

den fusionerede organisation. Flere supplerende argumenter herfor, er for det første at man allerede i dag kan se afdelinger med 25–30 ansatte pr. personaleleder (dette ses hyppigst i ToldSkat). For det andet giver sammenlægningen til færre enheder bedre mulighed for etablering af større afdelinger. For det tredje vil afdelingerne i den nye organisation blive mere specialiserede, hvilket vil medføre mere kompetente og selvkørende medarbejdere, med et heraf følgende reduceret behov for ledelse.

Samlet set vurderes det, at hver personaleleder efter fusionen i gennemsnit skal have ansvar for 25 medarbejdere. Denne vurdering afviger fra Fusionsorganisationens vurdering. Endvidere vurderes det, at 100% af personaleledernes tid vil gå til ledelsesrelaterede opgaver, og at de således ikke i den fusionerede organisation vil have tid til egentlig sagsbehandling mv.

Beregning af behov for personaleledere efter fusionen

I nedenstående tabel 3.5.3.2 er ansatte i dag, samt antagelser for beregning af potentiale vedrørende personaleledere, opsummeret for henholdsvis ToldSkat og kommuner.

Tabel 3.5.3.2 Beregning af potentiale for personaleledere

	<i>ToldSkat (eksklusiv. Styrelsen)</i>	<i>Kommuner</i>	<i>I alt</i>
<u>Ansatte efter eksklusiv ledere</u>			
Ansatte i alt i dag	3.926	2.883 ⁽¹⁾	6.809
Heraf topchefer	52	50	102
Heraf personaleledere	181	150	331
I alt	3.693	2.683	6.376
<u>Antagelser – personaleledere</u>			
Normering i dag	20,4	12,5	
Andel af tid brugt på ledelse i dag	100%	70%	
Normering efter fusion	25	25	
Andel af tid brugt på ledelse efter fusion	100%	100%	
<u>Beregning af potentiale på personaleledere pga. øget normering</u>			
Personaleledere i dag	181	150	331
Personaleledere efter fusion	148	107	255
I alt	33	43	76

(1) 4.491 medarbejdere i kommunerne korrigeret for 240 ansatte i borgerservice samt produktivtetsbesparelse estimeret til 32%.

Kilde: LISY, KL's ressourceopgørelse, notat fra Planlægningsafdelingen 28.juli 2004, estimerer

Som det fremgår af tabel 3.5.3.2, estimeres behovet for personaleledere at falde med 76 årsværk eller ca. 23%, som følge af en højere gennemsnitlig normering pr. personaleleder i den nye organisation.