

Fördjupad utredning om feriearbete med avsikt på kompetensförsörjningen

Denna utredning togs fram hösten 2023 och delgavs då politiken utifrån förslag till besparingsåtgärder. Frågan är nu åter aktuell, varför utredningen kompletterats också med 2024 års data.

Feriearbete, eller feriepraktik, är något som Region Jämtland Härjedalen tillhandahållit för ungdomar under lång tid i syfte att stärka kompetensförsörjningen genom att ge tidig inblick i regionens möjliga yrken och verksamheter i förhoppning om att ungdomarna ska intressera sig, utbilda sig och därefter återkomma till regionen som arbetskraft. Mervärden är att ungdomar erbjuds sysselsättning och en chans till inkomst under sommarloven.

Ungdomar 15-18 år kan erbjudas feriepraktik. Denna insats hålls ihop av HR, nu 2024 i gemensamt ansökningsförfarande tillsammans med Östersunds kommun, och ungdomarna placeras vid olika arbetsställen inom regionen, främst inom Vårdnära service (VNS). Ungdomar, främst från 18 års ålder, kan även erbjudas vanliga anställningar men dessa görs då av respektive chef ute i verksamheten, varför det är svårt att analysera över tid om det tex blivit fler unga som anställs på vanligt jobb istället för på feriepraktik.

Fördelning och ansökan

Tidigt under innevarande år skickas förfrågan om att ta emot feriepraktikanter ut via ledningsmejl till regionens chefer. Eftersom regionen har verksamhet i samtliga kommuner ställs frågan utifrån stor geografisk spridning, dock är det i huvudsak verksamheter vid sjukhuset i Östersund, främst VNS som bedömer sig ha möjlighet att ta emot feriepraktikanter. Under 2023 var det tex enbart tre enheter inom primärvården som sade sig kunna ta emot ungdomar; två hälsocentraler inom Östersunds geografiska område samt NÄVA i Strömsund och 2024 var det enbart inom Östersunds sjukhusområde ungdomar placerades.

I ett nästa skede får ungdomarna ansöka om feriepraktik och då bland annat matchas mot anmälda platser, varför både verksamheternas möjlighet att ta emot och ungdomarnas intresse av placering spelar roll för det geografiska utfallet. I huvudsak är det ungdomar från Östersunds kommun som söker feriepraktik hos regionen. Samannonsering görs tillsammans med Östersunds kommun då det ofta är svårt att skilja mellan kommunens och regionens verksamhet. Annonsering sker inte tillsammans med övriga länskommuner, främst eftersom vi oftast inte kan erbjuda placeringar där.

Antalet feriepraktikanter

2024

Övrig serviceverksamhet (VNS, Städ, Kost) med viss del av sin placering inom hälso- sjukvård för merparten: 55 anställdes varav 53 genomförde feriepraktiken.

2023

Hälso-och sjukvård: Ca 13 st, varav 2 st inom primärvården.

Övrig serviceverksamhet: Ca 27

Fr.o.m. 2023 har det skett en förskjutning av feriepraktikplatserna från Hälso-och sjukvård till Vårdnära Service (VNS). Detta då de har tagit över en del av arbetsuppgifterna som anställd vårdpersonal tidigare utförde.

2022

Hälso-och sjukvård: Ca 18 st.

Övrig serviceverksamhet: Ca 17 st.

2021 och 2020

Ingen feriepraktik med anledning av pandemin.

2019

Hälso-och sjukvård: Ca 19 st.

Övrig serviceverksamhet: Ca 11 st.

2018

Hälso-och sjukvård: Ca 29 st.

Övrig serviceverksamhet: Ca 9 st.

2017

Hälso-och sjukvård: Ca 27 st.

Övrig serviceverksamhet: Ca 8 st.

Kostnad för feriepraktikanter

Regionens centrala budgetmedel för feriepraktik ligger på 500 000 kr per år, denna summa har varit oförändrad sedan starten för programmet med feriepraktikanter i nuvarande form år 2013. Antalet feriepraktikanter har dock varierat stort, från 59 st. år 2012 till som lägst 35 st. år 2016 och 2017. För årets 53 feriepraktikanter beräknas avsatta medel överskridas något, varav en förklaring är den kostnad som betalades till Östersunds kommun för rekrytering och fördelning av platser som tidigare legat i HR områdets allmänna budget på 45 000 kr.

Andel som tar/har en anställning i Regionen efter genomförd feriepraktik

En undersökning av de som åren 2012–2015 gjorde feriepraktik (födda 94–98) visar på en låg andel som nu har en anställning inom hälso- och sjukvård hos Region Jämtland Härjedalen.

Däremot finns ett antal som jobbar vidare inom servicedelarna såsom vårdnära service (VNS) eller vaktmästeri/förråd men i yrken med enbart gymnasiekompetens, varför det är svårt att uppskatta hur pass medvetna deras yrkesval varit.

Vad gör en feriepraktikant?

Arbetsuppgifterna ska vara av enklare karaktär och alltid utföras under handledning av utsedd handledare.

På vårdavdelningarna får de hjälpa till med olika sysslor som exempelvis att fylla på i förråd och patientrum, hjälpa till med matservering på, städa och hålla ordning på avdelningen samt i patient- och personalkök. De får även hjälpa övrig personal på avdelningen med olika sysslor. De får inte delta i direkt vårdkrävande situationer eller vid den dagliga omvårdnaden eftersom de inte har vårdutbildning, varför de enbart får en begränsad insyn i de faktiska vårdyrkena.

Som feriearbetare på VNS/kost & förråd får man tillsammans med någon ordinarie medarbetare tillaga frukost, servera lunch och middag till patienter. Arbetet är på någon av de olika avdelningar som finns på sjukhuset i deras respektive kök.

Arbetsuppgifter på Centralförrådet är att plocka och packa varor, inventera nya lagerprodukter och allmänt bistå övrig lagerpersonal.

Kommentarer från feriepraktikanter

Det saknas representativt urval i insamlade åsikter från ungdomar som haft feriepraktik men bland de som svarat är svaren positiva med en lutning mot att det varit för lite att göra och att uppgifterna varit enformiga.

Kommentarer från verksamheten

Från verksamheternas sida ser man ofta ett mervärde av att ta emot feriepraktikanter men då sommaren i hälso- och sjukvården ofta är ansträngd kan det vara svårt att ta emot och att göra praktiken meningsfull samt att avsätta resurs för handledning. Kommentarer från verksamhet har varit;

“Feriearbetarna är kanske våra framtida kollegor. Vi får chansen att marknadsföra oss som arbetsgivare och förhoppningsvis så väljer några av våra feriearbetare att återkommande arbeta extra på lov och semestrar. De utför de allra flesta arbetsuppgifter som vår ordinarie personal, och vi klarar inte vårt uppdrag utan dem denna sommar utan att bemanna upp.”

“Förutom att de är en av våra viktigaste insatser för framtida personalförsörjning så har vi också ett stort ansvar som länets näst största arbetsgivare att erbjuda plats för ungdomar.”

“För mig som enhetschef är det att de får en bra utbildning så att de kanske kan jobba som semestervikarier senare.”

“En utmaning att hitta meningsfulla arbetsuppgifter som täcker hela perioden.”

”Gräddde på moset, de gör lite extra som man inte alltid hinner med, prata med patienter eller gå ärenden åt dem. Håller ordning i personalrummet.”

Konsekvens av nedlagt program för feriepraktik

För rekryteringen inom hälso- och sjukvården bedöms inte feriepraktik ha någon långsiktig effekt på kompetensförsörjningen. Feriepraktikanterna är inte i den patientnära verksamheten i tillräcklig utsträckning för att de ska få en bild/uppfattning av hur sjukvården fungerar. Historiskt sett kan vi inte se att någon större andel av tidigare feriepraktikanter nu jobbar kliniskt hos oss. Till viss del finns indikationer på att det snarare varit avskräckande då feriepraktiken inte blivit riktigt som man har tänkt sig med exempelvis för lite eller för monotona uppgifter att utföra.

För serviceyrkena, som i sig enbart kräver gymnasiekompetens, går det inte att styrka ett samband mellan feriepraktik och senare arbete, dock är andelen som återkommit i arbete högre. Kompetensförsörjningen framåt i dessa yrken är liksom i hälso- och sjukvården en utmaning och där kan en se feriepraktik som en inskolning. Konsekvensen av att ta bort möjligheten till feriepraktik kan därmed i framtiden bli att verksamheten behöver lägga mer tid på alternativa kanaler till rekrytering.

Ytterligare en konsekvens av att inte vara delaktiga i att erbjuda arbete och sysselsättning till ungdomar, är att detta kan inverka negativt både ekonomiskt och socialt hos ungdomarna i fråga genom att det totala antalet feriepraktikplatser i länet minskar. En annan konsekvens är att minskad eller helt slopad feriepraktik skulle minska den administration inom HR-enheten, alternativt genom köp av tjänst från Östersunds kommun, som under januari till juni belastar med ca 0,25 heltider. Utöver detta tillkom 2024 en hel del administration kopplad till att det varit otydligt hur registrering av arbetad tid skulle göra och att ett antal extra löneutbetalningar därför hanterades manuellt i efterhand.

Slutsatser

Programmet för feriepraktik, som i dagsläget är en av flera insatser för långsiktig kompetensförsörjning, bedöms inte tillföra någon långsiktig positiv effekt gällande kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården. Däremot skulle ett nedlagt program för feriepraktik kunna få en negativ inverkan på kompetensförsörjningen i serviceyrken.

Förslag till fortsatt hantering

Tjänstepersonernas förslag är att avveckla programmet med feriepraktik av dels ekonomiska skäl där vi skulle kunna spara en del av de 500 000kr per år from 2025 som funnits avsatta, dels då det på totalen bedöms som ineffektivt sett till kompetensförsörjningen, även om det också bedöms som värdefullt utifrån vår roll som stor arbetsgivare i att erbjuda länets ungdomar sysselsättning liksom ett möjligt främjande av rekryteringen till serviceyrken. En konsekvens skulle antagligen bli att serviceyrkena skulle behöva anställa upp en del själva

för att klara sina åtaganden under sommaren men det skulle då bli genom reguljära anställningar där högre krav kan ställas på medarbetarna och där behovet av handledning (efter introduktion) inte skulle finnas.

Om feriepraktiken inte avvecklas medför detta ingen ekonomisk besparing, däremot en fortsatt minskad administrativ del då detta även fortsättningsvis bedöms kunna hanteras med stöd av Östersunds kommun. Feriepraktik skulle också fortsättningsvis främst erbjudas inom serviceyrken och inte inom renodlad hälso- och sjukvård.

Anders Bylander och Elin Roos Högberg
HR-avdelningen, september 2024