønudgifter kr. pr. indbygger	3.946	4.335	4.121	4.273	4.243
	Gennemsnitsløn	557.990	539.768	559.358	550.337	549.821
Jobcenter	Årsværk pr. 10.000 indbyggere	25	21	21	41	28
	Lønudgifter kr. pr. indbygger	1.216	1.044	1.031	1.969	1.348
	Gennemsnitsløn	488.876	486.341	485.728	478.284	483.451
Decentral organisation	Årsværk pr. 10.000 indbyggere	52	37	55	42	45
	Lønudgifter kr. pr. indbygger	2.951	2.038	3.142	2.356	2.512
	Gennemsnitsløn	571.495	549.858	567.809	562.558	560.075
Central organisation						
Sekretariat og forvaltninger	Årsværk pr. 10.000 indbyggere	40	50	45	46	47
	Lønudgifter kr. pr. indbygger	2.327	2.793	2.578	2.591	2.654
	Gennemsnitsløn	575.277	561.395	576.605	559.849	565.950
Fælles IT	Årsværk pr. 10.000 indbyggere	5	4	4	4	4
	Lønudgifter kr. pr. indbygger	271	195	252	205	218
	Gennemsnitsløn	548.095	547.366	567.645	569.438	561.483
Natur- og miljøbeskyttelse	Årsværk pr. 10.000 indbyggere	5	5	5	3	4
	Lønudgifter kr. pr. indbygger	278	299	289	155	248
	Gennemsnitsløn	547.214	595.724	570.402	589.060	585.062
Byggesagsbehandling	Årsværk pr. 10.000 indbyggere	2	1	4	2	2
	Lønudgifter kr. pr. indbygger	114	75	200	110	128
	Gennemsnitsløn	547.025	501.422	507.465	600.468	536.452
Voksen, ældre- og handicapområdet	Årsværk pr. 10.000 indbyggere	9	7	6	14	9
	Lønudgifter kr. pr. indbygger	475	358	325	748	477
	Gennemsnitsløn	545.569	483.426	546.430	535.556	521.804
Det specialiserede børneområde	Årsværk pr. 10.000 indbyggere	9	13	10	9	11
	Lønudgifter kr. pr. indbygger	481	615	476	465	519
	Gennemsnitsløn	508.815	470.237	498.358	497.278	488.625
Decentral organisation - pr. indbygger i de relevante aldersmæssige målgrupper korrigeret for forskelle i andel private tilbud						
Dagtilbud	Årsværk pr. 1.000 indbyggere	10	8	12	8	9
	Lønudgifter kr. pr. indbygger	5.793	4.567	7.145	4.312	5.341
	Gennemsnitsløn	586.924	561.933	572.070	571.191	568.398
Skole, SFO mv.	Årsværk pr. 1.000 indbyggere	14	10	15	11	12
	Lønudgifter kr. pr. indbygger	8.222	6.096	9.026	6.521	7.214
	Gennemsnitsløn	602.375	598.316	602.014	581.463	593.931
Ældre	Årsværk pr. 1.000 indbyggere	6	3	5	5	4
	Lønudgifter kr. pr. indbygger	3.141	1.743	2.769	2.696	2.403
	Gennemsnitsløn	551.757	522.141	580.081	549.299	550.507
Voksne med særlige behov	Årsværk pr. 1.000 indbyggere	15	18	23	17	19
	Lønudgifter kr. pr. indbygger	804	922	1.193	960	1.025

Underopdeling	Nøgletal	Aabenraa	Assens	Svendborg	Hjørring	Gns. af sml.grp.
	Gennemsnitsløn	546.537	508.046	529.648	562.235	533.310
Børn og unge med særlige behov	Årsværk pr. 1.000 indbyggere	15	13	16	10	13
	Lønudgifter kr. pr. indbygger	872	636	928	545	703
	Gennemsnitsløn	564.152	479.159	583.587	562.360	541.702
Decentral organisation - pr. indbygger 0-99+-år						
Biblioteker	Årsværk pr. 10.000 indbyggere	2	1	2	2	2
	Lønudgifter kr. pr. indbygger	93	44	93	96	77
	Gennemsnitsløn	502.604	467.546	412.811	475.466	451.941
Fritid og kultur	Årsværk pr. 10.000 indbyggere	2	1	2	1	2
	Lønudgifter kr. pr. indbygger	119	58	117	67	80
	Gennemsnitsløn	570.173	558.098	503.946	560.052	540.699

Note: Tal for "øvrige decentrale områder" er udeladt af diskretionshensyn, da der er mindre end 5 medarbejdere bag tallene.

Bilagstabel 6 Korrektioner af KRL-data som følge af datavalideringen (kr. pr. indbygger)

Tema nr.	Korrektion	Hovedsektor	Sektor	Aabenraa	Assens	Svendborg	Hjørring
1	Medarbejdere ved energiprojekt fjernes	Central	Sekretariat og forvaltninger	-14			
	Medarbejdere ved havn fjernes	Decentral	Forsyning	-25			
2	Medarbejdere ved Geopark tilføjes	Decentral	Fritid og kultur			16	
	Medarbejdere ved krisecenter tilføjes	Decentral	Voksne med særlige behov				17
	Medarbejdere ved selvejende dagtilbud tilføjes	Decentral	Dagtilbud	105		26	
6	Medarbejdere ved selvejende plejehjem tilføjes	Decentral	Ældre mv.		22	11	
	Omkategorisering af medarbejdere til ikke-administrative medarbejdere	Decentral	Børn og unge med særlige behov	-48	0	0	0
8	Omkategorisering af medarbejdere til decentrale ledere	Decentral	Biblioteker	12			
9	Medarbejdere ved Socialtilsyn Nord fjernes	Central	Sekretariat og forvaltninger				-449
16	Flytning af medarbejdere i forbindelse med berigtigelse af kontooplysninger i KRL-data	Central	Det specialiserede børneområde		-70		
		Central	Sekretariat og forvaltninger			114	57
		Jobcenter	Jobcenter	45			
		Decentral	Øvrige decentrale områder			-114	-57
17	Flytning af medarbejdere i ejendomsfunktion	Decentral	Børn og unge med særlige behov	-45	45		
		Central	Sekretariat og forvaltninger			40	
		Decentral	Skole, SFO mv			27	
20	Omklassificering af akademiker på biblioteker til "ikke-adm. medarb.	Decentral	Øvrige decentrale områder			-67	
		Decentral	Biblioteker	-61	-48	-28	-24
I alt				-30	-51	25	-456

Bilagstabel 7 Korrektioner foretaget til regnskabsdata (R2022) som følge af datavalideringen (kr. pr. indbygger)

Temannr.	Korrektion	Aabenraa	Assens	Svendborg	Hjørring
1	Regionale indtægter til fin. af fælleskommunalt energiprojekt fjernes	22			
9	Betalinger fra staten til fin. af Socialtilsyn Nord fjernes				455
12	Digitaliseringspulje overføres fra anlæg til drift		51		
13	Fejlkonterede indtægter vedr. garantiprovision fjernes		151		
	Momsrefusion vedr. tidligere år fjernes				30
	Indtægter vedr. udkontering af løn til projektmedarbejdere på dagtilbudsområdet fjernes				30
	Indtægter vedr. udkontering af løn til administrative medarbejdere til Vej og Park fjernes				75
	Indtægter vedr. udkontering af løn til miljømedarbejdere fjernes				157
	Indtægter fra Staten, som vedrører 2021 fjernes	43			
11	Ekstraordinære udg. vedr. etablering af byggesagsarkiv fjernes	-22			
16	Indtægter fra administrationsudgifter overført til hovedkonto 5 fjernes	58	314	508	246
	Centralt konterede fagsystemer flyttes (afvig. praksis)		-120		
I alt		102	397	508	993