

Fra: Jan Hoby [<mailto:jaho@FOA.DK>]

Sendt: 16. august 2018 11:03

Til: Borgmesteren for BUF <borgmester@buf.kk.dk>; Klaus Mygind (Borgerrepræsentationen) <Klaus_Mygind@kk.dk>; Gorm Gunnarsen (Borgerrepræsentationen) <Gorm_Gunnarsen@kk.dk>; Knud Holt Nielsen (Borgerrepræsentationen) <Knud_Holt_Nielsen@kk.dk>; Maja Krog (Borgerrepræsentationen) <Maja_Krog@kk.dk>; Tommy Petersen (Borgerrepræsentationen) <Tommy_Petersen@kk.dk>; Helle Bonnesen (Borgerrepræsentationen) <Helle_Bonnesen@kk.dk>; Laura Rosenvinge (Borgerrepræsentationen) <Laura_Rosenvinge@kk.dk>; Sofie Seidenfaden (Borgerrepræsentationen) <Sofie_Seidenfaden@kk.dk>; Jens-Kristian Lütken (Borgerrepræsentationen) <Jens-Kristian_Lutken@kk.dk>; Anna Maria Hede Christensen (Borgerrepræsentationen) <Anna_Maria_Hede_Christensen@kk.dk>

Emne: Budget 2019: Rekrutteringsproblemer - kommunale vikarkorps, en mulighed med mange fordele

Kære Børne og ungdomsudvalg

I vores snak om rekrutteringsproblemer, var det måske en rigtig god ide, at arbejde videre med ideen om et kommunale vikarkorps. Til en start i BUF. Argumenterne taler for det. Visse klynger, har deres eget vikarkorps. Men der er åbenlyse fordele ved et fælles. Her er de fordele LFS kan se:

Bedre:

- Pædagogiske medarbejdere, ansat i Københavns Kommunes interne vikarkorps, oparbejder større viden om arbejdspladskulturen på de tilknyttede institutioner, og vil derfor hurtigere kunne indgå i arbejdet som stabile og kompetente vikarer.
- Korpsset af vikarer vil oparbejde et overblik over mangfoldigheden i arbejdspladsernes pædagogiske praksis, og vil derved hurtigere kunne indgå kvalitativt i den pædagogiske praksis (medvirker til "in-house" strategi).
- Højere grad af kontinuitet i arbejdet for både vikarer og medarbejdere.
- Fastholdelse af en ellers løst tilknyttet gruppe på arbejdsmarkedet.
- Mulighed for fastansættelse, ordnede løn- og ansættelsesforhold og mulighed for grund-, efter- og videreuddannelse (rekrutteringsstrategi).
- Personalemæssigt vil ledelsen opleve, at det giver langt større mulighed for at etablere givtige samarbejdsrelationer iblandt ansatte i vikarkorpsset og de øvrige ansatte.

Billigere:

- Vikaropgaven fastholdes i kommunalt regi. Ingen merudgift til private leverandører.
- Økonomiske omkostninger, ved administration af ordningen minimeres.
- Ved rekommunalisering af vikarkorpsset genereres et provenû. Dette vil bl.a. kunne anvendes til aflønning af leder og administration, samt kompetenceudvikling af korpsset.
- Optimerer arbejdspladsressourcerne ved rekruttering af vikarer.
- Ledige har større mulighed for fodfæste på arbejdsmarkedet, som både vil være en personlig og samfundsmæssig gevinst.
- Omfanget og antallet af brud på vikarernes ansættelsesretlige vilkår vil minimeres.
- Københavns Kommune vil blive idømt færre boder pga. brud på overenskomstens bestemmelser.
- Ved midlertidig merindskrivning på f.eks. dagtilbud og specialtilbud, p.g.a. demografi og pladsgaranti, og hvor der skal bruges medarbejdere hér og nu, vil det være mere økonomisk rentabelt at anvende et kommunalt vikarkorps, frem for et privat vikarbureau.

Effektivt:

- Langt højere grad af effektivisering omkring indhentning af straffe- og børneattest, når det etableres et internt korps af en vis størrelse.

Demokratisk

- Kommunalt fastansatte vikarer vil i højere grad få indflydelse og medbestemmelse på eget arbejdsliv.
- Medarbejderne i øvrigt vil få indflydelse/medbestemmelse på principper for hvordan strukturen/organisering af et internt vikarkorps optimalt vil kunne foregå.

Med venlig hilsen

Jan Hoby, næstformand i LFS (Landsforeningen for Socialpædagoger)

næstformand BUF (Børne og ungdomsforvaltningen) HovedMED.

BUF (Børne og ungdomsforvaltningen) er landets største arbejdsplads med 18.000 medarbejdere

Telefon: 46971638

Mobil: 30948142

LFS er Hovedstadens største pædagogiske fagforening, med mere end 12.000 medlemmer.

LFS er landets eneste fællespædagogiske fagforening. LFS er en del af FOA



www.lfs.dk