

Forslag til budgetinitiativ i budget 2024-2027

INITIATIV: 5.5 Opsparing af betalt orlov til ansatte

Fremsat af: Socialistisk Folkeparti

Formål og indhold:

Initiativet skal løse problemet med personaleflugt og meget korte ansættelser i afdelinger med dagligpatient/borgerkontakt og ubesatte stillinger.

Et lignende budgetforslag blev stillet sidste år med fokus på sygeplejerskerne. Men man kunne brede det ud til de fagområder i de klassiske kvindefag som stadig ligger under for tjenestemandreformen og ikke giver megen plads i månedslønnen til at spare op til selvbetalt orlov.

Administrationen bedes kigge på mulighederne for at tilgodese de faggrupper/afdelinger med stort og tidligt frafald i ansættelserne, stort sygefravær og generelt ubesatte stillinger og dermed risiko for stress i forbindelse med ansættelse.

Vi har tilgodeset med hjælpepakker og småtilskud for at fastholde folk.

En velfortjent og betalt frimåned efter 3 års ansættelse kunne være en god måde at takke og anerkende de kolleger, der bliver, samtidig med at det ikke tager noget fra dem, der vælger at søge væk før.

Administrationens vurdering:

Administrationen har set på de faggrupper, hvor der er høj omsætningsprocent, højt sygefravær og har udfordringer ift. at få besat stillingerne. De faggrupper er fx sygeplejerskepersonale, SOSU-personale og jordmoderpersonale.

Der er ikke hjemmel i de respektive overenskomster til at opspare betalt orlov. Forslaget vil derfor forudsætte, at det bliver indført i overenskomsterne. En ændring vil kræve en prioritering fra både arbejdsgiver og de faglige organisationer.

Administrationen har i 2022 lavet en undersøgelse ift., hvad det ville koste at indføre betalt orlov for jordmoderpersonale og sygeplejerskepersonale, som ligger indenfor de grupper, som der bl.a. bliver spurgt til.

Her lavede Administrationen et overslag på, hvad det ville koste at gennemføre, hvis der var hjemmel i overenskomsterne. Overslaget blev lavet ud fra følgende forudsætninger:

- Medarbejdere kan skifte stilling, så længe de forbliver i samme stillingsgruppe
- Medarbejdere kan ikke skifte ansættelse fra et hospital til et andet. Hvis medarbejderen flytter til andet hospital, bliver optjeningen nulstillet
- Der er krav om en sammenhængende ansættelse. Hvis ansættelsen bliver afbrudt, så bliver optjeningen nulstillet
- Orlov (fx barsel og sorg) er medtalt i ansættelsen, men timelønsansættelser bliver ikke talt med

Alle medarbejdere, som lever op til de ovenstående forudsætninger:

- Optjener 2 måneders orlov efter 2 års sammenhængende ansættelse
- Derefter optjenes yderligere 1 måned efter 3 års ansættelse
- Og yderligere 1 måned efter 4 års ansættelse
- Herefter bliver der ikke optjent yderligere orlov.

Hver medarbejder kan altså optjene op til 4 måneders orlov, som de kan afvikle efter de samme rammer som for ferie.

Nedenstående er et eksempel på de årlige udgifter i 2021, hvis aftalen var blevet implementeret i 2016:

Stilling	Antal	Optjente måneder	Omkostninger
Jordemoderpersonale	204	286	10.3 mio. kr.
Sygeplejerskepersonale	3.299	4.588	163.2 mio. kr.
I alt	3.503	4.874	173.5 mio. kr.

I beregningen er der taget udgangspunkt i den højeste løn for hver medarbejder, der har optjent orlov. Der er kun medregnet løndelene for fast løn. Honorarløn, fratrædelsesgodtgørelse og engangstillæg er fraregnet.

Administrationen har i beregningen antaget, at alle benytter sig af tilbuddet om at bruge den optjente orlov og gør det umiddelbart efter, at den er optjent.

Hvis forslaget bliver indført, skal der tages højde for, at alle allerede ansatte personer optjener ret til orlov med tilbagevirkende kraft. Det vil betyde en højere udgift de første 4 år aftalen løber, fordi antallet af medarbejdere, der vil blive omfattet af aftalen, er højere og fordi disse medarbejdere kan have højere anciennitet.

Administrationen vurderer også, at der vil være en større udgift til en systemunderstøttelse af ordningen, da regionens løn- og personalesystem ikke har en funktion, der kan håndtere opsparet orlov. I så fald skal der indhentes et tilbud fra systemleverandøren. Der skal også afsættes midler til administration af ordningen, ligesom Danske Regioner skal lave en juridisk vejledning ift. håndtering af betalt orlov.

Det er administrationens vurdering, at forslaget ikke kan gennemføres uden, at der sker en ændring af overenskomsterne, hvilket der ikke umiddelbart er udsigt til.

Konsekvenser:

Skriv tallene med 1 decimal.

Økonomi (mio. kr.)	2024	2025	2026	2027
Etableringsudgifter				
Løn (til evt. nye årsværk)				
Øvrig drift				
Udgifter i alt				

Det bør for forslag vedr. det regionale udviklingsområde anføres, om forslaget kan tilsagnsbudgetteres

Personale (antal)	2024	2025	2026	2027
Årsværk (hvis der skal ansættes nye)				

Evt. uddybende beskrivelse:

Hvis der er tale om 1-årige projekter, og ved initiativer der har puljelignende karakter, bedes anført om projektets omfang kan skaleres op eller ned.

Finansiering:

Sæt kryds. Hvis finansiering er fra flere kasser, skal andelene anføres (fx sundhed 1/3, regional udvikling 2/3).

Sundhedskassen	
Den regionale udviklingskasse	
Det sociale område	

Første tekstudkast til budgetaftalen:

Er ikke udfyldt, da der ikke er hjemmel til forslaget.

Initiativets understøttelse af FN's verdensmål:

Er ikke udfyldt, da der ikke er hjemmel til forslaget.