



Besvarelse af 10-dages forespørgsel fra Ø vedr. opfølgning på personaleredegørelsen

Katrine Vinther Nielsen fra Enhedslisten har 16. november 2022 fremsendt en 10-dages forespørgsel angående *Opfølgning på Personaleredegørelsen*, der indeholder en række spørgsmål omhandlende antallet af ledere, konsulenter og kommunikationsmedarbejdere i Børn og Unge (MBU), Sociale forhold og Beskæftigelse (MSB) samt Sundhed og Omsorg (MSO).

Spørgsmålene er besvaret i magistratsafdelingerne og samlet i dette dokument.

Spørgsmålene fremgår nedenfor:

- 1) *Hvor mange ledere er der ansat på henholdsvis niveau 1 – 5?*
 - 1a) *Hvilket arbejdsområde har disse ledere og hvad er deres titel?*
 - 1b) *Hvor mange af disse har en fagligt relateret uddannelse - fx viden om ældre omsorg/ældre/sygdomme, som ansat i MSO ledelse?*
 - 1c) *Hvor mange af de pågældende ledere og mellemledere, som viderefører arbejdet til beslutningsniveauerne, har en faglig relateret uddannelse indenfor disse arbejdsområder og hvor mange har en administrativ eller samfundsfaglig uddannelse?*
- 2a) *Hvor stort er ledelsesspændet på alle niveauerne i gennemsnit?*
- 2b) *og hvad er typetallet på alle niveauer?*
- 3) *Hvor mange ledere er der på henholdsvis niveau 1 - 5 ift. sammenlignelige kommuner?*
- 4) *Hvor mange kommunikationsansatte er der i magistratsafdelingerne?*
- 5) *Hvor mange kommunikationsansatte er der i sammenlignelige kommuner?*
- 6) *Hvor mange fastansatte konsulenter er der ansat i magistratsafdelingerne - og hvad er deres (overskrift i deres) funktionsbeskrivelse?*
- 7) *Hvor mange tilsvarende konsulenter er der i sammenlignelige kommuner?*
- 8) *Hvor mange eksterne konsulenter er der tilknyttet/ansat og til hvilke opgaver i magistratsafdelingerne?*

30. november 2022
Side 1 af 8

BORGMESTERENS AFDELING

Fælles Service
Aarhus Kommune

HR og Organisation

Rådhuspladsen 2
8000 Aarhus C

Direkte telefon:
21 83 56 28

Direkte e-mail:
maahh@aarhus.dk

Sag:
EMN-2022-512237

Sagsbehandler:
Martin Ahlstrøm Hellfritsch



30. november 2022

Side 2 af 8

Afgrænsning af 10-dages forespørgslen

Retningslinjerne for 10-dages forespørgsler indebærer at en forespørgsel som udgangspunkt skal kunne besvares indenfor en tidsramme på ca. 30 timer. Det indgår i retningslinjerne for 10-dages forespørgsler, at de i dialog kan forsøges afgrænset, så de kan besvares inden for rammen. Borgmesterens Afdeling har derfor haft en dialog med spørgsmålsstilleren, med henblik på at afgrænse og definere spørgsmålene og besvarelsen.

Spørgsmålene er besvaret så vidt muligt, under hensyntagen til ressourceforbruget om med forbehold for spørgsmålenes omfattende karakter.

For en række af spørgsmålene er vurderingen at det vil ligge væsentligt udenfor rammerne af en 10-dages forespørgsel, at iværksætte et sådant arbejde.

Hertil bemærkes at en fuldstændig besvarelse for spørgsmål 3, 5 og 7 vil indebære at andre kommuner vil skulle anmodes om at udarbejde statistikker og opgørelser.

Indledende bemærkninger fra Borgmesterens Afdeling:

Opmærksomheden henledes på at data stammer fra forskellige kilder, ligesom der er identificeret sammenligningsvanskeligheder¹. Det anbefales derfor udelukkende at se på udviklingen inden for den enkelte magistratsafdeling. Derudover fremvises kun data fra 2018 og frem, idet inddelingen af ledelsesniveauer i Aarhus Kommune blev justeret hér.

1) Hvor mange ledere er der ansat på henholdsvis niveau² 1 – 5?

I de kommende tabeller fremgår antallet af ledere opdelt på niveauer

Ledelsesniveau	Tabel 1: MBU				
	2018	2019	2020	2021	2022
Niveau 1+2	5	9	9	9	9
Niveau 3	19	11	10	13	13
Niveau 4	120	152	133	128	132
Niveau 5 og derunder	542	492	495	506	510
Total	686	664	647	656	664

Tabelnoter: Data stammer fra trivsels- og social kapital-målinger i MBU for årene 2018-2022.

¹ Eksempelvis har både kontorchefer (leder af medarbejdere) og kontorchefernes ledere (stabscheferne) samme ledelsesniveau (3) i MSB, mens eksempelvis en skoleleder eller en centerchef (der er leder af ledere) er placeret på niveau 4. Data fra Børn og Unge indeholder ligeledes data for selvejende institutioner, hvilket ikke gør sig gældende for besvarelserne fra MSB og MSO.

² Ledelsen i Aarhus Kommune er opdelt på fem ledelsesniveauer: 1+2: Direktører og forvaltningschefer, 3: Kontorchefer m.fl., 4: Sektionsledere, skoleledere, centerchefer m.fl., 5: Viceledere, teamledere, afdelingsledere m.fl.



30. november 2022
Side 3 af 8

Ledelsesniveau	Tabel 2: MSB	
	Oktober 2022	
Niveau 1+2	3	
Niveau 3	26	
Niveau 4	25	
Niveau 5	183	
Total	237	

Tabelnoter: Data baseret på udtræk fra lønsystemet.

Ledelsesniveau	Tabel 3: MSO			
	2018	2019	2020	2021
Niveau 1+2	4	4	4	6
Niveau 3	17	18	17	16
Niveau 4	14	11	12	7
Niveau 5	114	137	139	149
Total	149	170	172	178

Tabelnoter: MSO har trukket data fra Aarhus i Tal via www.aarhus.dk/lis

1a) Hvilket arbejdsområde har disse ledere og hvad er deres titel?

Nedenfor fremgår besvarelsene for de enkelte magistratsafdelinger.

Magistratsafdelingen for Børn og Unge:

9 ledere i Børn og Unges øverste ledelse pr. 2022: Direktør, forvaltningschefer og Børn og Unge-chefer. Før organisationsændringen i 2019 ligeledes områdechefer- og FU-chef.

354 ledere på Dagtilbudsområdet pr. 2022: Dagtilbudsledere, pædagogiske leder i daginstitutioner, pædagogiske ledere i dagplejen, samt ledere i selvejende institutioner

185 ledere på Skoleområdet pr. 2022: Skoleledere, SFO-ledere, pædagogisk ledere på skolerne, afdelingsledere på skolerne samt fritidspædagogiske ledere

39 ledere i UngiAarhus pr. 2022: Fritidsledere, Ungdomsskolekoordinatorer, FU-ledere, vice FU-ledere samt FU-afdelingsledere

55 ledere i Børn og Unges fællesfunktioner: Kontorchefer, sekretariatschef, overtandlæge, sektionsledere, PPR teamledere, sundhedsplejeledere, administrative leder (i de administrative fællesskaber).



30. november 2022
Side 4 af 8

Magistratsafdelingen for Sociale forhold og Beskæftigelse:

29 Centralt ansatte ledere, herunder: Direktør, forvaltningschefer, driftschefer samt alle ledere i de tværgående stabe.

Den centrale ledelse udgøres af driftscheferne (6 – én vakant stilling), der har det samlede ansvar for hvert af MSBs driftsområder.

De tværgående stabsfunktioner ledes af (4) stabschefer. 16 kontorchefer varetager den daglige ledelsesopgave i de enkelte funktioner i de respektive stabe.

208 Decentralt ansatte ledere er defineret som centerchefer og afdelingsledere.

Decentrale ledere af eksempelvis botilbud eller beskæftigelsesindsatser benævnes afdelingsledere. Afdelingslederen har det daglige ansvar for den pågældende arbejdsplads.

Centerchefen har en række afdelinger i sit ansvarsområde. Centerchefen har de formelle kompetencer i forhold til at ansætte og afskedige mv.

Magistratsafdelingen for Sundhed og Omsorg:

På lederniveau 1 og 2: Direktør og forvaltningschefer.

Byrådet besluttede den 16. december 2020, at Sundhed og Omsorg fremadrettet har tre forvaltningsenheder for hhv. sundhed, hjemmepleje og plejehjem som afløser for én stor sundhedsforvaltningsenhed. Det bringer for 2021 antallet op på samlet fem forvaltningschefer og en direktørstilling.

På lederniveau 3: Driftschefer og kontorchefer.

Indtil juni 2021 dækkende over områdechefer og kontorchefer.

På lederniveau 4: Indtil 2021 dækkende for viceområdechefer, som fra 2021 falder pga. ovennævnte byrådsbeslutning.

På lederniveau 5: Herunder plejehjemsforstandere, viceforstandere, ledere af sundhedsenheder og ledere af hjemmeplejen.

Ved Budgetforliget for 2021 besluttede forligspartierne at styrke ledelsen på plejehjem. Derfor vil der fra 2021 være en stigning i antallet af viceforstandere i Sundhed og Omsorg.

Ad 1b) Hvor mange af disse har en fagligt relateret uddannelse - fx viden om ældre omsorg/ældre/sygdomme, som ansat i MSOledelse?

Vi har ikke registreret information om medarbejderes uddannelse i Aarhus Kommune. Spørgsmålet kan besvares i de tilfælde, hvor lederne er ansat på en overenskomst, der giver indblik i dette.

Besvarelsen vil kræve en arbejdsindsats, der ligger ud over rammerne for en 10-dages forespørgsel.



2a) Hvor stort er ledelsesspændet på alle niveauerne i gennemsnit,

30. november 2022
Side 5 af 8

Magistratsafdelingen for Børn og Unge:

Niveau 4 og 5 er nedenfor inddelt efter sektor, da det giver et mere retvisende billede fremfor et gennemsnit for hele niveauet samlet set.

Område	Niveau	Gns. ledelsesspænd				
		2018	2019	2020	2021	2022
Fællesfunktioner	Niveau 1 *	4	8	8	8	8
	Niveau 2 *	5	13	13,1	13,3	15,1
	Niveau 3 + 4 ^{A ***}	-	-	-	-	-
	Niveau 3 ^B *	-	25	25	26	26
	Niveau 4 ^B (Adm. ledere) **	-	20	18,8	17,6	17,7
Dagtilbud	Niveau 4 *	6,4	7,8	8,2	8,3	8,3
	Niveau 5 **	14,1	13,8	15	14,6	14,9
Skoler	Niveau 4 *	2,6	2,5	2,7	2,6	2,7
	Niveau 5 **	20,9	19,6	19,7	20,1	21,6
Ung I Aarhus	Niveau 4 *	13,3	9,6	8,4	8	7,4
	Niveau 5 **	15,3	20,4	20,9	20,1	19,9

Tabelnote: Data stammer fra trivselsmålinger i MBU for årene 2018-2022.

A: Grundet tidsmæssige rammer har det ikke været muligt at besvare denne retvisende.

B: På niveau 3 findes Administrative Fællesskaber, hvor kontorchef er leder for en række administrative ledere, som hver især har personaleledelse.

Stjerner indikerer ledelse af: * ledere, ** medarbejdere, *** ledere og medarbejdere.

Ledelsesspænd på niveau 3 dækker over antal medarbejdere og sektionsledere under en kontorchef. Det har ikke været muligt at beregne ledelsesspænd for niveau 3 og 4 her indenfor tidsrammen af 10-dages forespørgslen.

Magistratsafdelingen for Sociale forhold og Beskæftigelse:

Nedenfor fremstår det gennemsnitlige ledelsesspænd pr. oktober 2022.

Ledertype	Gns. ledelsesspænd
Driftschefer *	4,3
Centerchefer *	7,2
Afdelingsledere **	21,8
Stabschefer *	4,3
Kontorchefer *	14,4

Tabelnote: Data baseret på udtræk fra lønsystemet.

Stjerner indikerer ledelse af: * ledere, ** medarbejdere

Magistratsafdelingen for Sundhed og Omsorg:

Et gennemsnitligt ledelsesspænd for niveauerne 1 til og med 4 skal tages med forbehold. Primært fordi nogle ledere kun er ledere af ledere, andre er ledere af medarbejdere og nogle tredje har både medarbejdere og ledere under sig. Et simpelt gennemsnit vil derfor ikke vise den variation der ligger i



de forskellige lederroller. Som et eksempel består vores niveau 3 ledere af kontorchefer (primært ledere af medarbejdere) og driftschefer (ledere af ledere).

30. november 2022
Side 6 af 8

Nedenfor fremstår det gennemsnitlige ledelsesspænd pr. september 2022.

Ledertype	Gns. ledelsesspænd
Direktør *	5
Forvaltningschefer ***	7,6
Kontorchefer **	21,3
Driftschefer *	15,8

Tabelnote: Stjerner indikerer ledelse af: * ledere, ** medarbejdere, *** ledere og medarbejdere

Det vil være et meget omfattende dataarbejde at vise den historiske udvikling på ledelsesspændet på de øverste ledelsesniveauer, da lederrollerne har skiftet løbende, (se 1a). Der henvises til tabellen under punkt 1, hvor udviklingen i antal ledere på niveauerne vises.

Nedenfor fremgår den historiske udvikling i det gennemsnitlige ledelsesspænd for førstelinjeledere (niveau 5) i MSO:

År	Gns. ledelsesspænd (fuldtidsstillinger)
2018	42,2
2019	36,7
2020	36,8
2021	35,3

Tabelnote: Data er udtrukket fra Aarhus i Tal.

Der vises fuldtidsstillinger, det vil sige, at det reelle antal medarbejdere/hoveder som en leder er leder for vil være højere end det viste, da mange arbejder på f.eks. 30 timer/ugen.

Ad 2b) og hvad er typetallet på alle niveauer? At finde frem til typetallet vurderes at ville kræve en anseelig arbejdsindsats, på baggrund af manuelle udtræk og udregninger, hvor den enkelte arbejdsplads' antal ledere og medarbejdere indgår for samtlige arbejdspladser.

Besvarelsen vil kræve en arbejdsindsats, der ligger ud over rammerne for en 10-dages forespørgsel.

Ad 3) Hvor mange ledere er der på henholdsvis niveau 1 - 5 ift. sammenlignelige kommuner? Inddelingen i ledere på niveau 1-5 er en inddeling vi har foretaget i Aarhus Kommune. At sammenligne med andre (sammenlignelige) kommuner vil kræve en anseelig arbejdsindsats i Aarhus Kommune i forhold til at omregne data fra de andre kommuner, og en anseelig arbejdsindsats i de kommuner vi ønsker at sammenligne os med i forhold til såvel kontakt som frembringelse af de pågældende data.

Selv hvis ressourceforbruget ikke inddrages, er det ikke muligt at besvare dette spørgsmål.



30. november 2022
Side 7 af 8

Ad 4) Hvor mange kommunikationsansatte er der i magistratsafdelingerne? Der har været en dialog med spørgsmålsstilleren med henblik på at afgrænse hvilke medarbejdergrupper der skal medregnes. Ønsket er at få svar på hvor mange *'medarbejdere, der arbejder med kommunikation'*.

En sådan opgørelse vil være behæftet med fejl, idet mange medarbejdere som en delmængde af deres opgaver også arbejder med kommunikation; eksempelvis målrettet eksempelvis kolleger, ledelse, politikere, presse, borgere og pårørende.

Ligeledes vil en besvarelse kræve en manuel gennemgang af opgaveporteføljerne for samtlige medarbejdere i forvaltninger og administrationsenheder. Eftersom der endvidere er tale om et emne der oplever en meget høj grad af politisk og mediemæssig opmærksomhed, vurderes det at der er behov for at frembringe valide, gennemprøvede og sammenlignelige data.

Besvarelsen vil kræve en arbejdsindsats, der ligger ud over rammerne for en 10-dages forespørgsel.

Ad 5) Hvor mange kommunikationsansatte er der i sammenlignelige kommuner? Se vurdering af spørgsmål 3 og 4.

Dertil bemærkes at de adspurgte kommuner vil skulle gennemføre samme øvelse med opgørelse og afgrænsning af hvilke medarbejdere, der arbejder med kommunikation.

Ad 6) Hvor mange fastansatte konsulenter er der ansat i magistratsafdelingerne - og hvad er deres (overskrift i deres) funktionsbeskrivelse?

Der har været en dialog med spørgsmålsstilleren med henblik på at afgrænse hvilke medarbejdergrupper der skal medregnes, herunder om faglige konsulenter som eksempelvis sundhedskonsulenter, tale-høre-konsulenter, jobkonsulenter og lignende skal medtages.

Dette afgrænses til, at den *"primære interesse er de, som arbejder med udvikling, processer og lignende"*.

For at besvare spørgsmålet, vil der være behov for at udarbejde en bruttoliste over mulige funktionsbeskrivelser.

Såfremt hver 'konsulent' ikke er tilknyttet en tilsvarende beskrivelse et sted i lønsystemerne, vil opgørelsen kræve en manuel gennemgang af opgaveporteføljen for samtlige konsulenter i Aarhus Kommune, for at kunne besvare spørgsmålet.

Besvarelsen vil kræve en arbejdsindsats, der ligger langt ud over rammerne for en 10-dages forespørgsel.

Ad 7) Hvor mange tilsvarende konsulenter er der i sammenlignelige kommuner?) Se vurdering af spørgsmål 3 og 6.

Dertil bemærkes at de adspurgte kommuner vil skulle gennemføre samme øvelse med manuel opgørelse af samtlige konsulenter funktionsbeskrivelse.



8) Hvor mange eksterne konsulenter er der tilknyttet/ansat og til hvilke opgaver i magistratsafdelingerne?

Eksterne konsulenter indhentes oftest til at løse konkrete opgaver, og tilknyttes/ansættes ikke på personniveau.

Der betales for en opgave, og det eksterne firma afsætter herefter ressourcer (konsulent-timer).

Udgifter til konsulentydelse fremgår af [denne analyse](#) i Aarhus i Tal.

Det er ikke muligt at besvare hvilke konkrete opgaver de løser i denne besvarelse, men via analysen i Aarhus i Tal er det muligt at opdele (*filtrere*) på tværs af forskellige typer af konsulentydelse.

30. november 2022

Side 8 af 8

Med venlig hilsen

Jacob Bundsgaard
Borgmester

/

Martin Østergaard Christensen
Stadsdirektør