



Kommunernes lønudgifter går i stigende grad til administration frem for borgernær velfærd

Sammenholdt med ansatte i den borgernære velfærd er antallet af administrativt ansatte i kommunerne steget betragteligt siden 2007. Øget brug af ny teknologi, løbende effektiviseringer og et styrket samarbejde med private virksomheder kan frigøre tid og ressourcer til kerneopgaverne

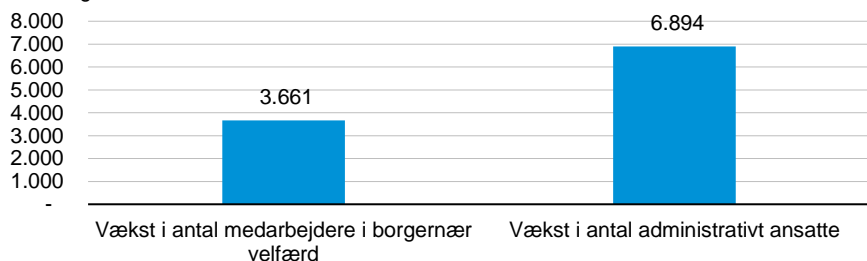
Væsentlige forskydninger i forholdet mellem "kolde" og "varme" hænder

Siden 2007 er der samlet set ansat flere "kolde" end "varme" hænder i kommunerne. Mens antallet af medarbejdere i den borgernære velfærd er vokset med 3.661 siden 2007, er der i samme periode ansat 6.894 ekstra i administrative stillinger.

Antallet af administrativt ansatte er vokset mere end antallet af ansatte i den borgernære velfærd gennem de sidste 15 år

Samlet ændring i antal årsværk inden for udvalgte medarbejdergrupper i kommunerne fra 2007 til 2022

Ændring i antal fuldtidsansatte



Anm.: Baseret på antallet af fuldtidsbeskæftigede i hhv. januar 2007 og januar 2022. Se metodeafsnittet for definitionen på kategoriseringen af medarbejdergrupperne

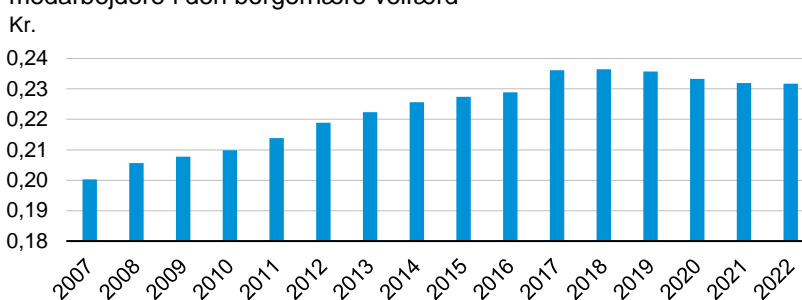
Kilde: Kommunernes og regionernes løndatakontor (KRL) og DI-beregninger

Ændringen i antallet af administrativt ansatte svarer til en vækst på 13,3 pct.¹, mens væksten i den borgernære velfærd lyder på 1,2 pct.² Udviklingen betyder samtidig, at kommunerne bruger flere og flere lønkroner på administration for hver lønkrone, de bruger på den borgernære velfærd.

Lønudgifter er forskudt mod administration

Flere lønkroner går til administration for hver lønkrone, der går til den borgernære velfærd

Lønkroner brugt på administrativt ansatte pr. lønkrone brugt på medarbejdere i den borgernære velfærd



Anm.: Baseret på de gennemsnitlige lønningsniveauer for stillingsbetegnelserne i KRL's database pr. januar 2022. Se metodeafsnittet for definitionen på grupperingen af medarbejdergrupperne.

Kilde: Kommunernes og regionernes løndatakontor (KRL) pr. januar 2022 og DI-beregninger.

Udviklingen skyldes både, at der for hvert sæt hænder i den borgernære velfærd har været en stigning i antallet af administrative medarbejdere, men også at lønomkostningerne for den sidstnævnte gruppe er vokset. Samtidig har der i perioden 2010-2017 været et faldende antal medarbejdere i den borgernære velfærd, hvilket i høj grad skyldes et fald i antallet af folkeskolelærere.

Fastholdt forhold mellem "kolde" og "varme" hænder i 2007 ville fri-give 1,9 mia. kr. i 2022

Havde forholdet mellem de to grupper været det samme i dag som i f.eks. 2012, havde der været 900 færre administrativt fuldtidsansatte i kommunerne. Hvis kommunerne i stedet var i stand til at nedbringe forholdet til et niveau svarende til 2007, ville der kunne spares hele 6.282 fuldtidsansættelser i administrationen og en reduktion i lønudgifterne på 3,5 mia. kr. Efter tilbageløb af skatter og afgifter ville det give et merprovenu på 1,9 mia. kr.³

Udviklingen på det kommunale område skal ses i lyset af, at der generelt set - og særligt på administrationsområdet - kan observeres en markant stigning i den offentlige beskæftigelse gennem de

¹ Fra 310.736 i 2007 til 314.397 i 2022

² Fra 51.934 i 2007 til 58.828 i 2022.

³ Med afsæt i den gennemsnitlige årsløn for de administrative medarbejdere i 2022 og et anvendt tilbageløb på 46 pct.

Mere end 7.000 yderligere akademikerstillinger siden 2012

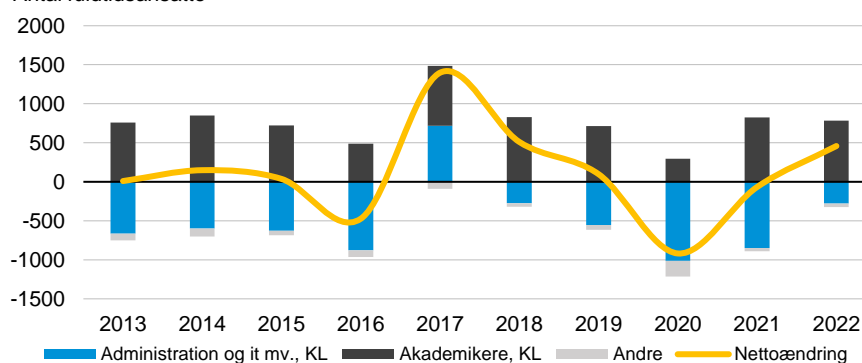
senere år.^{4,5} Tal fra Indenrigs- og Boligministeriet viser samtidig, at udgifterne til administration og ledelse steg i 3 ud af 4 kommuner fra 2020-2021. Samme analyse peger på, at administrationsudgifterne i kommunerne varierer kraftigt, selvom man tager højde for forskelle i rammevilkår.⁶

De voksende lønudgifter til administrativt ansatte i kommunerne dækker ikke alene over flere ansættelser, men også en anden type medarbejdere. Mens det samlede antal af administrativt ansatte er steget med ca. 1.200 fuldtidsansatte siden 2012, er der sket væsentlige ændringer i medarbejdersammensætningen inden for denne gruppe.

Administration og IT-medarbejdere er gradvist blevet erstattet af akademikere

Årlig ændring i administrativt ansatte opdelt på overenskomstgruppe, 2013-2022

Antal fuldtidsansatte



Anm.: Det årlige antal fuldtidsbeskæftigede opgøres i denne analyse pr. januar hvert år

Kilde: Kommunernes og regionernes løndatakontor (KRL) pr. januar 2022 og DI-beregninger.

Kommunerne har ansat 7.000 ekstra akademikere fra 2012-2022

De største bruttobevægelser er en stigning på i alt 7.000 akademikere fra 2012-2022, imens der i samme periode er nedlagt ca. 5.000 stillinger indenfor overenskomstområdet administration og IT.

⁴ DI Analyse (2022). Den offentlige beskæftigelse stiger kraftigt.

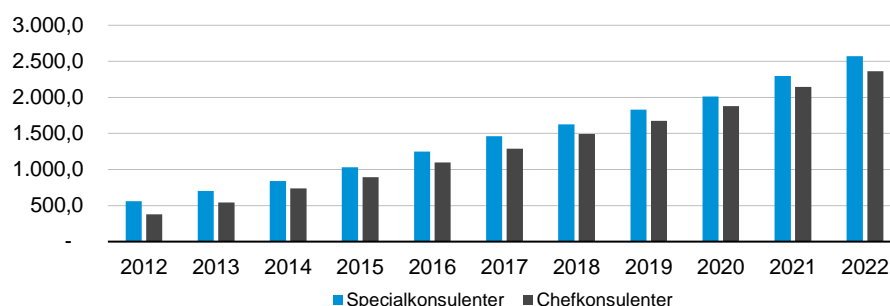
⁵ Danmarks Statistik (2022). Flere offentligt beskæftigede i første kvartal.

⁶ Indenrigs- og Boligministeriets Benchmarkingenhed (2022). Analysenotat: Kommunernes udgifter til administration og ledelse i 2021.

Antallet af akademikere, herunder særligt specialkonsulenter og chefkonsulenter, er steget markant de seneste 10 år

Antal specialkonsulenter og chefkonsulenter i kommunerne, 2012-2022

Antal fuldtidsbeskæftigede



Anm.: Antal ansatte opgjort pr. 1 januar årligt. Kategorisering af overenskomstområder uddybes i metodeafsnittet

Kilde: Kommunernes og regionernes løndatakontor (KRL) pr. januar 2022 og DI-beregninger.

I perioden 2012 til 2022 er der bl.a. blevet ansat ca. 4.000 yderligere chef- og specialkonsulenter samt 1.750 magistre.

Akademikere ansat i kommunerne tjener i dag gennemsnitligt 28 pct. mere end medarbejderne på administrations- og it-området, hvormed udviklingen også bidrager til større lønudgifter i kommunerne. Tages der udgangspunkt i de to overenskomstgruppers gennemsnitsløn⁷ i kommunerne, svarer overgangen fra 5.000 administrativt kontorpersonele til 5.000 akademisk uddannede til yderligere lønudgifter for ca. 685 mio. kr.

Manglende ekstern rådgivning svækker innovation og optimering

I de seneste år skal det stigende antal administrativt ansatte – specifikt i form af akademikere – også ses i lyset af de politiske beslutninger om i højere grad at *in-source* udviklings- og rådgivningsopgaver, hvilket er fastlagt i aftalerne om kommunernes økonomi for 2020, 2021 og 2022.

Den manglende adgang til specialiseret viden, kompetencer og rådgivning fra eksterne leverandører kan imidlertid svække kommunernes mulighed for at opnå effektivisering og kvalitetsudvikling i opgaveløsningen.⁸ Det er således også dokumenteret, at kommunerne generelt set kan hente økonomiske gevinster hjem ved at øge graden af konkurrenceudsættelse på de førnævnte administrative opgaveområder (hovedkonto 6).⁹ Virksomhederne kan eksempelvis bidrage med ny teknologi og digitale løsninger, der kan

⁷ Pr. januar 2022

⁸ DI Analyse (2020). Det offentlige fravælger konsulenterne til ekspertopgaver og insourcer opgaverne.

⁹ DI Analyse (2022). Klare gevinster ved offentlig-privat samarbejde om administrationsopgaver.

optimere opgavevaretagelsen og derved frigøre medarbejderressourcer i de administrative funktioner.

Metode

Datagrundlag

Analysen er baseret på data fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, KRL. I KRL's statistikdatabase SIRKA er der trukket data på antal ansatte samt gennemsnitslønninger fordelt på overenskomstområder. I forbindelse med dekomponeringen af de administrativt ansatte opdeles overenskomstområdet yderligere på specifikke stillingsbetegnelser. Data er opgjort på månedsbasis.

I analysen opgøres det årlige antal ansatte som antallet af ansatte pr. januar hvert år.

Opdeling af medarbejdergrupper

I analysen grupperes de kommunalt ansatte på baggrund af overenskomstområde. Borgernære velfærdsfunktioner som f.eks. pædagoger, skolelærere og social- og sundhedshjælpere samles i én gruppe, mens administrative funktioner og funktionærområderne samles i en anden. Hertil kategoriseres medarbejdere inden for de tekniske opgaver og servicefunktioner (f.eks. specialarbejdere og rengøringsassistenter) i en separat tredje gruppe.

Klik [her](#) for at se den konkrete kategorisering af hvert overenskomstområde.