



**KØBENHAVNS KOMMUNE**  
Intern Revision

20. august 2012

# **RAPPORT 2012**

**Københavns Kommune**

## **Analyse af medarbejdere med flere ansættelsesforhold – Opdateret analyse for 1. halvår 2012**

**MODTAGER:**

Administrerende direktør Claus Juhl, ØKF  
Konstitueret administrerende direktør Anne Skovbro, SUF  
Administrerende direktør Else Sommer, BUF  
Administrerende direktør Hjalte Aaberg, TMF  
Administrerende direktør Carsten Haurum, KFF  
Administrerende direktør Anette Laigaard, SOF  
Administrerende direktør Morten Binder, BIF

**FORORD**

I revisionsrapport af 26. august 2011, "Analyse af medarbejdere med flere ansættelsesforhold" redegjorde vi for resultatet af den analyse, som vi gennemførte med henblik på at klarlægge omfanget af medarbejdere i Københavns Kommune, der varetager flere ansættelsesforhold.

I rapporten konkluderede vi, at et større antal medarbejdere i en eller flere måneder i første halvår 2011 havde varetaget flere ansættelsesforhold. For nærmere at vurdere omfanget og arten af disse ansættelsesforhold, bad vi forvaltningerne om at udføre en controlling af datamaterialet. Resultatet af controllingen er præsenteret i rapporten "Analyse af medarbejdere med flere ansættelsesforhold – Forvaltningernes controlling" af 10. februar 2012. Rapporten konkluderer, at der er tale om uhensigtsmæssige ansættelsesforhold i en stor andel af de undersøgte tilfælde. På baggrund af rapportens anbefalinger, har forvaltningerne iværksat en række tiltag for at reducere omfanget.

I denne rapport har vi foretaget en opdatering af analysen mhp. at klarlægge omfanget af medarbejdere, der har varetaget flere ansættelsesforhold i løbet af 1. halvår 2012.

De forvaltninger, der ønsker at modtage analysens datagrundlag, som supplement til de undersøgelser, der pt. pågår i forvaltningerne, kan rekvirere datamaterialet hos Intern Revision.

Kurt Wagner  
Revisionschef

Karsten Petersen  
Manager

## Indholdsfortegnelse

<b>1. FORMÅL, OMFANG, AFGRÆNSNING OG RAPPORTERING.....</b>	<b>4</b>
1.1. FORMÅL .....	4
1.2. OMFANG OG AFGRÆNSNING.....	4
<b>2. LEDELSESRESUME OG KONKLUSION.....</b>	<b>6</b>
<b>3. ANALYSENS METODE OG RESULTATER .....</b>	<b>7</b>
3.1. METODE FOR DATABEARBEJDNING .....	7
3.2. ANALYSENS RESULTATER.....	7

Bilag 1 Interval for timer pr. forvaltning

## 1. FORMÅL, OMFANG, AFGRÆNSNING OG RAPPORTERING

### 1.1. Formål

Hensigten med undersøgelsen er at:

- at analysere og vurdere omfanget af medarbejdere, der samtidigt er ansat ved to eller flere ansættelsessteder i løbet af 1. halvår 2012

### 1.2. Omfang og afgrænsning

En medarbejder ansat ved flere ansættelsessteder (fremover benævnt dobbelt-ansættelse) defineres i det følgende som en medarbejder, der på samme tidspunkt er ansat ved to eller flere forskellige organisationer (forskelligt 5 cifret organisationsnummer) i kommunen i løbet af 1. halvår 2012. Herudover skal medarbejderen have modtaget grundløn eller timeløn fra to eller flere organisationer i mindst én måned i løbet af 1. halvår 2012.

Det skal bemærkes, at der i ovenstående definition af dobbelt-ansættelser ikke indgår medarbejdere med flere eventuelle samtidige ansættelsesforhold registreret ved samme organisationsnummer.

De i rapporten identificerede dobbeltansættelser skal ikke ses som en præcis angivelse af omfanget af reelle dobbeltansættelser, da der knytter sig en række usikkerheder til opgørelsen.

Lønmæssige reguleringer vedr. tidligere ansættelsesforhold kan medføre, at medarbejdere umiddelbart fremstår som værende dobbeltansat. Dette vedrører primært medarbejdere, hvor dobbeltansættelsesperioden kun udgør 1 måned.

I forbindelse med lønrevisionen konstaterede vi desuden, at praksis for registrering af medarbejderens timeforbrug i forbindelse med overarbejde medfører risiko for, at timerne enten registreres som én time eller multipliceres med satsen for overarbejde.

Analysen omfatter de medarbejdere, der er registreret i lønsystemet, herunder medarbejdere ansat ved selvejende institutioner.

Analysen omfatter ikke en nærmere vurdering af, om de identificerede dobbeltansættelser er u hensigtsmæssige. En sådan

vurdering fordrer, at forvaltningen foretager en konkret gennemgang af det enkelte ansættelsesforhold.

Analysen tager udelukkende udgangspunkt i en restriktiv definition af dobbeltansættelser. I analysen for 1. halvår 2011 blev der foretaget analyse ud fra både en bred definition og en restriktiv definition. I henhold til den brede definition af dobbeltansættelser er det tilstrækkeligt, at der er foretaget lønregistreringer ved to eller flere forskellige organisationer i mindst én måned i løbet af perioden. I henhold til den restriktive definition skal, der i førnævnte lønregistreringer indgå grundløn eller timeløn. Den brede definition indeholdt dog en lang række dobbeltansættelser, der ikke kunne anses som reelle dobbeltansættelser. Den restriktive definition lå til grund for det datamateriale, som blev fremsendt til forvaltningerne mhp. controlling.

## 2. LEDELSESRESUME OG KONKLUSION

Omfanget af medarbejdere, der varetager flere ansættelsesforhold i Københavns Kommune i løbet af 1. halvår 2012 er stort set på samme niveau som 1. halvår 2011. Der er således sket et mindre fald på 43 medarbejdere, fra 1.518 medarbejdere i 1. halvår 2011 til 1.475 i 1. halvår 2012.

Dette fald kan primært tilskrives dobbeltansættelser der har relation til SUF og SOF. Udviklingen for BUF udviser umiddelbart stabilitet, men der er reelt tale om en forøgelse af dobbeltansættelser inden for BUF's egen forvaltning, der modsvarer af en tilsvarende reduktion i antallet af dobbeltansættelser med andre forvaltninger.

Dataanalysen viser, at der er sket en udvikling i retning af, at en større andel af dobbeltansættelserne har lang varighed (6 måneder). Andelen af medarbejdere med lavt gennemsnitligt timetal pr. måned i dobbeltansættelsesperioden er dog forøget.

En stor andel af de medarbejdere, der ved forvaltningernes controlling blev kategoriseret som 'C' (uhensigtsmæssigt ansættelsesforhold) har været dobbeltansat i samtlige 6 måneder i 2012 med et gennemsnitlige timetal, der væsentligt overstiger en normal fuldtidsstilling. Der er således indikationer på, at der fortsat kan være uhensigtsmæssige ansættelsesforhold blandt disse medarbejdere.

### 3. ANALYSENS METODE OG RESULTATER

#### 3.1. Metode for databearbejdning

Metoden er i al væsentlighed foregået efter de samme principper som analysen for 1. halvår 2011. Der henvises til rapporten af 26. august 2011, "Analyse af medarbejdere med flere ansættelsesforhold", for en nærmere redegørelse for metoden.

Analysen for 1. halvår 2011 blev dog opgjort efter to kriterier:

- bred definition af dobbeltansættelser
- restriktiv definition af dobbeltansættelser

I nærværende analyse har vi udelukkende fokuseret på den restriktive definition af dobbeltansættelser, idet den brede definition omfatter en stor del ansættelsesforhold, hvor der er tale om tekniske forhold. Den restriktive definition var grundlag for det datamateriale, der blev udsendt til forvaltningerne mhp. controlling.

En dobbelt-ansættelse er derfor i det følgende defineret som en medarbejder, der på samme tidspunkt er registreret som værende ansat ved mindst to forskellige organisationer i Kommunen i løbet af 1. halvår 2012.

Herudover skal medarbejderen have modtaget grundløn eller timeløn fra mindst to forskellige organisationer i løbet af mindst én måned i 1. halvår 2012. Organisation er her defineret som det 5-cifrede organisationsnummer.

#### 3.2. Analysens resultater

For at illustrere udviklingen har vi valgt at supplere analysens resultater med analysen for 1. halvår 2011.

Antallet af medarbejdere med flere ansættelsesforhold er faldet svagt med 43 medarbejdere siden 1. halvår 2011. Der er således 1.475 medarbejdere, der i løbet af 1. halvår 2012 har varetaget mere end ét ansættelsesforhold i samme måned. Udviklingen kan specificeres som angivet nedenfor:

Tilgang i 2012	979
Afgang i 2012	1.022
Både i 2011 og 2012	496
<b>Netto tilgang</b>	<b>-43</b>

### Opdeling på forvaltninger

I nedenstående tabel 1 fremgår samtlige medarbejdere, der varetager flere ansættelsesforhold, jf. definitionen s. 7. afsnit 3.1. I tabellen er endvidere specificeret, hvor mange forskellige forvaltninger dobbeltansættelserne vedrører. Eksempelvis vil en medarbejder, som er ansat ved to forskellige organisationer i SUF, fremgå under "1 forvaltning", mens en medarbejder, som både er ansat ved en organisation i ØKF og en organisation i SUF fremgår under "2 forvaltninger".

**Tabel 1 Dobbeltansættelser specificeret på antal forvaltninger**

Antal forvaltninger	Antal CPR-nummre	
	2012	2011
1 forvaltning	1.087	1.001
2 forvaltninger	388	504
3 forvaltninger		11
4 forvaltninger		2
<b>I alt</b>	<b>1.475</b>	<b>1.518</b>

I lighed med 2011 er størstedelen af medarbejderne dobbeltansat inden for egen forvaltning. Det fremgår, at en relativt større andel er ansat inden for egen forvaltning, end tilfældet var i 2011.

I nedenstående tabel 2 har vi specificeret, hvor mange dobbeltansatte medarbejdere der forefindes i den enkelte forvaltning. En medarbejder der er ansat under to forskellige organisationer i ØKF tæller i nedenstående tabel med 1 under ØKF. Mens en medarbejder, der både er ansat i en organisation i ØKF og en organisation i SUF, tæller med 1 i både ØKF og SUF. Sammentællingen af CPR-numre i tabellen er derfor større end antallet af dobbeltansatte medarbejdere i tabel 1. Vi har i tabellen tillige opgjort antallet af dobbeltansættelser, når medarbejdere ansat ved de selvejende institutioner udelades.



Tabel 2 Antal dobbeltansatte medarbejdere pr. forvaltning

Forvaltning	Antal CPR-numre		
	2012		2011
	Inkl. selvejeinst.	Ekskl. selvejeinst.	
ØKF	14	14	40
SUF	692	403	761
BUF	559	510	555
TMF	12	11	5
KFF	72	68	74
SOF	497	406	594
BIF	17	15	20
Ukendt			1
<b>I alt</b>	<b>1.863</b>	<b>1.427</b>	<b>2.050</b>

Overordnet tegner der sig et relativt stabilt billede. Nedgangen i antallet af dobbeltansættelser kan primært tilskrives de to store forvaltninger SOF og SUF, mens antallet af dobbeltansættelser, der kan relateres til BUF, ikke er reduceret.

### Kombinationer af forvaltninger

Det fremgik ovenfor af tabel 1, at 1.087 medarbejdere var ansat inden for samme forvaltning, mens 388 medarbejdere var ansat i to forvaltninger.

Nedenstående matrice viser hvorledes medarbejdernes ansættelsesforhold fordeler sig på forvaltninger.

Matricen angiver eksempelvis, at kombinationen SUF/SUF indeholder 480 medarbejdere, dvs. 480 medarbejdere indgår i ansættelsesforhold, hvor der indgår to organisationer inden for SUF. Kombinationen SUF/BUF indeholder 72 medarbejdere, dvs. 72 medarbejdere er ansat ved en organisation i SUF og BUF samtidigt.

Tabel 3 Kombinationer af forvaltninger i dobbeltansættelserne

2012	ØKF	SUF	BUF	TMF	KFF	SOF	BIF	Ukendt	I alt
ØKF	0	1	2	3	6	2			14
SUF	1	480	72	5	12	119	3		692
BUF	2	72	340	2	25	118			559
TMF	3	5	2	0	0	2			12
KFF	6	12	25	0	18	10	1		72
SOF	2	119	118	2	10	241	5		497
BIF	0	3	0	0	1	5	8		17
<b>I alt</b>	<b>14</b>	<b>692</b>	<b>559</b>	<b>12</b>	<b>72</b>	<b>497</b>	<b>17</b>		<b>1.863</b>

2011	ØKF	SUF	BUF	TMF	KFF	SOF	BIF	Ukendt	I alt
ØKF	3	14	7		9	5			38
SUF	14	477	81	1	8	165	3		749
BUF	7	81	268		23	162	1	1	543
TMF		1			1	2			4
KFF	9	8	23	1	17	15	1		74
SOF	5	165	162	2	15	227	5		581
BIF		3	1		1	5	9		19
Ukendt			1						1
I alt	38	749	543	4	74	581	19	1	2.009

Vedr. 2011: Kombinationer med 3 og 4 forvaltninger indgår ikke i matricen, derfor er summen ikke lig 2.050

Overordnet set er der ikke væsentlige ændringer mellem 2011 og 2012. Dog ses en nedgang for SOF/SUF, SOF/BUF og SOF/SOF, mens dobbeltansættelser inden for BUF er forøget.

#### Varighed af dobbeltansættelser

I nedenstående tabel 4 er varigheden af dobbeltansættelserne opgjort. Mere præcist viser tabellen i hvor mange måneder, den enkelte medarbejder har modtaget løn fra mere end et organisationsnummer i 1. halvår 2011:

Tabel 4 Dobbeltansættelsernes varighed

Varighed i måneder	Antal CPR-nummre	
	2012	2011
1	480	588
2	275	264
3	206	181
4	129	130
5	125	116
6	260	239
<b>I alt</b>	<b>1.475</b>	<b>1.518</b>

Det fremgår af tabellen, at den gennemsnitlige varighed af dobbeltansættelserne er steget, idet der er sket et fald i antallet af de helt korte dobbeltansættelser (1 måneds varighed), mens antallet af længerevarende dobbeltansættelser (5 og 6 måneders varighed) er steget.

### Timeforbrug

Vi har foretaget en opgørelse af det samlede timeforbrug og lønudgift pr. medarbejder i de måneder, hvor medarbejderen modtager lønudbetaling fra mere end ét organisationsnummer. Vi har i nedenstående tabel 5 opdelt de dobbeltansatte medarbejdere i intervaller på baggrund af det gennemsnitlige registrerede timeforbrug pr. måned.

En medarbejder ansat på fuld tid vil fremgå med 160 timer pr. måned.

**Tabel 5 Dobbeltansættelser opdelt i intervaller efter timeforbrug**

#### 2012:

Gns. timer pr. måned	Antal medarbejdere	Samlet lønudgift	Samlet timeforbrug	Gns. løn pr. md.	Gns. timer pr. md	Gns. varighed i måneder
]-∞...120[	468	13.570.414	71.075	12.961	68	2,2
[120...160[	303	25.544.981	133.204	27.379	143	3,1
[160...200[	417	48.194.610	239.425	35.832	178	3,2
[200...300[	262	44.001.928	220.008	45.931	230	3,7
[300...∞[	25	3.973.150	22.126	60.199	335	2,6
<b>I alt</b>	<b>1.475</b>	<b>135.285.084</b>	<b>685.838</b>	<b>31.107</b>	<b>158</b>	<b>2,9</b>

#### 2011:

Gns. timer pr. måned	Antal medarbejdere	Samlet lønudgift	Samlet timeforbrug	Gns. løn pr. måned	Gns. timer pr. måned	Gns. varighed i måneder
]-∞...120[	445	13.574.240	67.330	13.230	66	2,3
[120 - 160[	300	25.182.282	122.059	29.350	142	2,9
[160 - 200[	458	46.331.091	226.501	36.310	178	2,8
[200 - 300[	290	43.606.907	226.602	45.002	234	3,3
[300...∞[	25	3.501.468	22.461	54.710	351	2,6
<b>I alt</b>	<b>1.518</b>	<b>132.195.987</b>	<b>664.954</b>	<b>31.528</b>	<b>159</b>	<b>2,8</b>

Det skal gentages, at der knytter sig usikkerhed til opgørelsen af timetallet i ovenstående opgørelser. Dette skyldes, at timer vedr. overarbejde i Opus Overblik registreres med én time eller multipliceres med udbetalingssatsen.

Af tabellerne fremgår, at der er sket et mindre fald i dobbeltansættelser med højt gennemsnitligt timeforbrug (>200 timer pr. måned), mens der ses en mindre stigning i dobbeltansættelser med <200 timer pr. måned.

Vi har i bilag 1 foretaget en opdeling af ovenstående tabel på forvaltninger.

### Opfølgning på medarbejdere omfattet af forvaltningernes controlling:

I forbindelse med controllingen vurderede forvaltningerne at 79 medarbejdere tilhørte kategori 'C' ("uhensigtsmæssigt ansættelsesforhold"). Der henvises til rapporten "Analyse af medarbejdere med flere ansættelsesforhold – Forvaltningernes controlling" af 10. februar 2012 for en nærmere gennemgang.

Af de 79 medarbejdere har de 58 også været dobbeltansat i løbet af 1. halvår 2012, heraf har de 42 været dobbeltansat i samtlige 6 måneder i 1. halvår 2012. I nedenstående tabel er disse medarbejders timeforbrug opdelt på intervaller.

**Tabel 6 Dobbeltansættelser opdelt i intervaller efter timeforbrug for medarbejdere i kategori 'C', som er dobbeltansat i samtlige 6 måneder i 1. halvår 2011.**

Gns. timer pr. måned	Antal medarbejdere	Samlet lønudgift	Samlet timeforbrug	gns løn pr måned	Gns timer pr måned
]-∞...120[	1	155.888	676	25.981	113
[120...160[	0	0	0	0	0
[160...200[	8	2.055.838	9.140	42.830	190
[200...300[	30	9.624.743	43.819	53.471	243
[300...∞[	3	1.403.905	6.564	77.995	365
<b>I alt</b>	<b>42</b>	<b>13.240.374</b>	<b>60.199</b>	<b>52.541</b>	<b>239</b>

Med en enkelt undtagelse, overstiger samtlige medarbejders gennemsnitlige månedlige timeforbrug en normal fuldtidsstilling (160 timer pr. måned). Ud af de 42 medarbejdere er 30 medarbejdere aflønnet for 243 timer i gennemsnit pr. måned og 3 medarbejdere er aflønnet for 365 timer i gennemsnit pr. måned.

Der er således indikationer på, at der fortsat kan være uhensigtsmæssige ansættelsesforhold blandt disse medarbejdere.

## Bilag 1 Interval for timer pr. forvaltning

Vi har i nedenstående tabeller foretaget en opdeling af de enkelte forvaltningers dobbeltansættelser i intervaller i lighed med tabel 5.

Tabellen for den enkelte forvaltning omfatter medarbejdere hvor mindst én af dobbeltansættelserne forefindes i forvaltningen. Løndata i tabellen omfatter samtlige af medarbejderens ansættelsesforhold i dobbeltansættelsesperioden – også ansættelsesforhold uden for forvaltningen. Eksempelvis vil en medarbejder, der varetager et samtidigt ansættelsesforhold i ØKF og SUF i april og maj måned, indgå i tabellen for ØKF med løndata for april og maj for både organisationen i ØKF og SUF. Tabellen for ØKF viser således ikke blot ØKF's lønudgift til pågældende medarbejdere, men indeholder tillige lønudgiften i SUF. Pågældende medarbejder vil ligeledes indgå i tabellen for SUF med samme beløb.

Tabellerne er opgjort mhp. at danne udgangspunkt for en helhedsvurdering af dobbeltansættelser, som har relation til de enkelte forvaltninger. Det ville give et skævt billede såfremt tabellerne udelukkende indeholdt forvaltningens egne løndata, idet dobbeltansættelser inden for forvaltningen vil indgå med mange timer, mens dobbeltansættelser uden for forvaltningen vil indgå med få timer.

<b>ØKF</b>					
Gns. timer pr. måned	Antal medarbejdere	Samlet lønudgift	Samlet timeforbrug	Gnsløn pr. måned	Gnstimer pr. måned
]-∞...120[	4	53.389	435	6.674	54
[120...160[	-	-	-	-	-
[160...200[	4	512.891	2.540	34.193	169
[200...300[	4	720.695	4.030	40.039	224
[300...∞[	2	411.031	1.603	82.206	321
<b>I alt</b>	<b>14</b>	<b>1.698.006</b>	<b>8.608</b>	<b>36.913</b>	<b>187</b>

<b>SUF</b>					
Gns. timer pr. måned	Antal medarbejdere	Samlet lønudgift	Samlet timeforbrug	Gnsløn pr. måned	Gnstimer pr. måned
]-∞...120[	150	4.925.948	23.499	15.018	72
[120...160[	144	12.661.977	61.700	29.584	144
[160...200[	223	26.139.961	132.924	35.277	179
[200...300[	165	30.910.422	154.998	46.066	231
[300...∞[	10	2.061.484	11.692	58.900	334
<b>I alt</b>	<b>692</b>	<b>76.699.793</b>	<b>384.813</b>	<b>34.816</b>	<b>175</b>

<b>BUF</b>					
Gns. timer pr. måned	Antal medarbejdere	Samlet lønudgift	Samlet timeforbrug	GnsLøn pr. måned	Gnstimer pr. måned
]-∞...120[	225	6.125.354	35.445	11.987	69
[120...160[	126	10.692.950	61.633	24.525	141
[160...200[	123	15.045.847	79.472	33.361	176
[200...300[	73	9.586.343	51.047	42.606	227
[300...∞[	12	1.435.727	8.525	57.429	341
<b>I alt</b>	<b>559</b>	<b>42.886.221</b>	<b>236.123</b>	<b>26.023</b>	<b>143</b>

<b>TM F</b>					
Gns. timer pr. måned	Antal medarbejdere	Samlet lønudgift	Samlet timeforbrug	GnsLøn pr. måned	Gnstimer pr. måned
]-∞...120[	4	72.573	414	14.515	83
[120...160[	-	-	-	-	-
[160...200[	4	252.359	1.213	36.051	173
[200...300[	1	125.836	529	62.918	264
[300...∞[	3	453.506	1.924	75.584	321
<b>I alt</b>	<b>12</b>	<b>904.274</b>	<b>4.080</b>	<b>45.214</b>	<b>204</b>

<b>KFF</b>					
Gns. timer pr. måned	Antal medarbejdere	Samlet lønudgift	Samlet timeforbrug	GnsLøn pr. måned	Gnstimer pr. måned
]-∞...120[	34	1.250.338	6.527	13.024	68
[120...160[	12	851.197	5.044	24.320	144
[160...200[	17	1.913.921	9.263	35.443	172
[200...300[	8	1.054.852	5.185	43.952	216
[300...∞[	1	261.561	1.924	43.594	321
<b>I alt</b>	<b>72</b>	<b>5.331.870</b>	<b>27.944</b>	<b>24.799</b>	<b>130</b>

<b>SOF</b>					
Gns. timer pr. måned	Antal medarbejdere	Samlet lønudgift	Samlet timeforbrug	GnsLøn pr. måned	Gnstimer pr. måned
]-∞...120[	181	5.532.448	27.490	12.689	63
[120...160[	83	7.139.790	35.583	28.674	143
[160...200[	156	17.605.789	79.489	39.564	179
[200...300[	73	12.103.580	58.295	47.465	229
[300...∞[	4	1.115.626	5.366	79.688	383
<b>I alt</b>	<b>497</b>	<b>43.497.233</b>	<b>206.223</b>	<b>31.092</b>	<b>147</b>

<b>BIF</b>					
Gns. timer pr. måned	Antal medarbejdere	Samlet lønudgift	Samlet timeforbrug	GnsLøn pr. måned	Gnstimer pr. måned
]-∞...120[	2	54.473	186	18.158	62
[120...160[	1	80.350	468	26.783	156
[160...200[	6	702.469	2.930	43.904	183
[200...300[	8	1.852.463	7.713	56.135	234
[300...∞[	0	0	0	-	-
<b>I alt</b>	<b>17</b>	<b>2.689.756</b>	<b>11.297</b>	<b>48.905</b>	<b>205</b>