

Chefteamindstilling: Flyverkorpsset version 2.0 og 2.01

Den 14. december 2018, Sundhed

Baggrund:

Flyverkorpsset gav i 2016 et underskud på 1.000.000 kr., i 2017 et underskud på 350.000 kr., og aktuelt er prognosen ca. 450.000 kr. Taksterne er fastsat i januar 2012, og er ikke hævet siden. Til og med 2015 har ansættelse af flere flyvere og deraf øget indtjening kunne sikre en økonomi i balance. Aktuelt er der ansat 46 medarbejdere i Flyverkorpsset, og direktionen i område Midt vurderer, at det ikke er muligt for lederen i Flyverkorpsset at kunne varetage ledelsen af flere medarbejdere. En yderligere tilgang af medarbejdere vil forde en leder mere, endvidere vil det også betyde, at der er brug for en booker mere. Flyverkorpssets bookingfunktion er lagt tilrette ud fra, at bookingen skulle kunne foregå elektronisk både hvad angår bestilling af vagter og medarbejdernes accept af vagter. Den ramme, der er sat for brug af Flyverkorpsset, har hidtil været; akut behov 1-3 døgn forinden og længere værende dækning i ganske særlige situationer, hvor der er behov for kontinuitet. Den aktuelle rekrutteringssituation har imidlertid gjort, at disse principper ikke længere er dækkende i forhold til områdernes behov. Der er behov for at kunne langtidspanlægge og der er behov for hurtige tilbagemeldinger på, om Flyverkorpsset kan dække de forespurte vagter, og der er behov for at kunne afbestille en vagt. Disse ønsker og behov fra områderne gør det vanskeligt udelukkende at "være elektroniske". Det er derfor nødvendigt, at telefonen er bemandet fra kl. 6.15 til 15.30 ugens 5 dage, ligesom lederen besvarer henvendelser i weekendene.

Beslutninger: Det indstilles, at chefteamet tiltræder en af nedenstående modeller. Efter drøftelse på områdechefmøde, ud fra forsigtighedsprincippet samt ud fra en bekymring for, at Flyverkorpsset rekrutterer på bekostning af områderne, anbefaler vi Version 2.0:

Version 2.0

- Økonomi- og målstyring beregner takststigninger med udgangspunkt i resultatet for 2018.
- Flyverkorpsset bruges ved akut opstået behov, ved behov for kontinuitet over en længere periode, ved langtidspanlægning i forbindelse med rekrutteringsproblemer.
- Der udarbejdes nye rammer for bestilling og af bestilling.

Eller:

Version 2.01

- Økonomi- og målstyring beregner takststigninger med udgangspunkt i resultatet for 2018.
- Flyverkorpsset bruges ved akut opstået behov, ved behov for kontinuitet over en længere periode, ved langtidspanlægning i forbindelse med rekrutteringsproblemer.
- Der udarbejdes nye rammer for bestilling og af bestilling.
- Der ansættes en leder mere og en booker mere. Flyverkorpsset udvides med 45 medarbejdere. Udgiften forventes inden for en 2-årig periode at kunne rummes i indtægterne.

Effekt:

Flyverkorpsset har aktuelt ikke rekrutteringsproblemer og vil således kunne tiltrække kvalificeret arbejdskraft. Tiltagene i version 2.01 understøtter i særlig grad ledetråden; vi er sammen med borgerne. Borgerne vil opleve kontinuitet og kvalitet, idet Flyverkorpssets medarbejdere vil være kendte ansigter med de rette faglige og personlige kompetencer. Områderne giver udtryk for, at man i flere situationer vil kunne "nøjes" med en flyver contra to fra vikarbureauet.

Opfølgning:

Takststigningen iværksættes pr. 1. januar 2019.
Hvis version 2.01 besluttes. Vil ansættelsesproces igangsættes i løbet af november måned 2018.

Kommunikation:

Version 2.0 - Flyverkorpsset kan bruges ved akut opstået behov, ved behov for kontinuitet over en længere periode, ved langtidspanlægning i forbindelse med rekrutteringsproblemer.

Version 2.01 – Flyverkorpsset kan bruges ved akut opstået behov, ved behov for kontinuitet over en længere periode, ved langtidspanlægning i forbindelse med rekrutteringsproblemer og en fordobling af Flyvekorpssets kapacitet.

Alt efter hvilken af de to versioner der besluttes, er det koordineret med Kommunikation, at de bringer beslutningen som en nyhed i CT's 5 min. med den vinkel, at beslutningen slutter op om den politiske dagsorden, at sikre flere borgere kendte ansigter, at beslutningen peger ind i vores strategi og er med til at reducere de udfordringer, vi har ift. rekruttering ved der at kunne dække ind for en manglende medarbejder indtil der bliver ansat en ny.

I forhold til kanalvalg anbefales det, at nyheden bringes i CT5 minutter med en kommentar fra Kirstine. Derudover bør nyheden også lægges på Aarhus Intra. Ift. ekstern kommunikation følges der op med Kommunikation ift. hvordan PR om indsatsen kan understøtte den politiske dagsorden yderligere.

De syv områder og sundhedsudvikling vil blive påvirket af ændringen. Der bør ske en drøftelse på områdechefmøde, ligesom direktionerne også skal orienteres. Endvidere bliver der tale om en ramme for bestilling og afbestilling.

Implementering:

Takststigning iværksættes pr. 1. januar 2019

Hvis Version 2.01: Ansættelsesproces for leder og booker – november 2018, herefter påbegyndes rekruttering af de 45 medarbejdere.

Denne indstilling er (Sæt X):

Åben indstilling	X	Lukket indstilling
Koordineret med andre afdelinger, hvilke: Mål- og økonomistyring		
Ansvarlig leder/afdeling: Majbritt Blohm, områdechef	Deltager på mødet: Majbritt Blohm og Ann Charlotte Johansen	

Direkte udgifter

2018	2019	2020	2021
	1,0	0,75	

Flyverkorpsset ønsker en drøftelse af finansiering af leder og booker, indtil driften kan bære udgiften. En mulighed kan være en solidarisk forpligtelse områderne imellem.

Afd. grundbudget	Afd. opsparing	MSO's fælles opsparing
------------------	----------------	------------------------

Forud for CT-indstilling



HMU-følgegr/områdechef

Chefteam-møde



14. december 2018

Takststigning



1. januar 2019

Nye rammer/bestilling



Primo 2019

Opfølgning til Kirstine M.



December 2019

Referat:

Chefteamet besluttede version 2.0 samt de ekstra undersøgelser.

- Økonomi- og målstyring beregner takststigninger med udgangspunkt i resultatet for 2018.
- Flyverkorpsset bruges ved akut opstået behov, ved behov for kontinuitet over en længere periode, ved langtidsplanlægning i forbindelse med rekrutteringsproblemer.
- Der udarbejdes nye rammer for bestilling og af bestilling.

Det undersøges nærmere om der bestilles hjælp fra flyverkorpsset til praktisk hjælp alene – flyverkorpsset er målrettet pleje/evt. inkl. praktisk hjælp for at sikre kendt/få hjælpere. Chefteamet var enige om at retningen for flyverkorpsset er hjemmeplejen, da plejehjemmet ofte også har mulighed for at hente faste (kendte) afløsere ind. Det skal tænkes ind hvordan områderne kan dele timelønnede afløsere med hinanden og flyverkorpsset - samt hvordan deltidsansatte kan tænkes ind (Vibeke Sjøgreen).

Chefteamet ønsker at muligheden for at udvide holdes åben og følges tæt, hvis rekrutteringssituationen ændres. Der kan være mulighed for at se på andre faggrupper – evt. sygeplejersker – når den aktuelle rekrutteringssituation er overstået.