



Til Økonomiudvalget

11-09-2009

Covernotat til administrationsanalysens delområde 2: Færre organisations- og ledelseslag

Sagsnr.
2009-123896

Dokumentnr.
2009-533709

Sagsbehandler
Jane Frøjk Johansen

Vedlagt er Rambøll Managements uddybende analyse af administrationsanalysens delområde 2: Færre organisations- og ledelseslag.

Derudover er vedlagt et notat, som opsummerer analysens konklusioner, høringssvar fra de fire forvaltninger, som analysen omfatter samt Rambølls bemærkninger til høringssvarene.

Vedlagte bilag:

- Bilag 1: Rambøll Managements uddybende analyse af delområde 2: Færre organisations- og ledelseslag
- Bilag 2: Økonomiforvaltningens opsummerende notat af analysens konklusioner
- Bilag 3: Socialforvaltningens høringssvar
- Bilag 4: Børne- og Ungdomsforvaltningens høringssvar
- Bilag 5: Økonomiforvaltningens høringssvar
- Bilag 6: Brandvæsenets høringssvar
- Bilag 7: Sundheds- og Omsorgsforvaltningens høringssvar
- Bilag 8: Rambølls bemærkninger til høringssvarene

Center for Økonomi

Rådhuset, 2. sal, 45
1599 København V

Telefon
3366 2168

E-mail
j fj@okf.kk.dk

EAN nummer
5798009800206

www.kk.dk

**BILAG 1
NOTAT**

Projekt **Uddybende analyse**
Kunde **Københavns Kommune**
Dato **2009-14-09**

Dato 2009-09-01

Rambøll
Nørregade 7A
DK-1165 København K

T +45 3397 8200
F +45 3397 8233
www.ramboll-management.dk

1. Indledning og metodebeskrivelse

Formålet med dette notat er at præsentere resultaterne af en analyse af organisations- og ledelseslag i Københavns Kommune.

Analysen skal læses som et særskilt supplement til de analyser af hele det administrative område i Københavns Kommune, der er gennemført i løbet af 2008 og 2009.

Efter aftale med Økonomiforvaltningen er der i analysen alene fokuseret på følgende fire af kommunens syv forvaltninger:

- Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF)
- Socialforvaltningen (SOF)
- Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF)
- Økonomiforvaltningen (ØKF)

Analysen er baseret på et løndata-udtræk fra KMD, der indeholder alle medarbejdere, som aflønnes af Københavns Kommune. På baggrund af oplysninger om forvaltning og stilling inddeles medarbejderne i organisatoriske enheder, der afspejler forvaltningernes organisation. Arbejdsstedsadresser gør det muligt at optælle antallet af institutioner og fordele dem geografisk på bydele. På baggrund af stillingsbetegnelser identificeres administrative medarbejdere og ledere. For organisatorisk og geografisk enhed beregnes administrations og ledelsesprocenter.

I forbindelse med administrationsanalysen gennemførtes en spørgeskemaundersøgelse blandt Hovedkonto 6-medarbejdere i Københavns Kommune. For SOF, SUF og ØKF er skema-besvarelsenerne fordelt ud på de organisatoriske enheder, som nærværende analyse har identificeret. Dette muliggør en sammenligning af hvilke administrative opgaver, der løses i hver organisatorisk enhed, og hvor meget tid, der bruges på hver opgave.

Notatet er struktureret i 6 kapitler inkl. denne indledning. Kapitel 2 til 5 præsenterer medarbejdertal, samt relevante administrationstabeller for hver af de fire forvaltninger. Hvert kapitel afrundes med en opsummering af de centrale resultater. I kapitel 6 identificeres de væsentligste resultater på tværs af de fire forvaltninger og på baggrund heraf forslag til områder, som Københavns kommune kan arbejde videre med. Bilag 1 indeholder tabeller fra BUF, der er udarbejdet på et andet datagrundlag end det, der er anvendt i det øvrige notat.

¹ Dette har ikke kunnet gøres for BUF da meget få medarbejdere uden for Centralforvaltningen deltog i undersøgelsen.

2.1 Institutioner og bydele

Da de fleste medarbejdere er placeret på institutionsniveau, vil den følgende analyse fokusere på dette organisatoriske niveau. Tabel 2.2 viser, hvordan medarbejderne i institutionerne fordeler sig på bydele. Amager og Østerbro er de største bydele med 2.500 medarbejdere hver. Bispebjerg og Indre By er de mindste med ca. 800 medarbejdere hver.

Tabel 2.2: Medarbejdere fordelt på institutioner og bydele

Bydel	Fritidshjem/ ungdomsklub	Integreret institution	Skole	Vuggestue/ børnehave	I alt
Amager	148	971	886	660	2.665
Bispebjerg	10	214	368	221	813
Indre By	76	378	245	154	853
Nørrebro	112	766	497	269	1.644
Valby	91	412	629	244	1.376
Vanløse-Brønshøj-Husum	56	489	979	594	2.118
Vesterbro-Kgs-Enghave	23	479	491	435	1.428
Østerbro	189	761	854	695	2.499
Total	705	4.470	4.949	3.272	13.396

Kilde: Rambøll Management på baggrund af KMD-løndata.

Ser man på den gennemsnitlige institutionsstørrelse, målt i antal medarbejdere, er der overordnet set små forskelle på tværs af bydele. Dette er illustreret i Tabel 2.3. På Amager og på Vesterbro-Kgs-Enghave er der i gennemsnit 42 medarbejdere i en institution, mens dette tal er 53 i Vanløse-Brønshøj-Husum. Ser man nærmere på institutionerne, er der store forskelle på tværs af bydele indenfor fritidshjem/ungdomsklubber. I Bispebjerg er gennemsnittet på 10 medarbejdere, mens det er 19 i Indre By og på Nørrebro.

Tabel 2.3: Gns. Antal medarbejdere fordelt på institutioner og bydele.

Bydel	Fritidshjem/ ungdomsklub	Integreret institution	Skole	Vuggestue/ børnehave	I alt
Amager	15	29	74	22	42
Bispebjerg	10	27	74	28	48
Indre By	19	32	82	26	44
Nørrebro	19	36	71	18	43
Valby	13	27	70	24	45
Vanløse-Brønshøj-Husum	14	24	89	21	53
Vesterbro-Kgs-Enghave	12	34	61	31	42
Østerbro	15	36	85	22	48
Total	15	32	77	24	46

Kilde: Rambøll Management på baggrund af KMD-løndata.

2.2 Administration og ledelse

Inddeling af medarbejderne efter stillingskategorier muliggør en beregning af administrationsprocenter for hver enhed i BUF. Dette er gjort i Tabel 2.4. 8 % af medarbejderne i BUF er administrative. I Centralforvaltningen er administrationsprocenten 26 %, hvilket er lavt i sammenligning med de andre forvaltninger. I distrikterne er 10 % administrative medarbejdere, mens tallet er 7 % i institutionerne. På institutionstyperne varierer tallet mellem 5-12 %. Sammenholdes med de gennemsnitlige enhedsstørrelser i Tabel 2.3 ses det, at store institutioner såsom skoler har en administrationsprocent på 5 %, mens små institutioner som fritidshjem/ungdomsklubber har en administrationsprocent på 12 %.

Tabel 2.6: Lederprocent fordelt på institutioner og bydele

Bydel	Central forvaltningen	Distrikter	Fritidshjem/ ungdomsklub	Integreret institution	Skole	Vuggestue/ børnehave	I alt
Amager	-	3%	13%	8%	3%	7%	7%
Bispebjerg	-	6%	6%	11%	12%	6%	9%
Indre By	-	0%	12%	10%	4%	5%	7%
Nørrebro	-	2%	9%	6%	6%	8%	6%
Valby	-	4%	9%	8%	4%	7%	6%
Vanløse-Brønshøj-Husum	-	3%	9%	9%	3%	9%	6%
Vesterbro-Kgs-Enghave	8%	8%	8%	8%	9%	5%	8%
Østerbro	-	2%	13%	7%	3%	7%	6%
Total	8%	3%	11%	8%	5%	7%	7%

Note: Ledere er definerede som personer, hvis stillingsbetegnelse indeholder et af følgende ord: leder, direktør, chef, inspektør, ansvarshavende, mester eller forstander.

Kilde: Rambøll Management på baggrund af KMD-løndata.

Tabel 2.7 viser antallet af medarbejdere i distrikterne i forhold til antallet af medarbejdere på institutioner, fordelt på bydele. Der er stor variation imellem bydelene. Store bydele som Amager og Østerbro har ratioer over gennemsnittet på hhv. 27 og 33, mens den mindste bydel Bispebjerg har den laveste ratio på 14. Vesterbro-Kgs-Enghave toppe med 40 institutionsmedarbejdere per distriktsmedarbejder.

Tabel 2.7: Medarbejdere i Distrikter ift. institutioner.

Bydel	Distrikter (medarb.)	Institutions/ distriktskontor ratio
Amager	116	27
Bispebjerg	71	14
Indre By	61	21
Nørrebro	99	24
Valby	68	23
Vanløse-Brønshøj-Husum	116	21
Vesterbro-Kgs-Enghave	51	40
Østerbro	90	33
Total	672	25

Kilde: Rambøll Management på baggrund af KMD-løndata.

2.3

Opsummering

90 % af BUFs medarbejdere er ansat i borgernære institutioner. Her er administrationsprocenten 7 %, hvilket dækker over variationer på 5-12 % for forskellige institutionstyper. En sammenligning med institutionernes gennemsnitsstørrelse indikerer en sammenhæng mellem størrelse og administrationsprocent. Små institutioner som fritidshjem/ungdomskubber har højere administrationsandel end store institutioner som skoler.

En sammenligning af lederandele resulterer i samme billede. Små institutioner har relativt flere ledere end store institutioner. Dette er en indikation på, at en administrativ sammenlægning af mindre institutioner kan resultere i en besparelse.

En sammenligning af institutions- og distriktsmedarbejdere på tværs af bydele viser, at små bydele bruger relativt flere medarbejdere på distriktskontoret. Desuden viser tallene, at Bi-

Tabel 3.2: Medarbejdere fordelt på borgernære enheder og bydele

Bydel	Bosteder	Dag- og døgn institutioner i øvrigt	Døgn institutioner for børn og unge	Døgn institutioner for fysisk handicappede	Døgn institutioner for psykisk handicappede	Rådgivningscentre	Socialcentre	I alt
Amager	460	385	153	616	147	38	195	1,994
Bispebjerg	30	257	57	340	209	46	110	1,049
Indre By	-	-	-	-	-	-	77	77
Nørrebro	-	101	77	-	192	51	207	628
Valby	-	20	21	68	-	-	119	228
Vanløse-Brønshøj-Husum	75	65	32	99	-	-	227	498
Vesterbro-Kgs-Enghave	-	62	39	32	-	38	72	243
Østerbro	-	101	56	177	143	-	113	590
Total	565	991	435	1,332	691	173	1,120	5,307

Kilde: Rambøll Management på baggrund af KMD-løndata.

Tabel 3.3 viser den gennemsnitlige enhedsstørrelse målt i antallet af medarbejdere. Der er stor variation i størrelserne på institutioner og centre. Eksempelvis varierer gennemsnitsstørrelsen på dag- og døgninstitutioner for fysisk handicappede mellem 170 i Bispebjerg og 32 på Vesterbro-Kgs-Enghave. En del af forklaringen på den store variation skal henføres til det beskedne antal institutioner i hver bydel, som bevirker, at gennemsnittene bliver kraftigt påvirket af enkelte institutioners størrelse.

For socialcentrene er der ligeledes stor variation i antallet af medarbejdere. I Vanløse-Brønshøj-Husum og på Nørrebro arbejder flere end 200 medarbejdere i hvert center, mens færre end 80 er beskæftiget på Vesterbro-Kgs-Enghave og i Indre By. På to demografisk sammenlignelige bydele som Nørrebro og Vesterbro-Kgs-Enghave er der altså stor forskel på antallet af medarbejdere i socialcentrene.

Tabel 3.3: Gns. Antal medarbejdere fordelt på borgernære enheder og bydele.

Bydel	Bosteder	Dag- og døgn institutioner i øvrigt	Døgn institutioner for børn og unge	Døgn institutioner for fysisk handicappede	Døgn institutioner for psykisk handicappede	Rådgivningscentre	Socialcentre	Gennemsnit
Amager	92	35	51	77	49	38	195	62
Bispebjerg	30	43	57	170	209	46	110	81
Indre By	-	-	-	-	-	-	77	77
Nørrebro	-	17	39	-	192	51	207	57
Valby	-	20	21	68	-	-	119	57
Vanløse-Brønshøj-Husum	75	22	32	99	-	-	227	71
Vesterbro-Kgs-Enghave	-	31	39	32	-	38	72	41
Østerbro	-	17	56	89	143	-	113	54
Total	81	28	44	89	115	43	140	62

Kilde: Rambøll Management på baggrund af KMD-løndata.

3.2 Administration og ledelse

En inddeling af medarbejderne efter stillingskategorier muliggør en beregning af administrationsprocenter. Dette er gjort i Tabel 3.4. 15 % af medarbejderne i SOF er administrative. I Centralforvaltningen er administrationsprocenten over 50 %, mens den er 4 % i institutionerne. På institutionstyperne varierer tallet mellem 2-7 %. I socialcentrene er 36 % af medarbejderne administrative, hvilket delvist kan forklares af, at det er kontoruddannet personale, der varetager udbetalinger til borgere.

Størstedelen af de administrative medarbejdere i Centralforvaltningen og på socialcentrene er aflønnet på Hovedkonto 6. Derimod er ingen Hovedkonto 6-medarbejdere ansat i institutionerne.

Tabel 3.6: Lederprocent fordelt på enheder

Enhed	Lederprocent
Centralforvaltningen	8%
Institutioner/centre	4%
Bosteder	3%
Dag- og døgninstitutioner i øvrigt	5%
Døgninstitutioner for børn og unge	5%
Døgninstitutioner for fysisk handicappede	3%
Døgninstitutioner for psykisk handicappede	4%
Rådgivningscentre	5%
Socialcentre	3%
Total	4%

Note: Ledere er definerede som personer, hvis stillingsbetegnelse indeholder et af følgende ord: leder, direktør, chef, inspektør, ansvarshavende, mester eller forstander.

Kilde: Rambøll Management på baggrund af KMD-løndata.

Medarbejdere i Centralforvaltningen og i socialcentrene har deltaget i administrations-surveyen, hvilket muliggør en sammenligning af administrative opgaver i de to enheder. Tabel 3.7 viser andelen af ugentligt tidsforbrug på administrative opgaver blandt de 728 respondenter fra SOF. Både centralt og i socialcentrene bruges en del tid på økonomistyring. Desuden ses det, at selvom størstedelen af sekretariatsbetjeningen bliver foretaget centralt, bruger medarbejderne i socialcentrene i gennemsnit 4 % af deres tid på denne opgave.

Tabel 3.7: Pct. af ugentligt timeforbrug fordelt på administrative opgaver

Organisatorisk lag	Løn og personale	Økonomi styring	IT opgaver	Intern Service	Sekretariats betjening	Respondenter
Centralforvaltningen	11%	14%	6%	8%	21%	314
Socialcentre	5%	9%	1%	7%	4%	414
Alle medarbejdere	7%	11%	3%	7%	11%	728

Kilde: Rambøll Management på baggrund af surveydata.

3.3

Opsummering

Ud af SOFs ca. 7.300 medarbejdere er knap 90 % placeret i borgernære institutioner og centre. På institutionerne er administrationsprocenten lav, ca. 4 %. Sammenholdes administrationsprocenten med institutionsstørrelsen ses ingen tydelig sammenhæng mellem størrelse og administration. Ydermere har SOF en lav lederprocent (4 %), og der er ikke tydelige tegn på at større institutioner har en lavere lederprocent. Det er derfor usikkert, om en samling af administration på institutionsniveau vil resultere i en besparelse på området.

For socialcentrene er administrationsprocenten 36 % og varierer mellem 29-45 %. Der er desuden store forskelle i medarbejderantal imellem centrene. Dette indikerer, at man bør undersøge nærmere, hvordan disse forskelle kan forklares.

I Socialcentrene og i Centralforvaltningen bruger de administrative medarbejdere 10-15 % af deres tid på økonomistyring. Desuden bruger man i socialcentrene 4 % af tiden på sekretariatsbetjening.

Tabel 4.3 viser den gennemsnitlige enhedsstørrelse målt i antallet af medarbejdere. Der er stor variation i størrelserne på enhederne. Eksempelvis varierer gennemsnittet for plejehjem/dagcentre mellem 74 medarbejdere i Indre By/Østerbro og 177 medarbejdere på Amager. Der er i gennemsnit 77 medarbejdere ansat på pensions- og omsorgskontorerne, og 12 medarbejdere på ældrekontorerne.

Tabel 4.3: Gns. Antal medarbejdere fordelt på borgernære enheder og bydele.

Bydel	Pensions- og omsorgskontorer	Ældre kontorer	Plejehjem/ Dagcentre	Hjemme pleje	Trænings centre	Sundheds centre	I alt
Amager	75	10	177	245	23	-	148
Bispebjerg/Nørrebro	93	16	139	129	26	14	104
Indre by/Østerbro	73	20	74	209	37	33	75
Vanløse/Brønshøj-Husum	98	8	88	234	26	-	96
Vesterbro-Kqs.Enghave/Valby	49	9	80	238	16	-	88
I alt	77	12	103	200	27	24	97

Kilde: Rambøll Management på baggrund af KMD-løndata.

4.2

Administration og ledelse

En inddeling af medarbejderne efter stillingskategorier muliggør en beregning af administrationsprocenter. Dette er gjort i Tabel 4.4. 12 % af medarbejderne i SUF er administrative. I Centralforvaltningen er administrationsprocenten på 73 %, mens den varierer mellem 36-44 % på ældrekontorerne og pensions- og omsorgskontorerne. 7 % af medarbejderne i institutioner/centre er administrative. På institutionstyperne varierer tallet mellem 7 % for plejehjem/dagcentre samt hjemmepleje, og 11-17 % for trænings- og sundhedscentre.

Halvdelen af medarbejderne i Centralforvaltningen, eller 65 % af de administrative medarbejdere, er aflønnet på Hovedkonto 6. På ældrekontorerne og pensions- og omsorgskontorerne er 85 % af de administrative medarbejdere aflønnet på Hovedkonto 6. Ingen Hovedkonto 6-medarbejdere er ansat i institutionerne eller centrene.

Tabel 4.4: Medarbejdere fordelt på stillingskategorier og Hovedkonto 6

Enhed	Administrative medarbejdere	heraf fælles administration (HK6)	Andre	Forvaltnings faglige medarbejdere	Andel administrative medarbejdere	Andel administrative HK6 medarbejdere
Centralforvaltningen	341	222	105	20	73%	48%
Pensions- og omsorgskontorer	204	198	15	242	44%	43%
Ældrekontorer	31	27	54	2	36%	31%
Institutioner/centre	586	0	1,609	6,311	7%	0%
Plejehjem/Dagcentre	363	0	1,493	3,709	7%	0%
Hjemmepleje	181	0	57	2,365	7%	0%
Træningscentre	26	0	45	173	11%	0%
Sundhedscentre	16	0	14	64	17%	0%
I alt	1,162	447	1,783	6,575	12%	5%

Note: Administrative medarbejdere er definerede som kontorfunktionærer, sekretærer, akademikere, og ledere. Forvaltningsfaglige medarbejdere er defineret som uuddannede og uddannede pædagoger, plejepersonale, terapeuter, socialrådgivere, psykologer samt rengørings- og køkkenpersonale.

Kilde: Rambøll Management på baggrund af KMD-løndata.

Tabel 4.5 viser administrationsprocenter fordelt på bydele. På institutionerne er der generelt små forskelle mellem bydelene. For plejehjem/dagcentre og plejehjem ligger administrationsprocenten på 6-8 %. På lokaikontorerne varierer administrationsprocenten mere. På

4.3 Opsummering

Ud af SUFs ca. 11.000 medarbejdere arbejder 90 % på institutioner og centre, mens 9 % er ansat i Centralforvaltningen og på lokalkontorerne. Andelen af administrative medarbejdere i institutionerne er på 7 %. Sammenholdes administrationsprocenten med institutionsstørrelsen ses ingen tydelig sammenhæng mellem størrelse og administration. Da der er stor forskel i institutionsstørrelserne, ser det ud til at være begrænset, hvad der kan hentes ved fælles administration.

Lederratioerne er ens på tværs af lokalområder for plejehjem og hjemmepleje. Der er dermed ingen indikation af, at omkostningerne kan reduceres ved samme ledelse til flere institutioner.

På lokalkontorerne bruges relativt få timer på administration på pensions- og omsorgskontorerne, mens det modsatte er tilfældet på ældrekontorerne. 25 % og 27 % af tiden på ældrekontorerne bliver brugt på hhv. økonomistyring og sekretariatsbetjening.

5. Økonomiforvaltningen

Som Tabel 5.1 viser, udgør det samlede antal medarbejdere i ØKF ca. 2.000. Godt 45 % arbejder i borgernære institutioner. Centralforvaltningen udgør 21 % mens Koncernservice beskæftiger 32 % af medarbejderne. 21 medarbejdere (1 %) kan ikke placeres.

I de borgernære institutioner er de fleste ansat i Københavns Brandvæsen. Denne enhed udgør således 37 % af den samlede medarbejderstab. Kontaktcentret og servicecentre beskæftiger hhv. 3 % og 6 % af medarbejderne.

Tabel 5.1: Antal medarbejdere

Enhed	Medarbejdere	Årsværdi
Centralforvaltningen	422	408
Koncern Service	654	645
Borgernære institutioner	933	919
KBH's Brandvæsen	757	755
Kontaktcentret	54	53
Servicecentre	122	111
Ikke placeret	21	17
I alt	2,030	1,989

Kilde: Rambøll Management på baggrund af KMD-løndata.

5.1 Administration og ledelse

I Tabel 5.2 ses det, at den overordnede lederandel i ØKF er 10 %. Andelen af ledere ligger på 8 % i Koncernservice og 10 % i Centralforvaltningen og de Borgernære Institutioner. I de sidstnævnte er det en lederandel på 12 % i Københavns Brandvæsen, der trækker gennemsnittet op for alle de borgernære institutioner.

5.2 Opsummering

Ud af ØKFs ca. 2.000 medarbejdere arbejder ca. 40 % i borgernære institutioner, mens ca. 20 % arbejder i Centralforvaltningen. Koncernservice udgør 32 % af de samlede medarbejdere. ØKF har den højeste lederandel af de forvaltninger (10 %). Dette kan henføres til en lederandel på 12 % i Københavns Brandvæsen og på 10 % i Centralforvaltningen.

En sammenligning af tidsforbruget på administrative opgaver mellem enheder muliggør en vurdering af, hvor mange opgaver man har flyttet til Koncernservice. Mens IT-opgaver i høj grad er flyttet til Koncernservice, er dette ikke tilfældet i lige så høj grad for Løn og personale opgaver

6. Samlet opsummering med forslag til indsatsområder

Formålet med ovenstående analyse af de fire forvaltninger har været at supplere og udvide den analyse af det administrative område i Københavns Kommune, der hidtil alene har været foretaget med afsæt i Hovedkonto 6-medarbejdere.

På baggrund af analysen har det været muligt at identificere en række forskellige karaktertræk i de fire forvaltninger indenfor den administrative område. Træk der i al væsentlighed handler om forskelle på, i hvor høj grad der er foretaget decentralisering af de adm. funktioner helt ud til institutionsniveauet eller ej. Det, at de fire forvaltninger tilsyneladende har valgt forskellige strategier, er væsentligt at være opmærksom på i den forstående konsolidering af visse af de administrative funktioner i kommunen.

Med analysen identificeres en række administrative medarbejdere, som ikke har indgået i de forudgående analyser af det administrative område i kommunen. Det anbefales, at disse medarbejdergrupper og deres opgaver dels analyseres nærmere, dels i videst muligt omfang indgår den forestående konsolidering de steder, hvor det giver mening.

Med afsæt i de indikationer, der er identificeret, er der udarbejdet en række områder indenfor hver af forvaltningerne, som det anbefales, at et videre arbejde med det administrative område fokuseres omkring. De enkelte indsatsområder fremgår af nedenstående tabel.

Forvaltning	Indikation	Forslag til Indsatsområder
BUF	<p>Store institutioner anvender færre ressourcer på administration:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lavere adm. procent • Lavere lederratio. <p>Store distrikter anvender færre ressourcer på administration</p>	<p>Kortlægning af administrationsprofiler på store, mellemstore og små institutioner med henblik på: A) fastlæggelse af den mest effektive størrelse og B) Identificering af mulighed for konsolidering af adm. ressourcer mellem dem.</p> <p>Kortlægning af produktionsprofil på distrikterne med afsæt i elevgrundlag, lærersammensætning og af skolernes størrelse med henblik på fastlæggelse af den mest effektive størrelse.</p>

7. Bilag 1. BUF

Dette bilag indeholder BUFs egne opgørelser af tabellerne udarbejdet i nærværende analyse. Da medarbejdere på selvejende institutioner i BUF ikke er opført i lønsystemet, og da BUFs distrikter ikke følger postnummer-inddelingen på samtlige institutioner, kan tallene ikke sammenlignes direkte.

Tabel 7.1: Antal medarbejdere fordelt på enheder og stillingskategorier (BUF-data).

Distrikter:						
Sum af Total	Stillingskategori					
Type	a (A). Administrative medarbejdere	a (L). Administrative medarbejdere	d. Forvaltningsfaglige medarbejdere	Hovedtotal	Procent andel	
Børnehave	3,70	175,73	1.441,38	1.620,82		
Centralkontor	313,86	15,56	369,91	699,32		1,96%
Dagpleje	9,16	3,00	551,34	563,50		
Distriktscenter	112,83	11,40	505,84	630,08		3,74%
Fritidshjem	1,73	55,86	531,23	588,81		
Gymnasium	3,42	1,00	65,33	69,75		
Integreret	28,30	267,38	4.746,46	5.042,14		
KKFO	1,00	15,14	330,96	347,10		
Klub	2,97	39,36	231,10	273,42		
Koloni		0,50	35,70	36,20		
Legepladser		11,25	19,22	30,47		
Lukket		1,00	7,27	8,27		
Serviceinst.	83,93	6,68	551,74	642,35		
Skole	69,21	100,66	3.969,64	4.139,52		
Ungdomskole	16,78	10,17	157,66	184,60		
Vuggestue	5,23	111,30	1.838,54	1.955,07		
#VÆRDI!	0,15	0,21	13,44	13,81		
Hovedtotal	652,27	826,21	15.366,76	16.845,24		
	3,87%	4,90%	91,22%			
		8,78%				

Kilde: Børne- og Ungdomsforvaltningen.

Tabel 7.2: Antal medarbejdere, årsværk og enheder (BUF-data)

Type2	Data		
	Sum af Tæl	Sum af Total	Sum af Gns. størrelse
Vuggestuer/børnehaver	244	3.504,48	14
Fritidshjem/ungdomsklub	108	1.209,34	11
Integreret	281	5.113,54	18
Skole	66	4.139,52	63
Hovedtotal	658	13.966,88	21

Kilde: Børne- og Ungdomsforvaltningen.

Tabel 7.3: Medarbejdere fordelt på institutioner og bydele (BUF-data)

Sum af Total	Type2					
Distrikt	Vuggestuer/børnehaver	Fritidshjem/ungdoms	Integreret	Skole	Distriktscenter	Hovedtotal
38050 Indre By	325,27	83,40	555,78	360,70	56,88	1.382,03
38100 Amager	718,80	176,69	984,37	705,52	108,12	2.693,49
38200 Vesterbro - Kgs. Enghave	371,51	132,24	535,56	406,97	55,73	1.502,00
38250 Valby	221,79	127,95	499,64	479,88	70,89	1.400,15
38300 Østerbro	545,00	220,25	652,89	551,18	82,53	2.051,85
38350 Nørrebro	549,57	158,51	596,93	461,15	86,78	1.852,94
38400 Vanløse - Brønshøj - Husum	628,36	187,10	737,36	750,41	104,43	2.407,66
38450 Bispebjerg	215,10	119,40	477,86	419,26	64,73	1.296,35
Hovedtotal	3.575,40	1.205,55	5.040,38	4.135,06	630,08	14.586,46

Kilde: Børne- og Ungdomsforvaltningen.

Tabel 7.8: Medarbejdere i Distrikter ift. Institutioner (BUF-data)

Distrikt	Antal medarbejdere	Medarbejdere pr. inst/skole -pr
38050 Indre By	57	23,32
38100 Amager	108	24,00
38200 Vesterbro - Kgs. Enghave	56	26,92
38250 Valby	71	19,75
38300 Østerbro	83	23,91
38350 Nørrebro	87	20,43
38400 Vanløse - Brønshøj - Husum	104	22,07
38450 Bispebjerg	65	20,24
Hovedtotal	630	22,51

Kilde: Børne- og Ungdomsforvaltningen.



Til Økonomiudvalget

11. september 2009

Bilag 2

Effektivisering af Københavns Kommunes administration - Administrationsanalysens delområde 2: Færre organisations- og ledelseslag

Sagsnr.
2009-123896

Dokumentnr.
2009-498663

Sagsbehandler
Annegrete Vallgård

Baggrund

I maj 2009 fremlagde Rambøll Management sin rapport om forslag til effektivisering i Københavns Kommune, som omhandlede delområde 1, 2 og 3 i administrationsanalysen. Rambøll Management blev efterfølgende bedt om at foretage en uddybende analyse af delområde 2 vedrørende færre organisations- og ledelseslag.

Nærværende notat er en redegørelse for indholdet af Rambøll Managements uddybende analyse, som blev sendt til Økonomiforvaltningen 18. august 2009.

Beskrivelse

I den uddybende analyse blev Rambøll bedt om at undersøge mulighederne for forenkling af følgende:

1. Større brug af en administrativ overbygning til institutionerne
2. Større brug af én ledelse for flere institutioner
3. Reduktion i antallet af organisatoriske lag

Undersøgelsen begrænser sig til Børne- og Ungdomsforvaltningen, Socialforvaltningen, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen samt Økonomiforvaltningen.

Analysen er baseret på løndataudtræk fra KMD. Rambøll har på baggrund af oplysninger om forvaltning og organisationsbetegnelse inddelt medarbejderne i organisatoriske enheder, der afspejler forvaltningernes organisation. På baggrund af stillingsbetegnelser er andelen af administrative medarbejdere og ledere blevet identificeret for organisatoriske enheder og bydele. Spørgeskemaundersøgelsen, som blev gennemført i forbindelse med administrationsanalysen, er ligeledes inddraget.

Rambøll kommer ikke med konkrete forslag til effektiviseringer i analysen, men peger på en række områder, hvor kommunen kan undersøge et muligt effektiviseringspotentiale nærmere.

Tabel 1 opsummerer rapportens fund fsva. administrations- og lederandel i de fire forvaltninger samt en tidligere opgørelse af Rambøll for administrationsandel iflg. HK 6..

Center for Økonomi

Rådhuset, 2. sal, 35
1599 København V

Telefon
3366 2170

Direkte telefon
33662170

E-mail
ZT35@okf.kk.dk

www.kk.dk

Tabel 3 Andel administrative medarbejdere i SOF fordelt på niveauer

	Administrative medarbejdere	heraf fælles administration (HK6)	Forvaltningsfaglige og andre medarbejdere	Adm. procent	Andel adm. HK6 medarb.
Centralforvaltning	224	206	218	51 %	47 %
Institutioner/centre	614	386	4.693	12 %	7 %

I analysen af SOF's administrationsandel finder Rambøll ingen sammenhæng mellem de decentrale institutioners størrelse og andelen af administrative medarbejdere samt lederprocenten. Rambøll vurderer derfor, at det er usikkert, om der er effektiviseringspotentiale ved at samle institutionernes administration.

I centralforvaltningen og institutionerne/centre er administrationsprocenten højere i Socialforvaltningen end i Børne- og Ungdomsforvaltningen.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF)

Administrationsandelen på de forskellige niveauer i SUF ses i tabel 4.

Tabel 4 Andel administrative medarbejdere i SUF fordelt på niveauer

	Administrative medarbejdere	heraf fælles administration (HK6)	Forvaltningsfaglige og andre medarbejdere	Adm. procent	Andel adm. HK6 medarb.
Centralforvaltning	341	222	125	73 %	48 %
Pensions- og omsorgskontorer	204	198	257	44 %	43 %
Ældrekontorer	31	27	56	36 %	31 %
Institutioner/centre	586	0	7.920	7 %	0 %

Der ses ingen sammenhæng mellem institutionsstørrelse og administrationsandel. På baggrund af den store variation i institutionsstørrelserne vurderer Rambøll at det vil være begrænset, hvad der kan hentes ved fælles administration. Lederandelen er ens på tværs af lokalområder for plejehjem og hjemmepleje, hvilket ligeledes peger i retning af, at der ikke er et effektiviseringspotentiale ved at bruge én ledelse for flere institutioner.

Administrationsprocenten i centralforvaltningen, pensions- og omsorgskontorerne samt ældrekontorerne er højere end i Børne- og Ungdomsforvaltningen. Administrationsprocenten i institutionerne/centre tilsvarende administrationsprocenten i Børne- og Ungdomsforvaltningen.

På baggrund af spørgeskemaundersøgelsen identificerer Rambøll, at 25-27 pct. af medarbejdernes tid på ældrekontorerne anvendes på hhv. økonomistyring og sekretariatsbetjening.



Til Økonomiudvalget

10-09-2009

Bilag 3

**Socialforvaltningens bemærkninger til Rambølls notat vedr.
Færre organisations- og ledelseslag**

Sagsnr.
2009-39705

Dokumentnr.
2009-529867

Sagsbehandler
Poul Aggerholm

Socialforvaltningen vurderer at Rambøll overvurderer administrationsandelene i Socialforvaltningen. Dette skyldes at Rambøll har valgt at fraregne alle enheder som er placeret udenfor kommunegrænsen. Det betyder at 1.500 brugerrettede medarbejdere på Socialforvaltningens tilbud ikke medtages i udregning, mens alle de understøttende administrative medarbejdere er medregnet, da disse typisk er ansat i centralforvaltningen.

Socialforvaltningen har en række store arbejdspladser placeret udenfor kommunegrænsen, det drejer sig bl.a. om døgninstitutionerne Nærumgaard, Baunegården, Jacob Michaelsens Minde samt bocentrene Lindegården, Ringbo, Stubberupgård, Holme og Hedelund.

Socialforvaltningen forstår ikke hvorfor disse store arbejdspladser ikke skal medtages i beregningerne. Det er forvaltningens vurdering at den samlede administrationsprocent ville blive lavere, hvis man medtog alle forvaltningens arbejdspladser i undersøgelsen.

Tværgående Økonomi

Bernstorffsgade 17
3. sal vær. 301
1592 København V

Telefon
3317 3483

E-mail
QP90@sof.kk.dk

EAN nummer
5798009682895

www.kk.dk



Bilag 4

Vedr. notat om effektivisering af Københavns Kommunes administration, administrationsanalysens delområde 2: færre organisations- og ledelseslag.

11-09-2009

Sagsnr.
2008-53592

Børne- og Ungdomsforvaltningens høringssvar

Dokumentnr.
2009-532227

Sagsbehandler
Thomas Hovmand

Børne- og Ungdomsforvaltningen bakker til fulde op omkring intentionerne om at kortlægge antallet af organisations- og ledelseslag i kommunen med henblik på en eventuel forenkling af disse.

I løbet af 2008 gennemførte forvaltningen en strukturreform, der indebar at ti skoler blev sammenlagt til fem, to skoler blev nedlagt, mens 97 institutioner blev sammenlagt til i alt 44 institutioner. Børne- og Ungdomsforvaltningen har således allerede foretaget reduktioner i antallet af skoler og institutioner.

Børne- og Ungdomsforvaltningen betragter rapporten fra Rambøll som et godt udgangspunkt for en kvalificering af det yderligere analysearbejde indenfor delområde 2. Dog er der en række faktuelle fejl, der påvirker administrations- og lederandelen for forvaltningens vedkommende, hvilket får tallene til at fremstå for høje i forhold til de virkelige forhold. Disse fejl adresseres afslutningsvis i dette høringssvar.

De fire foreslåede indsatsområder for BUF's vedkommende er meget relevante og dele af de foreslåede analyser er allerede foretaget, og der vil med fordel kunne tages udgangspunkt i disse for det videre arbejde. Forvaltningen er ikke nødvendigvis enig i alle af de fremsatte hypoteser, men forventer at disse vil kunne af- eller bekræftes i analysearbejdet, som forvaltningen ser frem til at igangsætte.

Fejl og mangler i Rambøll-notatet

En grundlæggende fejl i notatet ift den anvendte metode er, at Rambøll ikke medtager hverken selvejende institutioner eller udflytterinstitutioner i analysen, hvorved 278 institutioner og deres 4.500 medarbejdere ikke indgår i analysen. Børne- og Ungdomsforvaltningens administration servicerer disse institutioner på normal vis, med undtagelse af lønudbetalinger til ansatte i selvejende institutioner. Dette medfører at den angivne administrationsprocent (distriktsmedarbejdere pr. institution / pr. alle ansatte) er sat for højt i notatet, da det fulde antal administrative medarbejdere indgår, men ikke det samlede antal medarbejdere i forvaltningen.

Forvaltningen mener ikke at der er belæg for at konkludere, at små distrikter anvender flere medarbejdere end store distrikter. Rambøll anvender et fejlbehæftet datagrundlag og anvender tilmed en

Sekretariatet

Rådhuset
1599 København V

Telefon
3366 2015

Telefax
3366 7038

E-mail
thomho@buf.kk.dk

EAN nummer
5798009386199

Tabel 2. Administrationsprocent inkl. og ekskl. ledere (Kilde: BUF)

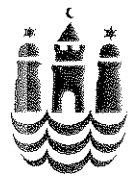
Medarbejdere pr. distrikt – opgjort i årsværk	Administrative medarbejdere	Ledere – såkaldt administrative medarbejdere.	Forvaltningsfaglige medarbejdere	I alt	Adm pct	Adm pct ekskl. Ledere
Indre By	28	74	1.281	1.384	7,44 %	2,06 %
Amager	34	156	2.513	2.703	7,02 %	1,24 %
Vesterbro - Kgs. Enghave	24	84	1.448	1.556	6,94 %	1,56 %
Valby	32	67	1.372	1.471	6,74 %	2,20 %
Østerbro	31	104	1.921	2.056	6,56 %	1,52 %
Nørrebro	32	100	1.728	1.859	7,10 %	1,73 %
Vanløse - Brønshøj - Husum	27	140	2.242	2.409	6,93 %	1,13 %
Bispebjerg	20	67	1.287	1.375	6,37 %	1,46 %
Hovedtotal	229	792	13.792	14.813	6,89 %	1,55 %

* Administrative medarbejdere er opgjort som de medarbejdere, der i distrikterne er ansat under enten kontor- eller AC-overenskomsten.

Netop fordi Rambøll indregner ”ledere” som administrative medarbejdere i analysen falder især klub- og fritidshjemsområde ud som et område med relativt høj administrationsandel. Konklusionen er ikke bemærkelsesværdig – idet området er organiseret med mange relativt små institutioner målt i medarbejderantal – men relativt store institutioner målt i pladser (antal børn pr. medarbejder). Den markante forskel i ”administrationsandel” mellem institutionstyperne kan således forklares i, at der er en væsentlig forskel i normeringen fra en vuggestue (”mange” hænder per barn) til en klub (få hænder per klubmedlem)

Rambøll opsummerer at sammenlægning af små og mindre institutioner kan føre til en besparelse. Dette er kun delvist korrekt, idet der ligeledes er en betydelig lønforskel mellem en leder for en lille institution og en stor institution. Forskellen i lønudgift for en leder fra en lille til en leder for en stor institution kan opgøres til omkring 200 t.kr.

Endelig er der en manglende overensstemmelse mellem tekst og tabel 2.7, hvor der ifølge tabellen i teksten burde stå Vesterbro/Kgs. Enghave i stedet for Vanløse, Brønshøj-Husum.



Bilag 5

Økonomiforvaltningens høringssvar til notatet ”Effektivisering af Københavns Kommunes administration – Administrationsanalysens delområde 2: Færre organisations- og ledelseslag

10-09-2009

Sagsnr.
2009-10438

Dokumentnr.
2009-528243

Økonomiforvaltningen har følgende bemærkninger til notatet:

Sagsbehandler
Rikke Østergaard

Opgørelsen af medarbejdere og lederprocenter

- Rambølls lederprocenter i nærværende notat er markant højere end Rambølls tidligere opgørelse, som blev forelagt Økonomiudvalget 16. juni. I den tidligere opgørelse var lederprocenten i Økonomiforvaltningens Centralforvaltning ca. 5,5 %, mens den i nærværende opgørelse er 10 %. Økonomiforvaltningen fastholder tallene fra første rapport.
- Baggrunden for forskellen i opgørelsen af lederprocenten er primært, at lederbegrebet i Rambølls nuværende analyse er blevet markant udvidet. I Rambølls første analyse var en leder defineret som en person med personaleansvar. I nærværende analyse udvides lederbegrebet, idet også personer uden personaleansvar, som eksempelvis chefkonsulenter og projektledere, tælles med som ledere.
- Økonomiforvaltningen kan ikke umiddelbart verificere antallet af medarbejdere i forvaltningen. Årsagen er, at medarbejdere normalt opgøres i antal årsværk. Økonomiforvaltningen har tidligere fremsendt en specificeret opgørelse over antal årsværk til Rambøll, som blev anvendt i Rambølls tidligere rapport. Disse tal bør ligeledes anvendes i det nye notat. Økonomiforvaltningen kan således ikke se nogen grund til at ændre opgørelsesmetode. Dette vil samtidig løse Rambølls problem med at placere næsten 200 medarbejdere i forvaltningen.
- Økonomiforvaltningen finder ikke Rambølls anvendelse af antal medarbejdere som grundlag for at opgøre lederprocenten hensigtsmæssig. I stedet burde Rambøll anvende antal årsværk, som giver et mere retvisende billede af den reelle lederprocent. Årsagen er, at antallet af medarbejdere er betydeligt mere variabel og usikker størrelse end antal årsværk. Der er således markant forskel på at lede hhv. 10 deltidsansatte og 10 fuldtidsansatte, og denne forskel indfanger Rambøll ikke.

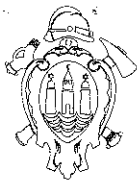
Sekretariatet for ledelse og kommunikation

Rådhuset, 3. sal, 58
1599 København V

Telefon
3366 4167

E-mail
ros@okf.kk.dk

EAN nummer
5798009800299



København den 10. september 2009

Høring om Rapport om delområde 2 i administrationsanalysen – bemærkninger fra Københavns Brandvæsen.

Referencer

- a. Rambøll notat "Projekt Uddybende analyse" for Københavns Kommune af 2009-17-08.
- b. Notat, sagsnr.2009-74365 til Økonomiudvalget "Effektivisering af Københavns Kommunes administration - Administrationsanalysens delområde 2: Færre organisations- og ledelseslag" af 2009-08-28

Københavns Brandvæsen er den 8. september 2009 via Økonomiforvaltningen anmodet om eventuelle bemærkninger i forbindelse med Rapport om delområde 2 i administrationsanalysen. Fristen for bemærkninger er den 11. september 2009, kl. 12.00.

Efter gennemlæsning af ref. a. og b. der samlet udgør Rambølls analyse af Delområde 2 "Færre organisations- og ledelseslag" skal Brandvæsenet fremkomme med følgende bemærkninger.

1. Det fremgår af analysen, at der er 594 ansatte i Københavns Brandvæsen jf. ref. a. side 15. Dette er ikke korrekt.

I april måned 2009 var det samlede antal ansatte (inklusiv ledere/chefer) 758 medarbejdere (operative, administrative, tekniske og servicepersonale). Tallet er hentet i KMD lønsystem.

2. Det fremgår af analysen at "*På baggrund af stillingsbetegnelser er andelen af administrative medarbejdere og ledere blevet identificeret for organisatoriske enheder og bydele*" jf. ref. b. side 1, 5 afsnit.

Rambøll identificerer derfor "*en relativt høj lederandel hos Københavns Brandvæsen på 12 pct. opgjort pba. stillingsbetegnelser*" jf. ref.b. side 4, 2 afsnit.

Det fremgår ikke klart af analysen hvordan begrebet "leder" defineres. Af ref. a. side 7, note til tabel 2.6. fremgår at "*ledere defineres personer, hvis som stillingsbetegnelser indeholder et af følgende ord "leder, direktør, chef, inspektør, ansvarshavende eller forstander"*



og/eller et serviceniveau, hverken set på tværs af forvaltninger eller internt.

Afslutningsvist skal Brandvæsenet anmode om, at når den videre proces omkring konkrete forslag til effektivisering iværksættes, medtages i vurderingen af effektivitet tillige beskrivelse arbejds gange, serviceniveau, årsværksforbrug i forhold til det antal ansatte, der serviceres mv.

Vedrørende det hævdede høje lederandel i Brandvæsenet, der skal undersøges nærmere i forbindelse med konkrete forslag, anmoder Brandvæsenet om at der forinden fastlægges en nærmere definition af begrebet eller hvis definitionen forefindes i et andet grundlag, at denne definition indskrives i notatet.

Københavns Brandvæsen 10. september 2009



Bilag 7

Sundheds- og Omsorgsforvaltningens bemærkninger til Effektivisering af Københavns Kommunes administration - Administrationsanalysens delområde 2: Færre organisations- og ledelseslag

11. september 2009

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har følgende bemærkninger til Rambølls rapport:

I rapporten er der en række fejl, som skaber tvivl om validiteten af rapportens konklusioner.

Grundlæggende er det misvisende at opgøre antallet af medarbejdere frem for antallet af årsværk, idet en opgørelse af antallet af årsværk vil være mere retvisende til vurdering af ressourceforbruget i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.

Antallet af medarbejdere og enheder anført i tabel 4.1 afspejler ikke Sundheds- og Omsorgsforvaltningens nuværende struktur. Som følge af intern reorganisering er forvaltningens 6 pensions- og omsorgskontorer og 6 ældrekontorer blevet lagt sammen til 5 lokalområdekontorer, idet lokalområdet Indre By / Vesterbro / Kgs. Enghave er blevet nedlagt. Samtidig er pensionsområdet blevet udskilt i en ny selvstændig enhed: Pension København. Under den gamle struktur havde Sundheds- og Omsorgsforvaltningen 6 og ikke 7 ældrekontorer, som det er anført i Rambølls oversigt. Desuden er en stor del af de tidligere pensions- og omsorgskontorers administrative medarbejdere pensionssagsbehandlere som arbejder med borgersager.

Antallet af medarbejdere (466) anført under Centralforvaltningen er ligeledes angivet forkert, idet der er medregnet 140 medarbejdere under Folkesundhed København med adresse i Sjællandsgade. Folkesundhed København udgør SUF's sundhedsfremmende og forebyggende indsats og budgetlægges på funktion 4.62.88.1 og ikke 6.45.51.1, som hovedparten af Centralforvaltningens udgifter. Desuden udgøres ca. halvdelen af de 140 medarbejdere under Folkesundhed København af honorarlønnede projektmedarbejdere, f.eks. i relation til rygestopkurser.

Derudover er der i KMD's lønsystem registreret ca. 100 medarbejdere under Sundheds- og Omsorgsforvaltningens Center for Politik og Ledelse, mens det faktiske antal stillinger er ca. 30. Afvigelsen på 70 stillinger skyldes primært, at diæter til medlemmerne af de lokale ældreråd bliver fejlagtigt anført som løn til administrative medarbejdere i SUF's Center for Politik og Ledelse, hvilket er misvisende ift. opgørelsen af antallet af medarbejdere i SUF's centralforvaltning.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har 9 hjemmeplejeenheder og ikke 13 som anført i Rambølls oversigt.

BILAG 8
NOTAT

Projekt **Uddybende analyse**
Kunde **Københavns Kommune**
Dato **2009-14-09**

1. Indledning

Nedenfor følger Rambølls svar til forvaltningernes metodemæssige kommentarer. Tekstnære kommentarer og rettelser er inkorporeret i den endelige version af notatet.

2. Børne- og Ungdomsforvaltningen**Selvejende institutioner og institutioner udenfor kommunen**

Det anføres, at analysen ikke medtager selvejende institutioner samt udflytterinstitutioner og at administrationsprocenten dermed bliver for høj.

Da medarbejdere på selvejende institutioner i BUF ikke optræder i KMD's lønsystem, har det ikke været muligt at inkludere disse i analysen. Udflytterinstitutioner er tilknyttet bestemte distrikter i kommunen, men eftersom det ikke er muligt, at foretage denne kobling på baggrund af informationerne i lønsystemet, er medarbejdere udenfor kommunen ikke medtaget.

Dato 2009-09-14

Rambøll
Nørregade 7A
DK-1165 København K

T +45 3397 8200
F +45 3397 8233
www.ramboll-management.dk

Distriktsafgrænsning

BUF anfører ydermere, at en distriktsafgrænsning efter postnumre ikke er korrekt. I valideringsfasen gjorde BUF det klart at distrikterne følger postnumrene, men med en del undtagelser. Der foreligger ingen klar geografisk afgrænsning som muliggør en inddeling ud fra informationer i lønsystemet. En fuldstændig korrekt inddeling skal derimod tage udgangspunkt i en manuel distriktskategorisering af hver enkelt institution.

Definition på en administrativ medarbejder

BUF gør opmærksom på, at ledere på institutioner ikke er primært administrative, men at de snarere er faglige medarbejdere. Rambøll anerkender, at man kunne have valgt ikke, at medtage ledere under administrativt personale. Da opgørelserne viser, at forskellene i administrationsprocenter primært er drevet af forskelle i lederprocenter påvirker det dog ikke den overordnede pointe: små institutioner har en højere administrations/ledelsesprocent.

For at imødekomme ovenstående kommentarer indeholder notatet et bilag med BUF's egne opgørelser over årsværk fordelt på institutioner og distrikter.

Flytning af opgaver til Koncern Service

Opgørelsen viser, at 50 % af det angivne ressourceforbrug inden for løn- og personaleopgaver bliver brugt i Centralforvaltningen. ØKF bemærker, at man har flyttet alt hvad man kan ud af forvaltningen og at de opgaver der er registreret derfor må være nogle andre end dem der er flyttet til KS.

Opgørelsen baserer sig på medarbejdernes egne angivelser af deres tidsforbrug. Det kan ikke udelukkes, at en del af det angivne tidsforbrug bliver brugt på andre opgaver end dem der er flyttet til KS. Det er dog stadig Rambølls vurdering, at der ikke ser ud til at være overensstemmelse mellem hvor stor en del af opgaverne som officielt er flyttet til KS, og hvor stor en del som de facto, stadig løses i Centralforvaltningen.

5.1 Københavns Brandvæsen**Medarbejdertal**

Det anføres, at antallet af medarbejdere ikke er korrekt.

Med udgangspunkt i Brandvæsenets oplysninger er det lykkedes at identificere yderligere 163 medarbejdere således, at antallet af medarbejdere nu stemmer overens.

Definition på en leder

Se svar til Økonomiforvaltningen.

Lederprocent

Det bemærkes at lederprocenten er beregnet på et forkert medarbejdergrundlag. Rambøll fastholder at Københavns Brandvæsen, ud fra den givne definition, har en lederprocent på 12 %.

Tidsforbrug på administrative opgaver

Tidsforbrug er ikke et brugbart mål for effektivitet da dette kan variere med uddannelse og erfaringsniveau.

Det er ikke notatets sigte, at undersøge og sammenligne effektivitet i administrativ opgaveløsning, men snarere tidsforbrug på administrative opgaver. Det er altså i denne forbindelse ikke relevant om et højt tidsforbrug på en opgave er tegn på ineffektivitet; det er tidsforbruget i sig selv der er interessant. Ydermere skal det understreges, at ingen medarbejdere i Brandvæsenet har deltaget i undersøgelsen.



Til Økonomiudvalget – aflæggerbordet.

15-09-2009

Vedrørende Kultur- og Fritidsforvaltningens statusnotat om skole- og idrætsfaciliteter i Sydhavnen og budgetønske om bevilling til anlæg af en idrætshal.

Sagsnr.
2009-125390

Dokumentnr.
2009-539181

Til udvalgets orientering.

Sagsbehandler
Ingeborg Degn

Vedlagte notat udarbejdet af Kultur- og Fritidsforvaltningen udsendes til næste møde i Kultur- og Fritidsudvalget den 1. oktober.

Notatet indeholder en redegørelse for resultatet af forvaltningernes undersøgelse af muligheden for at finde privat medfinansiering til en idrætshal i Sydhavnen til opførelse i forbindelse med etableringen af den nye 3-sporede skole, som der er afsat i alt 418 mio. kr. til i årene 2009 og frem. (ØU beslutning af 9. maj 2006).

I notatet konkluderes, at det ikke er realistisk – primært som følge af den finansielle krise – at opnå privat medfinansiering til en idrætshal med en samlet anlægssum på i alt 52 mio. kr. Skolen anlægges derfor som budgetteret med 2 gymnastiksale med mindre der findes finansiering til en idrætshal i budget 2010.

Kultur- og Fritidsforvaltningens andel af finansieringen af en ny idrætshal udgør 33,6 mio. kr. Børne- og Ungdomsforvaltningen har deres andel af finansieringen klar. Kultur- og Fritidsforvaltningens budgetønske fordeler sig med 2 mio. kr. til projektering i budget 2010, 8 mio. kr. i 2011, 14 mio. kr. i 2012 og 9,6 mio. kr. i 2013.

Center for Byudvikling

Rådhuset, 3. sal, 12
1599 København V

Telefon
3366 2027

Telefax
3366 7003

E-mail
id@okf.kk.dk

EAN nummer
5798009800176

www.kk.dk