

Skema B

Afbureaukratiseringsforslag, enkeltvist

1. Beskriv forslaget

Hvad drejer afbureaukratiseringsforslaget sig om?

Emne:

Kommunaliser al vikarvirksomhed. (Forslagsstiller: Lisbeth Schmidt, LFS)

Dette er et forslag der ønskes re-vitaliseret (Det var fremsat som forslag 3 i første afbureaukratiseringsrunde). Forslaget blev i BUU besluttet nærmere undersøgt og belyst.

LFS foreslår at afklaringsprocessen speedes op, - og at der iværksættes et pilotprojekt på institutionsområdet, således at området kan indhøste sine egne erfaringer.

2. Beskriv effekten af forslaget

Hvordan ville det påvirke dit daglige arbejde?

Ifølge aftalen om København i Vækst, 31.3.2011, indgået mellem Socialdemokraterne, SF, Det Radikale Venstre og Konservative, er der flere formuleringer i aftaleteksten der understøtter grundlaget for en fornyet politisk overvejelse og beslutning om et internt kommunalt vikarkorps.

LFS foreslår etablering af et internt kommunalt vikarkorps gældende for alle forvaltninger i København. Vikarkorpsmodel implementeringen kan i BUF være på område såvel som klyngeniveau

Det vil være en både kvalitativt bedre, billigere, mere effektivt og en mere demokratisk løsning, end den nuværende aftale, som Københavns Kommunes Koncernservice, jf. den kommunale Indkøbsaftale har indgået kontrakt med det private firma, Pædagogisk Vikarbureau (PVB), gældende for Børne- og Ungdomsforvaltningens område.

På baggrund af de dokumenterede økonomiske, personalepolitiske og faglige gevinster, der er indhentet på sygehusområdet, kan det efter LFS opfattelse ikke gå hurtigt nok med at etablere kommunalt vikarkorps i Børne- og Ungdomsforvaltningens, Socialforvaltningens og Sundhedsforvaltningens regi.

Det er et faktum at lønudgiften til vikarer fra PVB er langt højere end hvis det havde været muligt at få en vikar fra et internt kommunalt vikarkorps. Set i dette perspektiv er det en urentabel forretning at Københavns Kommune forgylder private firmaer for at få udført en vikaropgave. Merprisen for vikarudgiften adresseres direkte til institutionerne. Det betyder, at rekruttering af vikarer fra PVB belaster institutionernes økonomi, og risikoen for at det økonomiske underskud vokser sig større og større er klart tilstede. Hertil kommer at en dyr vikar fra PVB ofte vil opleves som en torn i øjet på det fastansatte personale, og dermed medvirke til en dilemmafyldt form for demotiverende samarbejdsfaktor i medarbejdergruppen. Udover denne kompleksitet af problemstillinger, vil der på grund af

skiftende vikarer fra PVB være nødvendigt, at bruge uforholdsmæssigt meget tid på at introducere PVB's vikarer i arbejdet og kendskabet til børnene. Denne tid tages fra den pædagogiske kerneydelse og børnene.

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. Korpset 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 medarbejdergruppe 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 vikarkorpset og de øvrige ansatte.
- Vikaropgaven fastholdes i kommunalt regi. Ingen merudgift til private leverandører.
- Økonomiske omkostninger, ved administration af ordningen minimeres.
- Ved rekommunalisering af vikarkorpset genereres et provenū. Dette vil bl.a. kunne anvendes til ledelse, organisering og administration, - samt kompetenceudvikling af korpset. Herudover kan provenū anvendes til styrkelse af kerneopgaven.
- 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 undgå 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.
- Målrettet mulighed for at nedbringe den stigende ledighed indenfor området.
- Langt højere grad af effektivisering omkring indhentning af straffe- og børneattest, når det etableres et internt korps af en vis størrelse
- 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.

3. Kender du eventuelt til lovgivning eller myndigheder, som regulerer det område, der søges afbureaukratiseret?

Staten? Danmarks Statistik? Politikker i Københavns kommune eller BUF?

4. (Udfyldes af forvaltningen)

Forslagets tematiske karakter

- Kulturel, processuel eller organisatorisk afbureaukratisering
- Kommunikativ afbureaukratisering
- Teknisk afbureaukratisering
- Styrings- eller ledelsesmæssig afbureaukratisering