



NOTAT OPSTILLING AF BUSINESS-CASE FOR INTERN VIKARKORPS
STEVNS KOMMUNE

INDHOLD

1	INDLEDNING	3
1.1	INTERN VIKARKORPS.....	3
2	OMFANG OG BEHOV FOR INTERNT VIKARKORPS	3
2.1	NUVÆRENDE BEHOV - EFTERSPØRGSEL AF VIKARER	3
2.2	UDBUD AF VIKARER OG OMKOSTNINGER	4
2.3	OMFANG OG FORDELING	5
3	ØKONOMISKE FORUDSÆTNINGER FOR INTERNT VIKARKORPS	6
3.1	BUSINESS-CASENS FORUDSÆTNINGER	6
3.2	LØNOMKOSTNING	6
3.3	DIMENSIONERING	6
3.4	FRAVÆR OG FORVENTET "FAKTURERINGSGRAD"	7
3.5	FASTE OMKOSTNINGER OG ADMINISTRATION AF INTERNT VIKARKORPS	7
3.6	BUSINESSCASE FOR VIKARKORPS	7
3.6.1	Opsamling på forudsætninger	7
3.6.2	Beregning af udgifter ved internt vikarkorps og sammenligning med køb ved eksterne vikarer	8
4	BETRAGTNINGER OMKRING PRAKTISK IMPLEMENTERING	9
4.1	OVERVEJELSER OMKRING ETABLERING AF INTERNT VIKARKORPS	9
5	BETRAGTNINGER OMKRING FAGLIGHEDEN VED OPRETTELSE AF INTERNT VIKARKORPS	9

1 INDLEDNING

1.1 INTERN VIKARKORPS

Stevns Kommune har igennem de seneste år haft vanskeligt ved at dække vagtplaner på ældreområdet med egne ansatte, hvorfor anvendelse af eksterne vikarer sker for at sikre bemanningen af vagter. På grund af omfanget af forbrug af eksterne vikarer, er der rejst spørgsmål om hvorvidt etablering af et internt vikarkorps hos Stevns Kommune, ville kunne sikre bemanningen af vagterne og samtidig om dette kunne være en bedre økonomisk løsning. Stevns Kommune har anmodet BDO om hjælpe til at foretaget beregninger og opstilling af en business-case for etablering af et intern vikarkorps.

Nærværende notat beskriver de opgørelse og antagelser en sådan business-case bygges på. Med afsæt i en række forudsætninger foretages en beregning, der kan illustrere økonomien ved etablering af et internt vikarkorps under givne forudsætninger.

2 OMFANG OG BEHOV FOR INTERNT VIKARKORPS

Stevns kommune benytter flere forskellige eksterne vikarbureauer for at opnå tilstrækkelig forsyningssikkerhed. Omfanget af eksterne vikarer kan således opgøres ved at se på de bogførte udgifter. Det er dog relevant at vurdere omfanget af timer, der dækkes af eksterne vikarer samt hvorledes disse fordeler sig på vagtlag og vagttyper. Det anses for vanskeligt at opgøre omfang i timer og fordelt på vagter, idet der ikke eksisterer et tilstrækkeligt datagrundlag såvel som udgifterne er sammensat af en række forskellige takster. Vurdering af omfang tager derfor udgangspunkt i bogførte udgifter jf. økonomisystem samt opgørelser af vagter fra Sundvikar første halvår 2021.

2.1 NUVÆRENDE BEHOV - EFTERSPØRGSEL AF VIKARER

Stevns Kommunes udgifter til eksterne vikarer udgør 18 - 20 mio. i årene 2019 til 2021 (2021 kun 1. halvår), hvilket svarer til 18,5% til 12,4% i forhold til personaleudgifter til fast personale. Tendensen er, at omfanget er reduceret en smule. Det er dog usikkert om ændringen blot kan tilskrives Corona.

	Personaleforbrug	Vikarforbrug	Vikar i % af personale
2021	72.131.986	8.944.810	12,4%
2020	129.359.713	18.107.859	14,0%
2019	109.410.224	20.285.844	18,5%

Set på udgifterne fordelt på inde og ude, ses at omfanget af brug af eksterne vikarer er størst i hjemmeplejen. Her er omfanget ca. dobbelt så stort som på plejecentre.

	Inde			Ude		
	Personaleforbrug	Vikarforbrug	vikar i % af personale	Personaleforbrug	Vikarforbrug	Vikar i % af personale
2021	37.877.219	3.581.402	9,5%	25.775.209	5.363.408	20,8%
2020	68.510.260	6.108.635	8,9%	47.582.990	11.999.224	25,2%
2019	62.503.751	7.685.387	12,3%	46.906.473	12.600.458	26,9%

Ses der på hvornår forbruget af eksterne vikarer opstår, synes ikke at kunne afdækkes et mønster. Med få undtagelser anses vikarforbruget for at være jævnt fordelt over året måneder.

År	Måned	Udgift til køb af vikarer	Andel ift. året
2019	JAN	821.182,58	4,0%
2019	FEB	1.757.934,70	8,7%
2019	MAR	1.751.248,33	8,6%
2019	APR	1.619.947,02	8,0%
2019	MAJ	2.994.116,64	14,8%
2019	JUN	1.335.405,43	6,6%
2019	JUL	1.534.583,20	7,6%
2019	AUG	1.799.554,65	8,9%
2019	SEP	1.679.365,66	8,3%
2019	OKT	1.417.140,33	7,0%
2019	NOV	1.809.113,96	8,9%
2019	DEC	1.766.251,83	8,7%
2020	JAN	827.853,90	4,6%
2020	FEB	1.230.079,24	6,8%
2020	MAR	1.354.053,99	7,5%
2020	APR	1.127.494,37	6,2%
2020	MAJ	1.160.400,99	6,4%
2020	JUN	1.362.398,83	7,5%
2020	JUL	539.527,89	3,0%
2020	AUG	2.953.491,11	16,3%
2020	SEP	2.010.318,61	11,1%
2020	OKT	485.647,94	2,7%
2020	NOV	2.170.398,02	12,0%
2020	DEC	2.886.193,89	15,9%
2021	JAN	1.030.791,23	5,8%
2021	FEB	1.730.479,52	9,7%
2021	MAR	1.634.502,78	9,1%
2021	APR	1.455.453,49	8,1%
2021	MAJ	1.646.871,72	9,2%
2021	JUN	1.446.710,84	8,1%

Note: 2021 andel af året er taget ift. 50%

Med afsæt i opgørelser fra økonomisystemet ses en efterspørgsel efter vikarer i et omfang på omkring 20 mio. kroner om året, der anses at være nogenlunde jævnt fordelt over året, men som er størst i hjemmeplejen.

2.2 UDBUD AF VIKARER OG OMKOSTNINGER

Som nævnt anvendes flere forskellige vikarbureauer, hvorfor der ikke kan gives et præcist billede af forbruget af vikartimer eller omkostningerne pr. time. Den største leverandør er SundVikar og nedenstående tabel viser aktuel prislister for SundVikar. De mange priskategorier og tillæg understreger, at en præcis angivelse af omkostninger pr. time i opstillingen af en business-case ikke anses for muligt. Komplexiteten betyder derfor, at der vil knytte sig visse usikkerheder til en beregning.

	Sygeplejerske	SSA	SSH
hverdag, dag	297,67	260,8	249,4
hverdag, aften/nat	369,11	315,87	302,06
fredag, aften	440,54	315,87	302,06
Weekend, dag	440,54	385,97	369,09
weekend, aften/nat	511,97	441,04	421,76
helligdag/søgnehelligdag, dag	583,41	511,14	488,79
helligdag/søgnehelligdag, aften/nat	654,84	566,21	541,46
Erfaringstillæg	10,41	7,79	7,79
kvalifikationstillæg	3,57	2,49	2,49
beklædning	3,27	2,45	2,45

2.3 OMFANG OG FORDELING

Med afsæt i udtræk for fakturerede vagter fra SundVikar i 1. halvår 2021 viser nedenstående opgørelse, at der er brugt 18.253 vikartimer - primært besat af SOSU-hjælpere. Der er en lille overvægt i weekend vagter, set i forhold til omfanget af weekendvagter - altså antal af samlede vagter, der vil være på en weekend i forhold til hverdage.

	Sygeplejerske	SSA	SSH	fordeling
hverdag, dag	111,75	1.234,25	3.935,00	28,9%
hverdag, aften/nat	101,75	860,00	4.135,77	27,9%
fredag, aften	17,00	222,50	727,50	5,3%
Weekend, dag	49,00	488,66	1.179,92	9,4%
weekend, aften/nat	17,00	273,50	1.317,78	8,8%
helligdag/søgnehelligdag, dag	42,00	662,42	1.556,75	12,4%
helligdag/søgnehelligdag, aften/nat	17,00	317,33	1.341,53	9,2%
	355,50	4.058,66	14.194,25	18.252,91
Mix Assistent/hjælper		22,2%	77,8%	

Der er foretaget samme beregning for 2020, hvor resultatet er nogenlunde det samme. Den vægtede gennemsnitspris på en vikartime er med afsæt i udtræk og prisliste beregning til ca. 350-360 kr.

Med kendskab til det samlede vikarforbrug samt fordelingen af vagter/timer fra den største leverandør samt dennes timepriser, vil business-casen forudsætninger kunne tage udgangspunkt heri.

3 ØKONOMISKE FORUDSÆTNINGER FOR INTERNT VIKARKORPS

3.1 BUSINESS-CASENS FORUDSÆTNINGER

Etablering af et internt vikarkorps vil betyde, at Stevns Kommune skal ud at ansætte en række medarbejdere, der kan udgøre et sådan vikarkorps. Det vil naturligvis kræve, at der kan rekrutteres tilstrækkelige medarbejdere. En ansættelse i internt vikarkorps vil skulle konkurrere med ansættelse hos et privat vikarbureau, hvorfor det også skal være attraktivt i relation til ansættelsesvilkår og lønftale.

Det antages, at ansættelsesvilkår vil skulle afvige fra ordinært ansatte, og der derfor skal indgå lokal lønftale og arbejdstidsaftale med FOA. Det er BDO's vurdering, at FOA vil være åbne overfor at udarbejde aftaler, der kan tilgodese etableringen og rekruttering til et internt vikarkorps.

Det forventes, at en lokal forhandlet lønftale betyder tillæg og/eller ekstra betaling for vagter. Samtidig antages det, at arbejdstidsaftalen vil indeholde højere grader af fleksibilitet og krav, fx krav om arbejde mere end hver 3. weekend.

Andre elementer, der kunne være relevante:

- en fastansættelsesgrad
- sikring af rettigheder som omsorgsdage og seniordage o.l.
- overholdelse af arbejdstidsregler og arbejdsmiljøregler
- vagtplan for fx 50% og 50% som tilkald.
- Indflydelse på hvilke weekender / tidspunkter og steder man vil arbejde

3.2 LØNOMKOSTNING

Med afsæt i lønstatistik for SOSU-personale og sygeplejersker ansat i Stevns Kommune er der omstillet en beregning af den gennemsnitlige lønudgift for personale ansat i Stevns Kommune. Lønomsætningen fra ansatte i et internt vikarkorps kendes ikke og vil dels afhænge af hvilket indplacering disse medarbejdere har samt hvilke tillæg, der tilbydes for ansatte i vikarkorps, hvilket afhænger af den forhandlede lokale løn- og ansættelsesaftale. Det antages dog, at lønniveau for nuværende ansatte vil kunne anvendes som forudsætning. Derudover har BDO indregnet et bud på et vikartillæg.

Lønniveau – apr. 2021					
Overenskomstområde	Fuldtid	Løn ex særydelser	Samlet løn, inkl. Særydelser	timeløn ex særydelser	timeløn inkl. særydelser
sygeplejersker	49,1	39.260	41.464	244,86	258,61
Sosu-ass	106,3	33.057	37.648	206,18	234,81
Sosu-hj.	114,8	31.141	37.621	194,23	234,64
sygehj.	14,7	31.919	38.374	199,08	239,34

Fra Krl.dk

Endvidere skal indregnes betaling for arbejdstidsbestemte tillæg - aften/nat samt weekendtillæg. Her anvendes gældende tillægsprocenter fra FOA overenskomsten. Nedenstående viser aktuelt lønniveau for ansatte i Stevns Kommune

3.3 DIMENSIONERING

Behovet for vikarer ligger som tidligere vist på 18 - 20 mio. kroner årligt, hvor købet af vikarer var fordelt på flere forskellige leverandører. Omfanget af timer hos SundVikar er opgjort til 18.253 timer i 1. halvår 2021 og 41.328 i 2020. Antages det, at den gns. timepris er 360,00 kr. vil det samlede køb være 50.000 til 55.555 timer årligt. Det antages, at et internt vikarkorps ikke vil kunne dække alle vagter og der derfor

fortsat skal købes timer hos et vikarbureau. Der er i business-casen, derfor foretaget en beregning med hhv. dækning af 35.000 og 50.000 timer af internt vikarkorps.

Det antages endvidere, at det interne vikarkorps vil kunne dække vagter i et mix eller fordeling på vagtlag svarende til det der er købt hos Sundvikar - se afsnit 2.3

3.4 FRAVÆR OG FORVENTET "FAKTURERINGSGRAD"

Ved ansættelse i eget vikarkorps vil det påhvile Stevns Kommune, at betale de ansatte i vikarkorpset løn i henhold til den ansættelsesgrad, den pågældende medarbejder er ansat på. Det antages, at hovedparten vil have en fast eller minimums ansættelsesbrøk, og kun et fåtal vil være timelønnede. Derfor vil Stevns Kommune også have en udgift for de timer, de ansatte i vikarkorpset enten har fravær (ferie, barns sygdom, sygdom m.m.) samt for timer, hvor der ikke vil kunne tildeles en vagt.

BDO har foretaget en opgørelse af fravær for det fastansatte personale i Stevns Kommune i 2020. Jf. nedenfor ligger ferie/fravær på mellem 22,6% - 27,5%. Det bemærkes, at dette bl.a. inkluderer barsel, hvorfor en del af fraværet kompenseres med refusioner. Endvidere bemærkes, at timelønnede ikke har samme rettigheder og dermed mindre betalt fravær.

	Samlet fravær
Hjemmeplejen	22,6%
Plejecentre	23,8%
Sygeplejen	27,50%

Det antages endvidere, at der vil være timer, hvor det ikke lykkes at matche en vikar med en vagt. Med andre ord vil der ikke være en faktureringsgrad på 100%. For business-casen er opstillet beregning for forskellige faktureringsgrader.

3.5 FASTE OMKOSTNINGER OG ADMINISTRATION AF INTERNT VIKARKORPS

Udover de direkte lønomkostninger vil der være en række omkostninger, der knytter sig til driften af et intern vikarkorps og som vil skulle dækkes af den timepris, der sendes videre til de enheder (hjemmeplejegrupper/plejecentre), der køber timer af det intern vikarkorps. Dette bl.a. omfatte

- Løn til leder, anslået 600.000 kr.
- Forsikringer (arbejdsskade m.m.)
- Udgifter til barselsfond
- Administration - adm. medarbejder, IT-system o.l.

Omkostningerne er ikke specificeret, men det er i business-casen antaget, at der skal tillægges min. 750.000 kr. til dækning af disse omkostninger.

3.6 BUSINESSCASE FOR VIKARKORPS

3.6.1 Opsamling på forudsætninger

Med afsæt i ovenfor beskrevne oplysninger, tages der i en beregning af business-case afsæt i følgende forudsætninger:

- **Omfang:** Vikarkorps skal kunne dække hhv. 35.000 og 50.000 timer (scenarie 1 og 2)
- **Fordeling af timer på vagtlag:** Der tages afsæt i det mix af timer, der er købt hos SundVikar 1. halvår 2021, og det antages at dette også kan bemandes med interne vikar.
- **Direkte omkostninger:** Der anvendes et lønniveau svarende til nuværende fastansatte i Stevns Kommune i et mix 22,2% SoSu-Ass og 77,8% SoSu-hjælper, svarende til en timeløn på 196,88 kr. ekskl. Særydelser

- **Vikartillæg (lønaftale):** Der beregnes med et tillæg på 25 kroner pr. time for interne vikarer
- **Særydelser:** Grundlønnen for de timer, der er berettiget til arbejdstidsbestemte tillæg tillægges gældende procent.
- **Omkostning til eksterne vikar:** Omkostningerne sammenholdes med omkostningerne ved brug af listepreiser fra SundVikar.
- **Faktureringsgrad / fravær:** Der ses på forskellige faktureringsgrader, hhv. 80%, 75%, 70% og 65%
- **Fællesomkostninger:** Anslået til 750.000 kr.

3.6.2 Beregning af udgifter ved internt vikarkorps og sammenligning med køb ved eksterne vikarer

		Gns. timeløn		196,88	kroner				omkostninger ved
		Vikartillæg		25,00	kroner				ekstern
		Faktureringsgrad		80%	75%	70%	65%	vikarbureau	
		af grundløn	tillæg i kr.						
hverdag, dag	0%	0,00	271,10	287,51	306,26	327,89			251,93
hverdag, aften/nat	30%	59,06	330,16	346,57	365,32	386,96			305,13
fredag, aften	30%	59,06	330,16	346,57	365,32	386,96			305,13
Weekend, dag	28%	55,13	326,23	342,63	361,38	383,02			372,84
weekend, aften/nat	60%	118,13	389,23	405,63	424,38	446,02			426,05
helligdag/søgnehelligdag, dag	50%	98,44	369,54	385,95	404,70	426,33			493,76
helligdag/søgnehelligdag, aften/nat	80%	157,50	428,60	445,01	463,76	485,40			546,96
Scenarie 1 - omfang på;		35.000	timer						
Samlede estimerede direkte omkostninger				11.618.572	12.192.804	12.849.069	13.606.298		12.309.796
hverdag, dag	28,3%		2.687.151	2.849.774	3.035.629	3.250.078			2.497.191
hverdag, aften/nat	27,4%		3.162.767	3.319.932	3.499.550	3.706.802			2.922.970
fredag, aften	5,2%		601.434	631.321	665.478	704.889			555.835
Weekend, dag	9,1%		1.043.761	1.096.254	1.156.246	1.225.468			1.192.915
weekend, aften/nat	8,7%		1.187.642	1.237.704	1.294.916	1.360.931			1.299.990
helligdag/søgnehelligdag, dag	12,2%		1.572.487	1.642.301	1.722.089	1.814.152			2.101.078
helligdag/søgnehelligdag, aften/nat	9,1%		1.363.330	1.415.517	1.475.160	1.543.978			1.739.818
estimerede antal årsværk i internt vikarkorps				22,74	24,26	25,99	27,99		
Scenarie 2 - omfang på;		50.000	timer						
Samlede estimerede direkte omkostninger				16.597.960	17.418.291	18.355.813	19.437.568		17.585.423
hverdag, dag	28,3%		3.838.787	4.071.106	4.336.613	4.642.968			3.567.416
hverdag, aften/nat	27,4%		4.518.238	4.742.760	4.999.357	5.295.431			4.175.671
fredag, aften	5,2%		859.192	901.887	950.682	1.006.984			794.049
Weekend, dag	9,1%		1.491.087	1.566.077	1.651.781	1.750.669			1.704.164
weekend, aften/nat	8,7%		1.696.632	1.768.148	1.849.881	1.944.188			1.857.129
helligdag/søgnehelligdag, dag	12,2%		2.246.410	2.346.145	2.460.128	2.591.646			3.001.540
helligdag/søgnehelligdag, aften/nat	9,1%		1.947.614	2.022.167	2.107.371	2.205.683			2.485.455
estimerede antal årsværk i internt vikarkorps				32,48	34,65	37,13	39,98		

Ovenstående tabel viser, at et internt vikarkorps - under de anvendte forudsætninger - vil være billigere, såfremt der kan opnås en faktureringsgrad på 75% eller derover. Såfremt fællesomkostninger også skal dækkes, skal faktureringsgraden være på omkring 80% eller derover.

BDO bemærker, at såfremt Stevns Kommune ønsker at arbejde videre med etablering af et internt vikarkorps, vil der være behov for en mere præcis gennemgang af de anvendte forudsætninger. Nærværende beregning er udarbejdet uden nærmere dialog med Stevns Kommune omkring lønniveau, muligheder for rekruttering, ansættelsesvilkår m.m. Inden en etablering vil der efter BDO's opfattelse skulle foretages en nærmere beregning.

4 BETRAGTNINGER OMKRING PRAKTISK IMPLEMENTERING

4.1 OVERVEJELSER OMKRING ETABLERING AF INTERNT VIKARKORPS

Som beskrevet vil etablering forudsætte, at der indgås en lokal løn- og ansættelsesaftale for ansatte i internt vikarkorps. Her skal fleksibilitet og omkostninger afvejes nøje. Dette særligt set i lyset af hvor behovet for dækning af vagter ligger.

Det bør overvejes at der anskaffes et IT-system, der vil kunne understøtte medarbejdernes fleksibilitet til at tage og udbyde vagter. Det vurderes endvidere, at kunne hjælpe administrationen af vikardækning.

For at kunne rekruttere bør ses på, hvilke forventninger, ønsker og krav medarbejdere, der ønsker ansættelse som vikar har, således det sikres, at det bliver attraktivt og konkurrencedygtigt.

Det kan være en overvejelse at samle administration af internt vikarkorps med timelønnede samt bestilling af eksterne vikarer. Dette vil sikre et samlet overblik og de bedste muligheder for at styre området, samtidig vil der kun være et sted for driftsenhederne at henvende sig.

5 BETRAGTNINGER OMKRING FAGLIGHEDEN VED OPRETTELSE AF INTERNT VIKARKORPS

Ikke beskrevet af BDO

KONTAKT

THOMAS PELCH

Director

m: +4541890435

e: tcp@bdo.dk

BDO Statsautoriseret revisionsaktieselskab, danskejet rådgivnings- og revisionsvirksomhed, er medlem af BDO International Limited - et UK-baseret selskab med begrænset hæftelse - og del af det internationale BDO netværk bestående af uafhængige medlemsfirmaer. BDO er varemærke for både BDO netværket og for alle BDO medlemsfirmaerne. BDO i Danmark beskæftiger mere end 1.200 medarbejdere, mens det verdensomspændende BDO netværk har ca. 80.000 medarbejdere i mere end 160 lande.

*Copyright - BDO Statsautoriseret revisionsaktieselskab,
cvr.nr. 20 22 26 70.*

