

Handläggare:
Christina Hjalmarsson | Bemanningschef

Dnr :

Sommarutvärdering 2023

Mål

- Att Socialförvaltningens medarbetare ska få 4 veckors sammanhängande semester under sommarmånaderna.
- Att våra brukare får en säker och trygg omvårdnad under sommaren och att våra vikarier jobbar med en säker vård.

Genomförandet av utvärderingen

- Inhämtning av statistik
- Enkät till sommarvikarier
- Möte med chefer, administration och Bemanningenheten
- Dokumentutskick där chefer har kunnat kommentera och ge förslag på förbättringar

Sammanfattning av sommaren

Rekrytering har upplevts som en större utmaning 2023 än tidigare år. Genom marknadsföring och intern samverkan lyckades förvaltningen emellertid tillsätta vikarier på samtliga enheter, vilket resulterade i att målet om att ordinarie personal skulle få fyra sammanhållande semesterveckor uppnåddes. Bemanningenheten anställde totalt 94 sommarvikarier/timanställda under våren 2023.

Enheterna tycker att deras sommarvikarier hade en bra kompetens men att vi kan bli bättre på att introducera våra sommarvikarier mer. Den somatiska enheten hade en hög vårdtyngd under sommaren där många extraturer beställdes för att kunna upprätthålla en god vård.

Sommarvikarierna har upplevt att Bollebygds kommun har en bra introduktion och ett bra bemötande både från brukare och personal. Utifrån enkätresultaten skulle

vikarierna rekommendera Bollebygds kommun som arbetsgivare.

Den fasta poolen har varit en tillgång till enheterna i syfte att kunna möta ombokningar när behov uppstått. Vidare har planeringsmöten med cheferna, Bemanningseenheten och administrationen varit en framgångsfaktor för att kunna prioritera och omprioritera.

En halv dags gemensam introduktion har genomförts där sommarvikarierna gått igenom munhälsa, förflyttningsteknik och information från sjuksköterskorna i omvårdnadsrutiner.

Markandsföring

Inför sommaren 2023 har förvaltningen arbetat för att marknadsföra Bollebygds kommun som arbetsgivare, i syfte att utöka kandidatansökningarna.

Marknadsföringen har gett gott resultat.

Förvaltningen har bland annat arbetat med följande åtgärder:

- Bemanningseenheten har deltagit på mässor i Borås, så som Reshift, Efterpluggetmässan på Almåsgymnasiet samt Arbetsmässan på Vuxenskolan i Borås.
- Bemanningseenheten bjöd in till egen jobbmässa den 6 mars. Inbjudan annonserades på Annonsmarknaden och på sociala medier via GoCare. Resultatet blev tyvärr inte som förväntat, med anledning av att kollektivtrafik var ur bruk på grund av snöoväder.
- Marknadsföring har skett via Bemanningseenheten Facebooksida. Resultat av detta är att tänkta kandidater inte använder sig av just denna plattform.
- Annonsering har skett via Bollebygds kommuns hemsida.
- Annonsering har skett via Annonssbladet vid två tillfällen.
- Bemanningen använde sig av GoCare, vilket är ett företag som riktar sig mot rekrytering inom äldreomsorgen. De hjälpte oss med att skapa en mer modern jobbbannons och en mer lättanvänd annons. Vi gjorde korta filmhälsningar i annonsen som lades upp på sociala medier, så som TikTok, Instagram och Snapchat. Via dessa plattformar nådde annonsen ut till en bredare målgrupp,

vilket resulterade i 976 unika visningar och 775 unika besökare på sidan. Via GoCare fick kandidaterna även vara med på ett event med influensen Keyyo, omsorgsinspiratörer samt äldreministern. GoCare erbjöd även en jobbsajt som guidar till information om olika vårddyrken via filmer. Genom sajten kunde även kandidaterna chatta för att få svar på frågor om vårddyrket. Vidare gav GoCare ut ett material till cheferna som de kunde använda på sina APT för att stärka introduktionen och säkerställa god vård och omsorg för brukarna. Kostnaden för 4 månades användning av GoCare 9900kr/månad.

	Antal som sett	Antal visningar	Antal klick	CTR
Instagram	6 997	16 379	192	2,5%
Snapchat	5 567	68 523	467	4,6%
TikTok	48 380	409 177	2 725	5,6%

Sommarvikariernas upplevelse

Efter sommaren bjöd Bemanningseenheten tillsammans med cheferna in sommarvikarierna till ett möte för att tacka för deras arbete samt följa upp hur sommaren upplevdes. De fick var sin biobiljett som ett extra tack för deras insats.

Under mötet fick sommarvikarierna svara på en digital enkät. Enkäten genomfördes anonymt. Det var totalt 20 vikarier som svarade på enkäten.

Resultatet på enkäten

Har du erfarenhet av att jobba i en annan kommun? Av de 20 som svarade har 4 jobbat i en annan kommun.

Har du någon utbildning inom vård och omsorg? Av de 20 som svarade var 5 färdiga undersköterskor, en läser till vårdbiträde och 11 har en annan utbildning.

Hur vill du gradera din upplevelse av att vara sommarvikarie i Bollebygds kommun? Av de 20 som svarade uppgick det genomsnittliga resultatet till 4,25 av 5.

Vad har varit bra? De svar som inkom var: "trevligt bemötande", "trevligt bemötande från både brukare och personal", "bra miljö i arbetet, fina människor som är hjälpsamma".

Vad kan bli bättre? De svar som inkom var: "lite mer struktur", "vet tyvärr inte för det har varit bra hittills".

Gradera hur du upplevde introduktionen till arbetet? Av de 20 som svarade uppgick det genomsnittliga resultatet till 4,10 av 5.

Vad har varit bra i den introduktionen du fick? De svar som inkom var: "fick flera introduktionsdagar och de varierade väldigt", "bra genomgång", "bra personer som dela med sig information och kunde ställa frågor".

Vad kan bli bättre i vår introduktion? De svar som inkom var: "mer lika/omfattning", "mer självständighet", "har inget att säga tyvärr".

Hur fick du reda på att Bollebygds kommun sökte sommarvikarier? De svar som inkom var: Facebook 2, LinkedIn 1, Mässa 0, GoCare 0, Genom kontakter 10, Annat 8.

Skulle du rekommendera Bollebygds kommun som arbetsgivare? 19 av 20 rekommenderar Bollebygds kommun som arbetsgivare. 1 person skulle inte rekommendera Bollebygds kommun, men har inte angett på varför. Bemanningen kommer att sända ut enkäten till de sommarvikarier som inte deltog på mötet och analysera svaren när de har inkommit.

Enheternas upplevelse

Bemanningsenheten

Bemanningsenheten har bemannats med 1 bemanningsplanerare och en samordnare under vår och sommar. Under sommaren var det endast en Bemanningsplanerare i tjänst. Svårigheter som uppmärksammats är hög arbetsbelastning relaterat till att rekrytering är tidskrävande.

Från den 1 juni till sista augusti 2023 har Bemanningenheten tillsatt **2047** pass varav **118** pass har avslagits via Bemanningsplanerare, samt **20** pass via bokningsroboten Bolle. Bemanningenhetens fasta pool har ersatt en del vakanta tjänster och kvarvarande pass som inte sommarvikarierna har ersatt. Den fasta poolen har kunnat bokas på kortidsvakanser under sommaren.

Bemanningsenheten har anställt **94** sommarvikarier/timanställda under våren 2023.

Vidare har Bemanningenheten haft en del timanställda som kunnat gå in och täcka korttidsvakanser.

Månad		Antal anställda	Antal beställda pass	Antal tillsatta pass	%	Antal avslagna pass	Bolle pass	Antal timmar	Fast pool pass	fast pool timmar
Januari	ÄO		547	506		41	57	3842,45	84	619,3
	FN		206	198		8		1863,11	58	345,15
Februari	ÄO	4	488	475		13	30	3917,1	111	791,4
	FN		164	161		4		1337,37	45	283,57
Mars	ÄO	7	571	552		29	16	4335,45	273	1972,45
	FN		180	164		16		1416,33	115	739,27
April	ÄO	14	587	562		25	15	4403,15	130	938,45
	FN		180	174		6		1456,24	52	325,54
Maj	ÄO	64	599	585		14	10	4438,45	152	1096,45
	FN		168	161		7		1325,41	47	287,44
Juni	ÄO	6	607	572		35	8	4356,3	99	674,3
	FN		161	155		6		1377,42	43	319,3
Juli	ÄO	3	563	536		27	19	4183,3	114	771,15
	FN		107	105		2		1015,18	26	162,42
Augusti	ÄO		757	697		60	11	5540		
	FN		127	125		2		1162,46		
Summa		94	6012	5728	95%	295	166	45969,72	1349	9326,19

Personlig assistans, Gruppboende och Serviceboende

Personlig assistans, Serviceboendet och Gruppboendet har lyckat bra med sin sommarrekrytering. Framgångsfaktorn är att enhetschef, Bemanningssamordnare och Schemaadministratören jobbat med att kontakta sina medarbetare och givit dem sina schema och anställningsavtal i god tid. De har även följt upp sina kandidater för att säkerställa att de förstått sina scheman och anställningen. Detta arbetssätt ser vi som en framgångsfaktor då det säkerställer att vikarien känner sig trygg med sitt sommarjobb.

Hemsjukvården

Hemsjukvården har använt sig av 3 undersköterskor från Bemanningenheten för att klara sin bemanning under sommaren. De undersköterskor som har varit i hemsjukvården har även varit på hemtjänster där man hjälp till med ett uppdrag från 16–17 varje dag. De förbättringsområden som identifierats är att de som ska jobba i hemsjukvården ska var fulldelegerade inom alla HSL-moment.

Demensenheten

Inom Demensenheten avböjde en sommarvikarie vilket resulterade i vakanta pass. Detta löstes genom att Bemanningssenheten och till viss del ordinarie personal ersatte passen. De förbättringsområden som identifierats är att inför nästa sommar bemanna upp tidigt och säkerställa att de vikarier som ska ersätta på enheten får både schema och avtal i god tid.

Somatisk enhet och Korttidsenheten

På båda enheterna har vårdtyngden varit hög under sommaren. Av denna anledning har man behövt bemanna upp med extraturer som har tagits från Bemanningssenheten.

Hemtjänsten

Inom hemtjänsten upplever man att sommarvikarierna har haft god kompetens. Flera önskar komma tillbaka nästa år. De 17-åringar som anställdes på hemtjänsten fick enbart utföra serviceuppgifter. De förbättringsområden som identifierats är att inför nästa sommar förbereda fler arbetsuppgifter för vikarier under 18 år.

Omvärldsbevakning

Ulricehamns kommun tog ett beslut om att ha 5 semesterperioder. Första perioden under veckorna 23-26, andra perioden under veckorna 26-29, tredje perioden under veckorna 27-30, fjärde perioden under veckorna 30-33, samt femte perioden under veckorna 31-34. Det resulterade i att enheterna hade fler ordinarie på plats under sommaren.

Borås Stad anlidade sig av taxi för att kunna anställa medarbetare utan körkort som genom taxi ändå kunde utföra arbete i ytterområdena.

Borås Stad, Alingsås och Marks kommun har använt sig av att ekonomisk ersättning till ordinarie personal som arbetet hela sommaren. De kommuner som förvaltningen varit i kontakt med anser att det fallit bra ut. Det har bidragit till minskad bredvidgång och att brukaren får samma medarbetare under hela sommaren. Det som har varit komplext är utbetalningen om medarbetaren tex har haft en sjukfrånvaro har det uppstått en hel del meningsskillnader.

Flera kommuner har använt sig av 17-åringar i hemtjänsten för att utföra serviceuppgifter, lämna mat och andra enklare uppgifter. De kommuner som har provat detta ser att intresset för att söka sig till vårddyrket ökat.

Bilagor

Handlingsplanen från sommaren 2023

BOLLEBYGDS KOMMUN

den 20 september 2023

Christina Hjalmarsson Bemanningschef