

Bilag 3: Metode

Kommunernes udgifter til administration og ledelse i 2024



Indenrigs- og
Sundhedsministeriets
BENCHMARKINGENHED

Publikationen kan hentes på hjemmesiden for
Indenrigs- og Sundhedsministeriets Benchmarkingenhed:
www.benchmark.dk

Henvendelse om publikationen kan ske til kontaktpersonen
på analysen, som fremgår af hjemmesiden.

ISSN 2794-7580

Indhold

1 Anvendt opgørelsesmetode	3
1.1 Opmærksomhedspunkter ved opgørelsesmetoden	5
2 Administrative stillingskategorier.....	9
3 Etablering af benchmarkingindikator	13
3.1 Opmærksomhedspunkter ved benchmarking.....	13
4 Modelspecifikationer	15

1 Anvendt opgørelsesmetode

Vores opgørelse af kommunernes udgifter til administration og ledelse tager udgangspunkt i VIVEs kombinationsmetode,¹ som vi har foretaget enkelte justeringer af. Kombinationsmetoden består som navnet antyder af en kombination af to andre opgørelsesmetoder: Regnskabsdatametoden og personaledatametoden.² I det følgende beskrives den anvendte metode til opgørelsen af kommunernes udgifter til administration og ledelse, der overordnet set er den samme metode, som vi har brugt i vores hidtidige analyser om kommunernes administration. Som noget nyt har vi dog i år lavet en ny justering af opgørelsesmetoden, der er beskrevet i boks 1.

Boks 1

Justering af opgørelsesmetode

I vores tidligere analyser er kommunernes udgifter til administration og ledelse opgjort med udgangspunkt i kombinationsmetoden, hvor personaledata og regnskabsdata supplerer hinanden. Kombinationsmetoden er fortsat udgangspunktet for opgørelsen af kommunernes udgifter til administration og ledelse, men vi har i år foretaget en justering af opgørelsesmetoden sådan at personaledata, herunder antal årsværk og landsgennemsnitlig løn på stillingsniveau, ikke længere tager afsæt i et nedslagspunkt (december) men i stedet opgøres som et gennemsnit henover året. Justeringen sker på baggrund af en efterspørgsel fra flere kommuner og samtidigt skaber justeringen større sammenhæng mellem den måde udgifterne til administration og ledelse opgøres på, og den måde hvorpå udgifterne på tværs af år opregnes fra løbende til faste priser. Det skyldes, at pris- og lønskønnet, der anvendes til at beregne faste priser, også er baseret på en gennemsnitsbetragtning inden for det enkelte år.

Justeringen af opgørelsesmetoden medfører et mindre niveauskifte i udgifterne til administration og ledelse i nedadgående retning. Det er dog vigtigt at understrege, at der er en yderst stærk sammenhæng mellem udgiftsniveauerne og kommunernes benchmarkingresultater efter den hidtidige og den justerede opgørelsesmetode. Det ses af korrelationerne mellem udgifterne beregnet efter den hidtidige og nye opgørelsesmetode som fremgår af tabellen nedenfor.

Korrelation mellem administrationsudgifter i 2024 opgjort efter hidtidig og justeret metode

	Udgifter 2024	BI 2024
Samlede administrationsudgifter	0,9980	0,9907
Lønudgifter til administrative støttefunktioner og chefer	0,9976	0,9938
Lønudgifter til myndighedspersonale	0,9875	0,9780
Lønudgifter til decentrale ledere	0,9853	0,9843
Øvrige administrationsudgifter udover løn	1,0000	-

Korrelationerne betyder helt overordnet, at kommuner der relativt set har lave, mellem eller høje administrationsudgifter efter den hidtidige opgørelsesmetode også har det efter den justerede opgørelsesmetode. Det betyder også, at kommunernes resultater i relation til hinanden vil ligne hinanden efter den hidtidige og justerede opgørelsesmetode. Ændringen medfører dermed generelt set ikke større resultatmæssige ændringer, ligesom der fortsat er en sammenhæng mellem denne nye analyses resultater og de tidligere analyser af kommunernes administrationsudgifter, som vi har udgivet, om end der er et mindre niveauskifte i udgifterne.

I kombinationsmetoden opgøres de administrative lønudgifter efter personaledatametoden. Lønudgifterne beregnes på baggrund af (I) antal fuldtidsansatte inden for de stillingskategorier, som daværende regering og KL har defineret som administrative, og (II) gennemsnitslønningerne på landsplan inden for disse stillingskategorier. Efter personaledatametoden kan de stillingskategorier,

¹ Bæk, Thomas Astrup & Kurt Houlberg (KORA, 2016): Kommunernes administrative ressourceforbrug. Resultater og perspektiver ved en ny kombineret opgørelsesmetode.

² I aftalen om kommunernes økonomi for 2013 blev daværende regering og KL enige om de to opgørelsesmetoder af kommunernes administrationsudgifter. Fordele og ulemper ved disse opgørelsesmetoder er beskrevet i analysen "Benchmarking af kommunernes udgifter til ledelse og administration" fra 2018, der kan hentes på enhedens hjemmeside <http://www.benchmark.dk/>.

der henføres til administrationsområdet, inddeles i fire administrationstyper: Administrative støttefunktioner, administrative chefer, myndighedspersonale og decentrale ledere. I vores analyse behandles administrative støttefunktioner og administrative chefer samlet, da de beskæftiger sig med samme opgavefelt.

Ved at tage afsæt i personaledatametoden, tages der højde for fejlkontering og forskelle i konteringspraksis på tværs af kommunerne i forhold til lønudgifterne, der er den primære udgiftsart på administrationsområdet. Samtidig giver metoden mulighed for at opdele administrationsudgifterne på forskellige administrationstyper.

I kombinationsmetoden kombineres lønudgifterne fra personaledatametoden med de centrale administrationsudgifter udover løn (herefter kaldet øvrige administrationsudgifter udover løn). Konkret medtages udgifterne på hovedfunktion 6.45: *Administrativ organisation*, som blandt andet omfatter udgifter til varekøb på administrationsområdet, IT-udgifter og betalinger for tjenesteydelser til private leverandører og andre kommuner.³ Dog udelades funktion 6.45.50: *Administrationsbygninger*, som blandt andet omfatter huslejeudgifter og vedligeholdelsesudgifter til administrationsbygninger. Det skyldes, at nogle kommuner lejer deres administrationsbygninger, og dermed har huslejeudgifter, mens andre kommuner ejer administrationsbygningerne. Tidligere analyser har vist, at denne forskel kan have betydning for kommunernes udgifter til administration, hvilket vil kunne skævvride sammenligninger af kommunernes administrationsudgifter.

Opsummerende omfatter kommunernes udgifter til administration og ledelse opgjort efter kombinationsmetoden følgende elementer:

- Lønudgifter til administrative støttefunktioner og chefer.
- Lønudgifter til myndighedspersonale.
- Lønudgifter til decentrale ledere.
- Øvrige administrationsudgifter udover løn.

I tabel 1 nedenfor ses en detaljeret definition af den anvendte opgørelsesmetode.

³ I analysen er der generelt fokus på nettodriftsudgifter. Disse betegnes dog blot "udgifter".

Tabel 1

Anvendt opgørelsesmetode

	Lønudgifter	Øvrige administrationsudgifter udover løn
Indhold	Antal fuldtidsansatte i personalegrupperne administrative støttefunktioner, administrative chefer, myndighedspersonale og decentrale ledere, der er ansat som tjenestemænd, overenskomstansatte eller fleksjobansatte (se tabel 2-5). Udvalgte stillingskategorier, der ikke indgår i de fire personalegrupper, medregnes alligevel, hvis de aflønnes fra hovedfunktion 6.45. Disse stillingskategorier fremgår af kapitel 2 nedenfor. Ekstraordinært ansatte og elever indgår ikke. For at finde lønudgiften ganges antal fuldtidsansatte med gennemsnitslønningerne på landsplan for de enkelte stillingskategorier. Der er tillagt et gennemsnitligt pensionsbidrag til tjenestemænds bruttoløn.	Hovedart 2-9 (ekskl. art 5.1) og dranst 1 og 2 Funktionerne: 6.45.51 Sekretariat og forvaltninger 6.45.52 Fælles IT og telefoni 6.45.53 Jobcentre 6.45.54 Naturbeskyttelse 6.45.55 Miljøbeskyttelse 6.45.56 Byggesagsbehandling 6.45.57 Voksen-, ældre- og handicapområdet 6.45.58 Det specialiserede børneområde 6.45.59 Administrationsbidrag til Udbetaling Danmark og Seniorpensionsenheden mv.
Kilde	Særudtræk fra KRL	Danmarks Statistik

I analysen sættes kommunernes administrationsudgifter i forhold til indbyggertallet, hvorfor administrationsudgifterne opgøres i kroner pr. indbygger. Indbyggertallet er opgjort som et gennemsnit henover det enkelte år, der betragtes.

1.1 Opmærksomhedspunkter ved opgørelsesmetoden

Selvom den anvendte opgørelsesmetode tager højde for nogle af de problematikker, der er ved andre opgørelsesmetoder af kommunernes udgifter til administration og ledelse, så er der stadig en række forhold, som man bør være opmærksom på, når man sammenligner de enkelte kommuners administrationsudgifter. Nedenfor er nogle af disse opmærksomhedspunkter omtalt.

Opmærksomhedspunkter primært vedrørende de administrative lønudgifter

Selvejende institutioner

Der kan være forskel på, hvor mange selvejende institutioner den enkelte kommune har, om disse selv varetager administrative opgaver, og om deres løn bliver udbetalt via kommunens lønsystem. Hvis de selvejende institutioner varetager administrative opgaver, som ellers ville være blevet løst af kommunen, og lønudgifterne til disse medarbejdere ikke udbetales via kommunens lønsystem, vil disse udgifter ikke blive medtaget i opgørelsen af kommunernes administrationsudgifter.

Betydningen af landsgennemsnitlige lønninger for udgiftsudviklingen

Der er en klar geografisk tendens i, hvilke kommuner der har de højeste gennemsnitlige lønudgifter set under ét, og hvilke kommuner der har de laveste gennemsnitlige lønudgifter. For at øge sammenligneligheden på tværs af kommunerne i hele landet, er kommunernes administrationsudgifter i denne analyse opgjort ud fra gennemsnitslønningerne på landsplan inden

for hver stillingskategori. Dermed er de lønudgifter, der præsenteres i analysen, et beregnet tal, der afviger en smule i forhold til de faktisk afholdte lønudgifter i den enkelte kommune.

Fordi vi anvender de landsgennemsnitlige lønninger i opgørelsen af kommunernes udgifter til administration og ledelse skal man være opmærksom på, at hvis en kommune har nedbragt eller forøget den gennemsnitlige løn som hver enkelt medarbejder i de enkelte stillingskategorier får udbetalt, så vil det ikke slå igennem i tallene eller udviklingen. Da vi anvender de landsgennemsnitlige lønninger for hver enkelt stillingskategori, så vil ændringer i sammensætningen af ens administrative personale stadig slå igennem, ligesom ændringer i kommunernes personaletal også vil kunne ses i analysens udgiftstal.

Ændringer i overenskomsterne på det kommunale område

Overenskomsterne på det kommunale område genforhandles løbende. Der kan derfor forekomme ændringer over tid, som kan have betydning for de stillingskategorier, der kategoriseres som administrative, og i nogle tilfælde hvilken stillingskategori de ansatte indplaceres på. Når der sker ændringer i overenskomsterne indarbejder Kommunerne og Regionernes Løndatakontor ændringerne tilbage i tid, så det er muligt at sammenligne personaletal på tværs af år. Derfor handler opmærksomhedspunktet her alene om, at der kan være nogle mindre forskelle mellem de tal, vi tidligere har udgivet, og de tal der fremgår af denne analyse, som følge af overenskomståndringer. Der vil dog i langt de fleste tilfælde være tale om meget små ændringer, ligesom det er sjældent at ændringer i overenskomsterne har betydning for tallene i nærværende analyse.

Opmærksomhedspunkter primært vedrørende de øvrige administrationsudgifter udover løn

Udkontering af administrationsudgifter efter reglerne om omkostningsbaserede takster

Der kan være forskel på, om kommunerne har udkonteret administrationsudgifter vedrørende tilbud på det specialiserede børneområde samt voksen-, ældre- og handicapområdet, der følger af reglerne i budget- og regnskabssystemet for kommunerne. Hvis kommunen ikke har fulgt reglerne, vil

den, alt andet lige, se relativt dyrere ud i forhold til kommuner, der har udkonteret administrationsudgifterne i henhold til reglerne.

Udkontering af øvrige administrationsudgifter udover løn

Der kan være forskel på, om kommunerne har udkonteret dele af de større fællesudgifter såsom IT, telefoni og forsikring til de decentrale institutioner, eller om disse afholdes samlet på hovedkonto 6. Kommuner, der afholder udgiften samlet på hovedkonto 6, vil, alt andet lige, have højere udgifter til øvrig administration udover løn end kommuner, der udkonterer dele af udgifterne.

Indtægter og udgifter på hovedkonto 6

Sammenligninger efter kombinationsmetoden kan blive påvirket af, om kommunerne har bogført ekstraordinært store indtægter eller udgifter på én af de funktioner, som indgår i opgørelsesmetoden. Det kan eksempelvis skyldes konteringsfejl i enkelte år eller forskydninger mellem indtægter og udgifter. Hvis kommunerne har bogført ekstraordinært store indtægter eller udgifter vil disse påvirke de øvrige administrationsudgifter udover løn.

Decentrale administrative udgifter udover løn

Gruppering 200: *Ledelse og administration* indgår ikke i opgørelsesmetoden. Dermed medtages øvrige decentrale administrationsudgifter udover løn ikke i analysen. Dette er valgt, da der er stor

forskel på, om kommunerne benytter sig af grupperingen eller ej, og i hvilket omfang. Derfor vurderes det, at resultaterne af benchmarkinganalyserne vil blive skævvredet mere, hvis gruppering 200: *Ledelse og administration* medtages, end hvis den udelades. De decentrale lønudgifter indgår dog stadig i opgørelsesmetoden, da disse er en del af personalemetoden.

Ændring i enkelte kommuners konteringspraksis over tid

Den enkelte kommune kan godt ændre sin egen konteringspraksis over tid. Det kan eksempelvis være motiveret af, at man har identificeret en konteringsfejl. Lokale ændringer i konteringspraksis kan påvirke niveauet og udviklingen i den enkelte kommunes øvrige administrationsudgifter udover løn i analysen.

Som det fremgår af vores tidligere administrationsanalyser, så kan der være forskel på, hvor store udgifter kommunerne har til øvrige administrationsudgifter udover løn, ligesom nogle kommuners øvrige administrationsudgifter udover løn ændrer sig en del fra år til år. Det er ikke muligt ud fra det tilgængelige datagrundlag at vurdere, hvad der driver disse forskelle og ændringer – og i hvor høj grad ændringerne er reelle eller er et udtryk for, at nogle kommuner skifter konteringspraksis. Det skyldes blandt andet, at de øvrige administrationsudgifter udover løn består af mange forskellige udgifts- og indtægtsarter. Og at de øvrige administrationsudgifter udover løn eksempelvis kan blive påvirket af ekstraordinært store indtægter og udgifter i enkelte regnskabsår. Det hører dog med til billedet, at de øvrige administrationsudgifter udover løn er den udgiftstype, der fylder mindst i kommunernes samlede administrationsudgifter, når disse opgøres efter kombinationsmetoden. Herudover kan det nævnes, at der ikke ses de samme udsving på landsplan i udgifterne til øvrige administrationsudgifter udover løn.

Udfordringen med konteringspraksis gør sig ikke på samme måde gældende for kommunernes personaletal. Det skyldes, at personaletallene er afgrænset efter de gældende overenskomster, der er ens på tværs af kommunerne.

Generelle opmærksomhedspunkter

Timelag i gennemslag af tiltag

Når man som kommune vurderer sin egen udvikling og udgiftstal, skal man være opmærksom på, at der kan være et timelag før eventuelle gennemførte tiltag kan aflæses i tallene.

Forpligtende samarbejde

Nogle kommuner indgår i et forpligtende kommunalt samarbejde, hvor de involverede kommuner udfører opgaver for hinanden. Det at indgå i et forpligtende samarbejde kan have betydning for kommunernes administrationsudgifter, der enten kan være lavere eller højere end ellers afhængigt af, om kommunen er køber eller sælger i det forpligtende samarbejde. Når kommunernes udgifter til administration og ledelse opgøres efter kombinationsmetoden indgår de øvrige centrale administrationsudgifter udover løn i opgørelsesmetoden, hvormed både udgifter og indtægter knyttet til det forpligtende samarbejde er en del af opgørelsesmetoden, hvis de konteres på hovedfunktion 6.45.

Herudover har vi i forbindelse med specifikationen af de regressionsmodeller, der indgår i analysen, undersøgt, om det at indgå i et forpligtende samarbejde, være køber i et forpligtende samarbejde eller at være sælger i et forpligtende samarbejde, forklarer en del af variationen mellem kommunernes udgifter til administration og ledelse. Det har vist sig at være tilfældet for kommunernes udgifter til myndighedspersonale, hvor vi tager højde for, om man er køber i et

forpligtende samarbejde. Det har altså også vist sig ikke at være tilfældet i forhold til de øvrige administrationstyper, som vi har lavet en model for i analysen.

På baggrund af ovenstående vurderes det, at der i videst mulige omfang er taget højde for, om man indgår i et forpligtende samarbejde eller ej.

Køb og salg

Når kommuner køber og sælger ydelser af hinanden, som fx pladser på det specialiserede socialområde, eller køber visse ydelser af private leverandører, kan det have betydning for, hvor mange ansatte den enkelte kommune har. Det kan både gøre sig gældende i forhold til antallet af administrative medarbejdere og ikke-administrative medarbejdere.

Vi opgør kommunernes samlede udgifter til administration og ledelse, som en kombination af både lønudgifter og øvrige administrationsudgifter udover løn. Dermed inkluderer opgørelsen af kommunernes udgifter til administration og ledelse i analysen fx også de indtægter på hovedfunktion 6.45, der skal dække de udgifter i den centrale administration som skyldes, at kommunen driver specialiserede institutioner,⁴ der er omfattet af reglerne om omkostningsbaserede takster.

Til gengæld er den indtægt ikke med i opgørelsen af kommunernes udgifter til administration og ledelse, der skal dække trækket på den decentrale administration ved at drive specialiserede institutioner. Det skyldes, at de decentrale administrative udgifter udover løn ikke en del af opgørelsesmetoden, da der er udfordringer med sammenligneligheden på tværs af kommuner, jf. ovenstående opmærksomhedspunkt "*Decentrale administrative udgifter udover løn*". I det omfang der er decentral administration, som en konsekvens af køb og salg af pladser, kan det altså have en vis betydning for kommunernes udgifter til administration og ledelse.

⁴ Det administrative overhead der er en del af de omkostningsbaserede takster fremgår af kommunens regnskab som en indtægt på hovedfunktion 6.45, og som en udgift på hovedkonto 5.

2 Administrative stillingskategorier

I de følgende tabeller præsenteres de overenskomstområder og stillingsgrupper, der efter personalemetoden henføres til de tre administrationstyper: Administrative støttefunktioner og chefer, myndighedspersonale og decentrale ledere. Tilsammen udgør de præsenterede overenskomstområder og stillingsgrupper de ansatte, der indgår i afgrænsningen af kommunernes administration.

Tabel 2

Administrative støttefunktioner og chefer

Administration og IT mv., KL

Administrationsøkonomer

Assistenten

Datamatikere/Datanomer/AU'ere

Edb-assistenten

Edb-medarbejdere, Kbh

Erhvervssproglige korrespondenter

Financial controller

Finansøkonomer

Informatikassistenten

It-koordinatorer

It-medarbejdere

Kontorassistenten

Kontorelever

Kontorfunktionærer

Kontorledere

Kontorserviceuddannede

Ledende Edb-medarbejdere, Kbh

Ledere

Markedsføringsøkonomer

Overassistenten

Professionsbachelor

Serviceøkonomer

Specialister

Specialister, it-personale

SundhedsadministrativeKoordinatorer

Sundhedsservicesekretærer

Øvrigt kontor- og it-personale

Akademikere, KL

Bachelor m.fl.

Chefkonsulenter

Chefpsykologer

Civiløkonomer

Handelsjurister m.fl.

Jurister og økonomer

Magistre

Medarbejdere med 1-årig akademisk overbygningsudd.

Specialkonsulenter

Øvr. akademikere

Journalister, KL

Journalister

Journalistpraktikanter

Chefer, KL

Andre chefer

Chefer, Kbh

Forvaltningschefer/tekniske chefer

Kommunaldirektører

Ledere m.fl., undervisningsområdet

Ledere, forvaltningen

Anm.: Tekst markeret med fed er overenskomstområderne, som de enkelte stillingskategorier hører ind under. Afgrænsningen af stillingskategorier følger personalemetoden og den officielle opgørelse af kommunernes administrative ressourceforbrug.
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor

Tabel 3

Myndighedspersonale

Administration og IT mv., KL	Socialrådgivere/socialformidlere, KL
Jobkonsulenter/Vejledere m.fl.	Jobkonsulent/vejleder ved UU
Socialformidlere, Gentofte	Socialformidlere
Akademikere, KL	Socialrådgivere
Akademiingeniører	Souschef ved forsorgshjem/krisecentre
Arkitekter	Speciallægekonsulenter
Civilingeniører	Speciallægekonsulenter
Diplomingeniører	Tandlægekonsulenter
Landinspektører	Tandlægekonsulenter
Teknikumingeniører	Tekniske designere m.fl., KL
Bygningskonstruktører	Byggeteknikere/produktionsteknologer
Bygningskonstruktører	Tekniske designere
Pædagogisk personale i dagplejeordninger	
Pædagoger i pladsanvisningen	
Pædagogiske konsulenter	
Pædagogiske konsulenter	

Anm.: Tekst markeret med fed er overenskomstområderne, som de enkelte stillingskategorier hører ind under. Afgrænsningen af stillingskategorier følger personalemetoden og den officielle opgørelse af kommunernes administrative ressourceforbrug.
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor

Tabel 4

Decentrale ledere

Administration og IT mv., KL	Viceskoleinsp., specialundervisning for voksne
Ledere ved forsorgshjem/krisecentre	Viceskoleinsp., sprogcentre
Akademikere, KL	Viceskoleinsp., ungd.sk./u.kostsk., LC
Ledende psykologer	Øvrige ledere m.fl., undervisningsområdet
Beredskabspers. i chef- & lederstillinger	Ledere/mellemledere ved kommunal ældreomsorg
Beredskabschefer	Ledere/mellemledere
Beredskabschefer, honorarlønnede	Øvr. led./mellemledere ved kommunal ældreomsorg
Beredskabsinspektører	Lærere og pæd. ledere, Sankt Annæ gymnasium
Beredskabsinspektører, honorarlønnede	Pædagogiske ledere
Viceberedskabschefer	Musikskoleledere
Viceberedskabsinspektører	Mellemledere
Bibliotekar (tjenestemænd) inkl. ledere	Musikskoleledere
Ledere	Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.
Mellemledere	Mellemledere
Ergo- Fysio- og Jordemødre, ledere KL	Pædagogisk uddannede ledere
Ledende ergoterapeuter	Ledere

Ledende fysioterapeuter	Social- og sundhedspersonale, KL
Ledende jordemødre	Afdelingsledere
Kantineledere/rengøringsledere/-chefer	Socialrådgivere/socialformidlere, KL
Kantineledere	Ledere ved forsorgshjem/krisecentre
Rengøringsledere/-chefer	Ledere, socialformidlere
Laboratorie- og miljøpersonale, KL	Ledere, socialrådgivere
Specialister Mellemledere og Ledere	Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.
Led. værkst.pers. mv., klientv.,KL	Afdelingsledere
Institutionsledere	Dagcenter-/daghemsledere
Ledere m.fl., undervisningsområdet	Husholdningsledere
Afdelingsledere, folkeskolen	Viceforstandere
Afdelingsledere, specialundervisning for voksne	Syge- og sundhedspers., ledere, KL
Afdelingsledere, sprogcentre	Ledende psykomotoriske terapeuter
Afdelingsledere, ungdomskole, LC	Ledende sundhedsplejersker
Ledende skolepsykologer	Ledende sygeplejersker
Ledere, folkeskolen	Ledende tandplejere
Ledere, LU	Tandlæger
Ledere, Silkeborg data	Afdelingstandlæger
Ledere, specialundervisning for voksne	Klinikchefer
Ledere, sprogcentre	Teknisk Service
Ledere, ungdomskole, LC	Tekniske servicechefer
Ledere, UUV	Tekniske serviceledere
Mellemledere, folkeskolen	TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL
Mellemledere, LU	Ledere/mellemledere/specialister, Kbh.
Mellemledere, Silkeborg data	Øvrige
Mellemledere, specialundervisning for voksne	Personale ved aftenskoler/fritidsunderv.
Mellemledere, sprogcentre	
Mellemledere, ungdomskole, LC	
Mellemledere, UUV	
Pædagogiske medhjælpere, LU	
Skolekonsulenter med ledelsesbeføjelser	
Skolepsykologer med særlige beføjelser	
Viceskoleinsp., folkeskolen	

Anm.: Tekst markeret med fed er overenskomstråderne, som de enkelte stillingskategorier hører ind under. Afgrænsningen af stillingskategorier følger personalemetoden og den officielle opgørelse af kommunernes administrative ressourceforbrug.
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

Tabel 5

Ikke-administrativt personale, der henføres til administration, hvis lønnen primært konteres på hovedfunktion 6.45

Akademikere, KL	Administrationstype
Bibliotekarere	Administrative støttefunktioner
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	
Ergoterapeuter	Myndighedspersonale
Fysioterapeuter	Myndighedspersonale
Forhandlingskartellets personale	
Jordbrugsteknologer	Myndighedspersonale
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	
Lærere	Administrative støttefunktioner
Skolekonsulenter	Administrative støttefunktioner
Vejledere, UUV	Administrative støttefunktioner
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	
Pædagoger	Administrative støttefunktioner
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	
Pædagoger	Administrative støttefunktioner
Pæd. pers., særlige stillinger	
Pædagoger	Administrative støttefunktioner
Social- og sundhedspersonale, KL	
Social- og sundhedsassistenter	Myndighedspersonale
Social- og sundhedshjælpere	Myndighedspersonale
Øvr. social- og sundhedspersonale	Myndighedspersonale
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	
Børne- og ungekonsulenter	Administrative støttefunktioner
Familieplejekonsulenter	Administrative støttefunktioner
Socialpædagoger	Administrative støttefunktioner
Syge- og sundhedspersonale - basis, KL	
Sygeplejersker	Myndighedspersonale

Anm.: Tekst markeret med fed er overenskomstråderne, som de enkelte stillingskategorier hører ind under. Afgrænsningen af stillingskategorier følger personalemetoden og den officielle opgørelse af kommunernes administrative ressourceforbrug. Kolonnen til højre viser, hvilken personalegruppe stillingerne henføres til, hvis lønnen konteres på hovedfunktion 6.45.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

3 Etablering af benchmarkingindikator

For at tage højde for at kommunernes udgifter til administration og ledelse kan være påvirket af forskelle i rammevilkår, er der i analysen udregnet en benchmarkingindikator for alle kommuner. Benchmarkingindikatoren viser, om den enkelte kommune har højere eller lavere administrationsudgifter, end man kunne forvente på baggrund af kommunens rammevilkår. Benchmarkingindikatoren beregnes konkret ved at holde den enkelte kommunes administrationsudgifter⁵ op imod de administrationsudgifter, man kunne forvente, kommunen har ud fra kommunens rammevilkår:

$$\frac{\text{Administrationsudgifter}}{\text{Forventede administrationsudgifter}} \times 100$$

De forventede administrationsudgifter er beregnet ud fra en regressionsmodel. De forskellige regressionsmodeller, der er anvendt i analysen, kan ses i kapitel 4 nedenfor.

Benchmarkingindikatoren sikrer et bedre sammenligningsgrundlag på tværs af kommunerne, fordi betydningen af rammevilkår i betydelig grad er renset ud. I boks 1 fremgår det, hvordan benchmarkingindikatoren konkret skal fortolkes.

Boks 1

Fortolkning af benchmarkingindikatoren

- Benchmarkingindikator under 100: Kommunens administrationsudgifter er lavere, end de forventede administrationsudgifter. En kommune med en benchmarkingindikator på 92 har 8 procent lavere administrationsudgifter, end man kunne forvente på baggrund af kommunens rammevilkår.
- Benchmarkingindikator på 100: Kommunens administrationsudgifter er ligeså store som de udgifter, man kunne forvente på baggrund af kommunens rammevilkår.
- Benchmarkingindikator større end 100: Kommunens administrationsudgifter er højere, end de forventede administrationsudgifter. En kommune med en benchmarkingindikator på 114 har 14 procent højere administrationsudgifter, end man kunne forvente på baggrund af kommunens rammevilkår.

3.1 Opmærksomhedspunkter ved benchmarking

Benchmarkingindikatoren er et estimeret tal, der er behæftet med en vis statistisk usikkerhed. Det betyder, at der ikke skal tolkes for håndfast på den præcise placering af kommunerne. Når vi rangerer kommunerne på et danmarkskort er de derfor inddelt i kvintiler, således at der kun skelnes mellem kommuner, som ligger i den bedste femtedel, næstebedste femtedel og så videre.

Mekanikken ved en regressionsmodel gør desuden, at man ikke kan konkludere noget om størrelsen på de gennemsnitlige administrationsudgifter. Man kan således ikke konkludere, at de kommuner, der klarer sig godt i benchmarkinganalyserne, ikke potentielt kan sænke deres

⁵ Udgifterne til administration og ledelse er beregnet på baggrund af de landsgennemsnitlige lønninger, jf. kapitel 1.

administrationsudgifter yderligere. Derfor siger benchmarkingindikatoren heller ikke noget om, hvad det samlede potentiale er på området. Det anbefales derfor, at alle kommuner forholder sig til sine egne administrationsudgifter.

Særligt om fortolkning af benchmarkingindikatorer over tid

Der er også beregnet benchmarkingindikatorer i de tidligere analyser om kommunernes udgifter til administration og ledelse, vi har udgivet. Hvis man sammenligner benchmarkingindikatorerne over tid på tværs af analyserne, bør man være opmærksom på, hvordan benchmarkingindikatorerne og ændringen i disse over tid skal fortolkes. Bemærk i den forbindelse også den nye justering af opgørelsesmetoden af kommunernes udgifter til administration og ledelse, der er beskrevet i boks 1.

Helt overordnet er benchmarkingindikatoren for en kommune i et specifikt år baseret på kommunens egne administrationsudgifter, kommunens rammevilkår og administrationsudgifterne på landsplan for alle kommunerne. Dette understøtter et benchmarkingperspektiv, hvor der også tages højde for, hvordan andre kommuner klarer sig.

Det betyder imidlertid også, at det er vanskeligt at tolke håndfast på den numeriske ændring i en kommunes benchmarkingindikator fra et år til et andet. Ændringen i benchmarkingindikatoren mellem to år afspejler således både ændringer i kommunens egne administrationsudgifter, ændringer i kommunens rammevilkår samt udviklingen på landsplan, dvs. udviklingen for alle andre kommuner.

Det indebærer, at selvom en kommune har sænket sine administrationsudgifter fra et år til et andet, så er det ikke givet, at kommunen har forbedret sin benchmarkingindikator, og man kan faktisk ende med en dårligere benchmarkingindikator, hvis mange af de øvrige kommuner har reduceret sine udgifter endnu mere i samme periode. Det betyder omvendt også, at selvom en kommune har øget sine administrationsudgifter fra et år til et andet, så er det ikke givet, at kommunen har forværret sin benchmarkingindikator, og man kan faktisk ende med en bedre benchmarkingindikator, hvis de øvrige kommuner har øget sine udgifter endnu mere i samme periode.

Hvis man vurderer udviklingen med udgangspunkt i forskellige års benchmarkingindikatorer, anbefales det derfor at forholde sig til den mere overordnede trend i benchmarkingindikatorerne henover årene. Dette giver en pejling på, om kommunen relativt set har udviklet sig bedre eller dårligere end kommunerne samlet set har på landsplan, når der samtidig tages højde for kommunens egne rammevilkår. Igen tages der altså afsæt i et benchmarkingperspektiv.

Samtidig kan det i forhold til en vurdering af den enkelte kommunes udvikling være relevant at forholde sig til både udviklingen i kommunens egne administrationsudgifter og trenden i benchmarkingindikatorerne på et overordnet niveau over tid.

4 Modelspecifikationer

Vi har anvendt de samme rammevilkår i analysens regressionsmodeller, som i vores foregående administrationsanalyser, dog er modellerne kørt på ny med data for 2024.⁶ Dermed er parameterestimererne nye, selvom de både i niveau og fortegn ligner dem fra vores tidligere analyser.⁷

Alle benchmarkinganalyserne i analysenotatet og medfølgende bilag udarbejdes på baggrund af en lineær OLS-regression.

I regressionsmodellerne for henholdsvis kommunernes samlede administrationsudgifter, udgifter til administrative støttefunktioner og chefer og udgifter til decentrale ledere indgår den forklarende variabel ressourcepres. Ressourcepres anvendes i disse modeller alene som kontrolvariabel og indgår ikke i beregningen af det forventede niveau.

I det følgende præsenteres de fire modeller, der er lavet for hhv. kommunernes samlede administrationsudgifter, lønudgifter til administrative støttefunktioner og chefer, myndighedspersonale og decentrale ledere. I tabellerne nedenfor fremgår de forklarende variable, deres fortegn og fortolkning samt parameterestimererne.

⁶ I flere af modellerne anvendes VIVEs indeks Ressourcepres som forklarende variabel. Som følge af det nye ejendomsskattesystem og de nye foreløbige ejendomsvurderinger oplyser VIVE, at der er betydelig større usikkerhed til beregningen af ressourcepreset for 2024 end de tidligere år. Det er en usikkerhed, man skal være opmærksom på. Der er dog kørt robusthedstest med data for 2023, der ikke har givet anledning til ændringer.

⁷ I forrige års administrationsanalyser var der nogle mindre ændringer i nogle af de rammevilkår, som indgår i modellerne. De ændringer gælder også i nærværende analyse. Det drejer sig om, at variabelen "Rejsetid pr. indbygger" er blevet erstattet med en anden lignende variabel kaldet "Befolkningstæthed". Det skyldes, at variabelen rejsetid, der tidligere har været en del af Indenrigs- og Sundhedsministeriets udgivelse "Kommunal udligning og generelle tilskud", ikke længere opdateres. Den nye variabel "Befolkningstæthed" er hentet fra Indenrigs- og Sundhedsministeriets nyeste udgivelse af "Kommunal udligning og generelle tilskud" og minder i høj grad om den tidligere anvendte variabel rejsetid. Det skal understreges, at variabelen "Befolkningstæthed", der indgår i denne analyse, dermed ikke er den samme variabel, som man fx kan hente på hjemmesiden www.noegletal.dk, hvor der også findes en variabel kaldet befolkningstæthed, der er et udtryk for forholdet mellem en kommunes antal indbyggere og areal. Herudover skal det nævnes, at kriterierne bag det socioøkonomiske indeks, der indgår som et rammevilkår i flere af analysens modeller, blev ændret fra 2020 til 2021 i forbindelse med Udligningsreformen.

Tabel 6

Modelspecifikation – Kommunernes samlede udgifter til administration i 2024

Forklarende variabel	Fortegn	Fortolkning	Parameterestimat
Socioøkonomisk indeks	Positivt	Jo større socioøkonomisk udgiftsbehov, desto højere er administrationsudgifterne.	31,7*** (4,1)
Befolkningstal (LOG)	Negativt	Jo højere indbyggertal, desto lavere er administrationsudgifterne (Betydningen af indbyggertallet for administrationsudgifterne er dog aftagende, jo større indbyggertallet bliver).	-1.569,6*** (333,0)
Lille ø-kommune	Positivt	Udgifterne til administrationsområdet vil være højere, hvis kommunen er en lille ø-kommune.	5.572,0 *** (623,0)
Ressourcepres, indeks	Negativt	Jo mere økonomisk presset kommunen er, desto lavere er udgifterne til administration.	-142,9*** (19,7)
Konstant			29.199,3*** (2.380,5)
Observationer			98
R ²			0,86

Anm.: *** angiver signifikans på 1 procents niveau, ** angiver signifikans på 5 procents niveau, * angiver signifikans på 10 procents niveau. De kommuner, der er defineret som lille ø-kommune, er Fanø Kommune, Ærø Kommune, Læsø Kommune og Samsø Kommune. Tallene i parentes i kolonnen "Parameterestimat" angiver standardfejlen.

Kilde: KRL, VIVE, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Tabel 7

Modelspecifikation – Kommunernes udgifter til administrative støttefunktioner og chefer i 2024

Forklarende variabel	Fortegn	Fortolkning	Parameterestimat
Socioøkonomisk indeks	Positivt	Jo større socioøkonomisk udgiftsbehov, desto højere er administrationsudgifterne.	21,5*** (2,7)
Lille ø-kommune	Positivt	Udgifterne til administrationsområdet vil være højere, hvis kommunen er en lille ø-kommune.	4.042,6*** (335,9)
Ressourcepres, indeks	Negativt	Jo mere økonomisk presset kommunen er, desto lavere er udgifterne til administration.	-128,3*** (12,8)
Konstant			15.585,7*** (1.295,2)
Observationer			98
R ²			0,85

Anm.: *** angiver signifikans på 1 procents niveau, ** angiver signifikans på 5 procents niveau, * angiver signifikans på 10 procents niveau. De kommuner, der er defineret som lille ø-kommune, er Fanø Kommune, Ærø Kommune, Læsø Kommune og Samsø Kommune. Tallene i parentes i kolonnen "Parameterestimat" angiver standardfejlen.

Kilde: KRL, VIVE, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Tabel 8

Modelspecifikation – Kommunernes udgifter til myndighedspersonale i 2024

Forklarende variabel	Fortegn	Fortolkning	Parameterestimat
Befolkningstæthed	Positivt	Jo højere befolkningstæthed, desto højere er udgifterne.	191,8*** (34,2)
Ledighed	Positivt	Jo højere ledighed, desto højere er udgifterne.	31.720,3*** (5.852,1)
Køber i forpligtende samarbejde	Negativt	Udgifterne til myndighedspersonale vil være lavere, hvis kommunen indgår i et forpligtende samarbejde som køber.	-841,1*** (131,1)
Konstant			1.252,1*** (174,1)
Observationer			97
R ²			0,44

Anm.: *** angiver signifikans på 1 procents niveau, ** angiver signifikans på 5 procents niveau, * angiver signifikans på 10 procents niveau. Læsø indgår ikke i modellen, da de for dette nøgletal betragtes som en outlier. Tallene i parentes i kolonnen "Parameterestimat" angiver standardfejlen. Variablen "Befolkningstæthed" er hentet fra udgivelsen "Kommunernes generelle tilskud og udligning".

Kilde: KRL, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Tabel 9

Modelspecifikation – Kommunernes udgifter til decentrale ledere i 2024

Forklarende variabel	Fortegn	Fortolkning	Parameterestimat
Socioøkonomisk indeks	Positivt	Jo større socioøkonomisk udgiftsbehov, desto højere er administrationsudgifterne.	4,5*** (1,7)
Andel 0-17 årige	Positivt	Jo større andel af kommunens indbyggere, der er mellem 0 og 17 år, desto højere er udgifterne.	8.616,9*** (2.441,6)
Ressourcepres, indeks	Negativt	Jo mere økonomisk presset kommunen er, desto lavere er udgifterne til administration.	-32,0*** (6,4)
Befolkningstæthed	Positivt	Jo højere befolkningstæthed, desto højere er udgifterne.	221,8*** (28,3)
Konstant			2.994,5*** (865,6)
Observationer			98
R ²			0,55

Anm.: *** angiver signifikans på 1 procents niveau, ** angiver signifikans på 5 procents niveau, * angiver signifikans på 10 procents niveau. Der er i modellen anvendt robuste standardfejl. Tallene i parentes i kolonnen "Parameterestimat" angiver standardfejlen. Variablen "Befolkningstæthed" er hentet fra udgivelsen "Kommunernes generelle tilskud og udligning".

Kilde: KRL, VIVE, Danmarks Statistik og egne beregninger.