



Indstilling

Til Økonomikredsen

Forslag om fastansættelse af medarbejder på overnorm i stedet for ordinære midlertidige barselsvikariat

18. marts 2021

Sagsnummer
2021-0084308

Dokumentnummer
2021-0084308-1

Resumé

Økonomiforvaltningen (ØKF) har undersøgt mulighederne for, at fastansatte medarbejdere "på overnorm" løbende kan dække behov ved barselsorlov. Det er vurderingen, at det er administrativt og juridisk muligt inden for rammerne af barselsfondscirkulæret. Løsningen medfører en mindre budgetrisiko for forvaltningerne, ligesom muligheden forventes at øge ressourcetrækket på barselsfonden. Vurderingen er foretaget på baggrund af Frisættelsesforsøg 2.0 i Kultur- og Fritidsforvaltningen (KFF), hvor muligheden er blevet testet med positive resultater. Muligheden blev drøftet på et CSO møde den 11. marts, hvor den fik en positiv modtagelse. Indstillingen er til godkendelse.

Indstilling

ØKF indstiller overfor Økonomikredsen:

1. at godkende at "Forslaget om fastansættelse af medarbejder på overnorm i stedet for ordinære midlertidige barselsvikariat" præsenteres for Økonomiudvalget og Borgerrepræsentationen som en del af Slutevalueringen på Frisættelsesforsøg 2.0

Problemstilling

Københavns Kommune (KK) er via en kollektiv aftale mellem Kommunernes Landsforening (KL) og Forhandlingsfællesskabet forpligtiget til at sikre en barselsudligningsordning til udgifter ifm. barselsorlov mv. - en barselsfond. Barselsfonden har til formål at sikre, at udgifterne ved barselsorlov udlignes på tværs og ikke påhviler den enkelte enhed.

KK's Barselsfond er en central administreret fond, som alle syv forvaltninger bidrager til. Barselsfonden skal følge hvile-i-sig-selv-princippet jf. principper for kommunens fællesordninger, og ordningens udgifter finansieres solidarisk af kommunens forvaltninger fordelt efter lønforbrug (inklusive alle selvejende institutioner). I overensstemmelse med disse principper afvikles ordningens over- og underdækning inden for en løbende periode på 10 år. Koncernservice forventer i 2022 udgifter for ca. 154,4 mio. kr. vedrørende Barselsfonden.

Koncernservice
Analyse og Stab
Borups Allé 177
2400 København NV

EAN-nummer
5798009809124

I KK administreres barselsfonden af Koncernservice med baggrund i "Cirkulære 3/2017 – Barselsfonden Gældende regler". Heraf fremgår, at følgende forudsætninger skal være opfyldt, før der kan ydes tilskud:

- Der skal samlet set være tale om en merudgift
- Der ydes kun tilskud i perioder, hvor der udbetales sædvanlig løn til den orlovshavende
- Orlovs- og vikarperioden skal være tidsmæssigt sammenfaldende.

For nuværende administreres ordningen således, at der for hver orlov skal ansættes en barselsvikar, hvis enheden skal være berettiget til tilskud fra barselsfonden.

Som en del af Frisættelsesforsøg 2.0, har en række enheder i KFF fået mulighed for at fastansætte medarbejdere på overnorm til løbende at dække behovet for barselsvikarer mv. i egen eller flere enheder, i stedet for at skulle ansætte midlertidige vikarer ved hver orlov. Efter forsøgsperioden anbefaler KFF, at denne mulighed gøres permanent og udrulles til de resterende forvaltninger, da muligheden giver gevinster i form af bl.a. færre rekrutterings- og onboardingforløb, bedre kvalificerede ansøgere og fastholdelse af viden i organisationen.

ØKF har i denne forbindelse undersøgt muligheden for at implementere løsningen i KK, herunder gennemgået forhold i administrationsgrundlaget for KK's barselsfond samt afledte personalejuridiske opmærksomhedspunkter.

Løsning

ØKF vurderer, at muligheden for fastansættelse af medarbejdere på overnorm fremfor barselsvikarer godt kan indeholdes i barselsfondscirkulærets nuværende formulering.

ØKF's vurdering blev præsenteret på CSO mødet til 11. marts, hvor det blev positivt modtaget.

Enhederne vil stadig skulle ansøge om tilskud fra barselsfonden for hver orlovstagende medarbejder for at opnå refusion, og barselsfondens forudsætninger for refusion skal stadig være opfyldt, før enheden kan modtage refusion. Fordelen ved fastansættelse på overnorm kommer i form af fornævnte gevinster fra KFF's frisættelsesforsøg.

Ansættelse på overnorm giver et opmærksomhedspunkt i forhold til forståelsen af merbeskæftigelseskravet. Merbeskæftigelseskravet er det krav, at den nye medarbejder medfører en højere beskæftigelse i enheden, end der ellers ville være uden overnorm. Ved almindelige

barselsvikariater indtræder den nye medarbejder i stedet for den orlovstagende. Ved at fastansætte på overnorm, bliver det sværere at påvise merbeskæftigelsen, da der naturligt vil være løbende personaleomsætning mv. og derved vakancer. Modellen indebærer således accept af en mere flydende forståelse af merbeskæftigelseskravet og dermed også af hvem, der reelt indgår som barselsvikarierende i forbindelse med barselsorlov.

Muligheden for at fastansætte på overnorm skal fungere sideløbende med muligheden for at ansætte almindelige barselsvikarer, da kommunens enheder har forskellige behov.

Økonomi

Muligheden for at fastansætte en medarbejder på overnorm, som løbende kobles på enhedens barsler, medfører en række økonomiske opmærksomhedspunkter:

For enhederne er der en risiko forbundet med den nye løsning, da enheden kun kan modtage tilskud fra Barselsfonden i de perioder, hvor de tidligere nævnte forudsætninger for refusion er opfyldt. Derfor vil enhederne selv skulle afholde lønudgiften til medarbejdere på overnorm, hvis der på et tidspunkt ikke er nogle medarbejdere på barsel. Erfaringen fra forsøget i KFF er dog, at dette kan dækkes via vakancer og ledige perioder mellem ansættelser ved personaleudskiftning, projektmidler og lignende.

For KK samlet, må det forventes, at muligheden for at fastansætte en medarbejder på overnorm, vil medføre et øget ressourcetræk på barselsfonden.

Det skyldes, at flere barselsdage forventes at kunne dækkes af fonden ved medarbejdere på fast overnorm som følge af bedre udnyttelse af længden på den enkelte barselsorlov, samt at enhederne lettere får mulighed for at søge refusion for kortvarige barsler, som ellers ikke ville blive suppleret med en vikar i det nuværende set-up, hvor der forudsættes ansættelse af barselsvikar

Derudover giver den mere flydende forståelse af merbeskæftigelseskravet og dermed angivelse af, hvem der reelt indgår i det givne barselsvikariat øget risiko for spekulation i refusionsansøgninger ved at indmelde højere lønnede medarbejdere som vikarer, idet disse potentielt kan trække en højere refusion, dog maksimalt 80 pct. af den orlovshavendes løn.

I 2011 vedtog Borgerrepræsentationen en stramning af reglerne om beregning af refusion af vikarløn som følge af en massiv stigning i

udbetalingerne særligt som følge af øgede refusionsudgifter til den enkelte vikar. Det blev endvidere godkendt, at forvaltningerne fremadrettet skulle tilstræbe, at vikarudgifterne yderligere blev mindsket ved så vidt muligt at ansætte vikarer, der ikke er dyrere end den orlovshavendes løn.

I forhold til implementeringen af løsningen vurderer ØKF, at det kun vil kræve en mindre justering af KK's selvbetjeningsløsning for at kunne systemunderstøtte den nye løsning. ØKF vurderer ikke, at den nye mulighed for fastansættelse i overnormering vil medføre øgede administrative udgifter.

Videre proces

Såfremt Økonomikredsen godkender forslaget, vil KFF's frisættelsesforsøg indgå i den samlede slutevaluering af Frisættelsesforsøg 2.0, som skal behandles af Økonomiudvalget den 11. maj og Borgerrepræsentationen den 20. maj.

Bilag

Notatet indeholder ingen bilag.