



Bilag 2

Interne vikarkorps i Region Hovedstaden og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

I nedenstående beskrives Region Hovedstadens og Sundheds- og Omsorgsforvaltningens brug af interne vikarkorps. Dette med særligt fokus på, hvilke forudsætninger der skal være opfyldt for, at et eventuelt internt vikarkorps vil kunne fungere i Socialforvaltningen.

Eksternt vikarstop i Region Hovedstaden

Region H besluttede i 2008, at indføre stop for eksterne vikarer indenfor sundhedspersonale. I 2018 kom det også til at omfatte jordemoderområdet. Begrundelsen for at indføre stop for brugen af eksterne vikarer var et ønske om at forbedre plejekvaliteten, kompetencerne og lokalkendskabet for vikarerne på hospitalerne, samt af hensyn til udgifter og arbejdsmiljøet for de ansatte.

Vikarerne ansat i de interne vikarkorps aflønnes primært som timelønnede, og der er lavet aftaler om løn og arbejdsforhold med de faglige organisationer på området, fx DSR og FOA. Lønningerne er lavere end de eksterne vikarbureauers lønninger.

Hvert hospital (på nær Bornholms hospital) har oprettet deres egne interne vikarkorps. Det gælder også for psykiatriområdet, hvor adresserne ligger spredt i Hovedstadsområdet. Derudover benyttes lægestuderende som vikarer på området (FADL's vagtbureau). De administrative udgifter forbundet med de interne korps er ikke opgjort, hvormed der heller ikke foreligger analyser af, hvorvidt det eksterne vikarstop har ført til en besparelse. Vurderingen er til gengæld, at overgangen til interne vikarer styrker arbejdsmiljøet, hvilket er med til at fastholde eksisterende medarbejdere. Ordningens betydning for arbejdsmiljø og fastholdelse er dog ikke blevet undersøgt systematisk.

Hospitalerne kan i helt særlige situationer søge om dispensation til at anvende eksterne vikarbureauer. Dispensationen skal godkendes af direktøren for Center for HR og Uddannelse og gives normalt i højst tre måneder og kun i tilfælde, hvor afdelingerne er udfordrede på bemanding i en grad der vurderes at kunne påvirke patientsikkerheden.

Fra den personalepolitiske redegørelse ved vi, at der er stor mobilitet i arbejdskraften mellem Københavns Kommune og omegnskommunerne. Det betyder, at hvis SOF beslutter at indføre vikarstop på eksterne vikarer og vil etablere eget vikarkorps, så er SOF nødt til at tilbyde en vikarløn, der er konkurrencedygtig ift. eksterne vikarlønninger. Da det ellers vil kunne forventes, at arbejdskraften i højere grad vil søge til de eksterne vikarbureauer, der bliver brugt i

01-12-2023

Sagsnummer I F2
2023 - 11019

Dokumentnummer i F2
3908587

Sagsnummer i eDoc
2023-0279111

Sagsbehandler
Ane Liengaard

omegnskommunerne og SUF. I SUF's interne vikarkorps tilbydes tillige lønvilkår svarende til eksterne vikarbureauer.

Det interne vikarkorps i SUF

SUF har over en periode på 20 år opbygget et internt vikarkorps. SUF's interne vikarkorps har ca. 430 vikarer tilknyttet. Heraf arbejder en tredjedel fuld tid. Det har de seneste år ikke været muligt at rekruttere sygeplejersker, så korpset består i dag af SOSU-hjælpere og SOSU-assistenten.

Der er to administrative medarbejdere og en leder tilknyttet vikarkorpset. De står for samtlige opgaver relateret til driften af korpset, herunder rekruttering, m.v. Korpset kan kontaktes mellem kl. 07.00 og 24.00. Vikarkorpset anvender IT-systemet VKS ifm. udbud af vikarvagter. Systemet koster 500.000 kr. pr. år i SUF. Prisen for SOF vil afhænge af størrelse, antal licenser, m.v. De samlede udgifter ved drift af et internt korps i SOF forventes ikke at overstige 3 mio. kr. årligt (inkl. løn, overhead og IT-understøttelse).

I systemet oprettes vikarerne med deres respektive kompetencer, så vagterne kun kommer i udbud blandt relevante vikarer ift. de kompetencer, der efterspørges lokalt til den/de pågældende ledige vagter.

I SUF skal enhederne bruge det interne vikarkorps, førend der tages kontakt til eksterne. Dvs. de eksterne bureauer udgør et sikkerhedsnet, hvis det interne ikke kan dække fuldt. Det interne vikarkorps dækker omtrent halvdelen af vikarbehovet for SOSU-personale i SUF og omsætter for ca. 75 mio. kr. årligt.

Når en leder anmoder om en vikar fra det interne korps, får lederen indenfor 15 minutter besked om, hvorvidt vagten kan dækkes eller ej. Hvis vagten ikke kan dækkes af korpset, kan lederen bestille en ekstern vikar som en særskilt bestillingsproces. Ved indførelse af et internt vikarkorps skal lederne lære at bestille vikarer via det interne bookingsystem, der beskrives som brugervenligt.

Det er billigere for SUF's ledere at anvende de interne vikarer end de eksterne pga. de lave administrationsudgifter, og det interne korps skal blot hvile i sig selv økonomisk og ikke generere overskud. Lønningerne i det interne vikarkorps er pt. lidt lavere end lønningerne i eksterne bureauer, men der tilstræbes en løn der er konkurrencedygtig ift. eksterne bureauer. Indtil videre har ubalancen ikke været så stor, at det har påvirket det interne vikarbureau's rekrutteringsmuligheder væsentligt. SUF har lavet en lokalaftale med FOA for de interne vikarer.

SUF vurderer, at der skal være mindst 250 tilknyttede vikarer i vikarkorpset for at det kan svare sig i forhold til det administrative træk. Det vil i SOF betyde, at cirka halvdelen af forvaltningens eksterne vikarforbrug skal kunne dækkes internt, hvis det skal kunne svare sig. Der er omkring 8 % at spare ved at anvende interne vikarer (ud fra SUF's nuværende priser). Et foreløbigt overslag på den baggrund er, at der kan spares 4 mio. kr. årligt, hvis halvdelen af SOF's eksterne vikarforbrug overgår til interne vikarer, jf. tabel 1.

Table 1: Foreløbigt estimat ved økonomi- og administrationsoplysninger fra SUF: Besparelse ved overgang til internt vikarkorps (antal 1.000 kr.)

Andel af SOF's eksterne vikarforbrug, der dækkes af internt vikarkorps	25%	50%	75%	100%*
Forventede eksterne vikarudgifter pba. forbrug i 2022	26.250	52.500	78.750	105.000
Forventede udgifter ved brug af internt korps inkl. adm. (8 % besparelse)	24.150	48.300	72.450	96.600
Antal vikarer ansat internt	150	300	450	600
Besparelse	2.100	4.200	6.300	8.400

*Ved 100 % intern vikardækning bør forventes større adm. udgifter, fordi 100 % intern dækning vil stille øgede krav til kompetenceløft af vikarer og/eller kræve et administrativt årsværk mere. De administrative udgifter forventes konstante for alle fire modeller i ovenstående besparelsesberegning.

De enkelte tilbud i Socialforvaltningen har allerede en fast gruppe af vikarer, tidligere studerende og lignende. Socialforvaltningen har også gode erfaringer med at ansætte vikarer på længere kontrakter og i nogle tilfælde at sikre dem ansættelse. I Socialforvaltningen er der ikke praksis for at benytte vikarer på tværs af centre.

Table 2: Oversigt over fordele og ulemper ved internt vikarkorps i SOF

Fordele	Ulemper
8 % besparelse pr. rekvireret vikartime ved et internt korps, der kan dække op mod 50 % af SOF's samlede eksterne vikarforbrug.	En vis økonomisk risiko på administration, hvis det er udfordrende at holde vikarkorpset på en størrelse af mindst 250 mennesker, heraf 1/3 fuld tid. Der er en risiko for, at det ikke spares noget, men bare er break-even.
Potentiel rekrutteringsplatform, hvis vikarerne ønsker at overgå til fastansættelser.	Rekrutteringsmæssigt i konkurrence med SUF's vikarkorps på det sundhedsfaglige område.
Vikarer ved et internt vikarkorps vil have kendskab til systemer og arbejdsgange, samt bedre forudsætninger for at kende arbejdspladserne og kulturen – det vil kunne bidrage til fastholdelse og trivsel på arbejdspladsen.	Der er behov for mere forskelligartede kompetencer i SOF end i SUF. SOF skal sikre denne bredde + evt. uddanne vikarer i relevante systemer m.v. Det kan betyde øgede udgifter.
De interne vikarers faste tilknytning til Socialforvaltningen vil sandsynligvis kunne styrke kvalitet og kontinuitet i mødet/arbejdet med borgerne - i forhold til brugen af eksterne vikarer.	På SOF er der en herskende fortælling på arbejdspladserne om, at de enkelte arbejdspladser er væsensforskellige ift. kompetencer, opgaver, m.v. Det forudsætter altså en vis kulturforandring, hvis vikarer i et internt vikarkorps skal ses som en ressource, der kan gå på tværs på en meningsfuld måde.

Forudsætninger for, at et internt korps vil fungere i SOF

- Det vil kræve en beslutning om, at det interne vikarkorps skal være førstevalg for SOF's enheder ifm. bestilling af vikarer.
- Det vil kræve, at der etableres et korps, der er stort nok til at dække halvdelen af SOF's eksterne vikarforbrug, hvis det skal medføre en besparelse.

Forudsætninger skal ses i sammenhæng med, at det vil tage tid at etablere et tilstrækkeligt stort og fagligt relevant vikarkorps.

Forvaltningen vil undersøge, om det er muligt at have et fælles vikarkorps med Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.

Tabel 3: Vikartimeløn fordelt på faggrupper (dagvagt/u. særydelser)

	Faggruppe	Arbejdsgiveromkostning pr. time (kr. - dagvagt)
Timelønnet personale (gennemsnitsløn uden særydelser. Opgørelsen er inkl. udgifter til pension, ferie og feriepenge. Udgifter ifm. administration, sygefravær, m.m. indgår ikke)	SOSU-assistent	239
	SOSU-hjælper	222
	Socialpædagog	245
	Sygeplejerske	291
Intern vikar hos SUF (kundens pris i dagvagt pr. time, dvs. inkl. administration)	SOSU-assistent	260
	SOSU-hjælper	250
Ekstern vikar pr. august 2023 (1. leverandør i kaskademodellen - kundens pris i dagvagt pr. time, dvs. inkl. administration)	SOSU-assistent	284
	SOSU-hjælper	271
	Socialpædagog	278
	Sygeplejerske	326

Tabel 4: Sammenligning af Region H, SUF og SOF ift. vikarløsninger

	Region H	SUF	SOF
Nuværende strategi for vikarunderstøttelse	Eksternt vikarstop - brug af internt korps.	Internt korps er første valg, dernæst eksterne.	Faste vikarer og timelønnede på det enkelte tilbud. Ellers eksterne.

Typer af vikarer, der er behov for	Sundhedsfagligt personale til hospitalsarbejde + pædagoger på psykiatriområdet	Sundhedsfagligt personale til plejecentre og hjemmepleje.	Sundhedsfagligt personale til den sociale hjemmepleje (50 % af det eksterne vikarforbrug). Pædagog- og sundhedsfagligt personale til handicapområdet samt udsatteområdet (50 % af det eksterne vikarforbrug - ukendt faggruppefordeling).
Størrelse på det interne korps	De interne vikarkorps er etableret på hvert hospital og varierer meget i størrelse.	Har 430 ansatte i det interne korps. Dækker 50 % af det samlede behov, svarende til 75 mio. kr.	
IT-understøttelse	Vikarkorps koordineres via vagtplanlægningssystem	VKS (er i FISKK) 0,5 mio. kr. årligt	
Administrationsbehov	Varierer fra hospital til hospital	3 årsværk (heraf 1 leder) ca. 2 mio. kr. inkl. overhead	
Borgergrupper	Forskelligartet	Ensartet	Forskelligartet
Besparelse ved brug af interne vs. eksterne	Der er ikke regnet på besparelser	Billigere end eksterne vikarer, dvs. lavere administrationsomkostninger i SUF end eksternt.	
Vikarløn	Vikarer i interne korps aflønnes som timelønnede med et tillæg.	Vikarer i internt korps aflønnes næsten på niveau med eksterne vikarer.	