

Medarbetarundersökning 2017

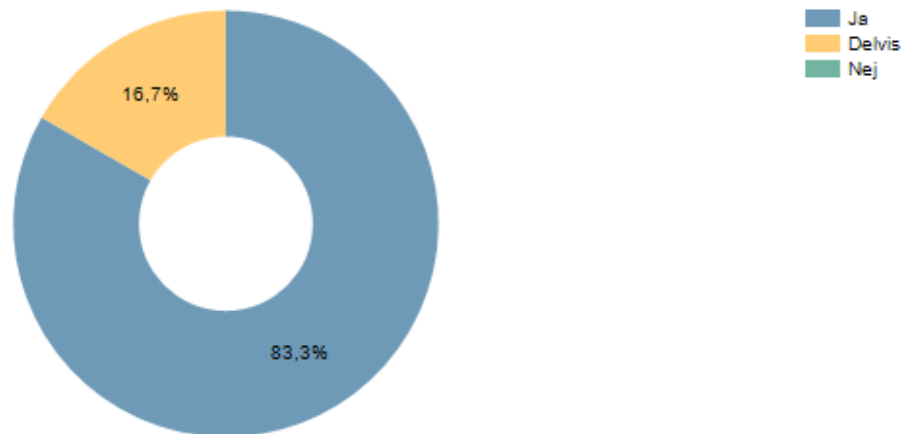
Anhöriga assistenter



VIVIDA ASSISTANS

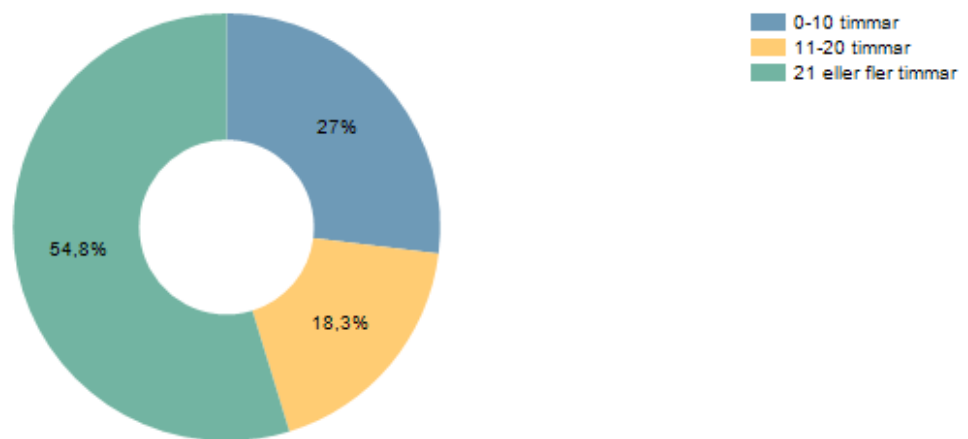
1. Jag är nöjd med Vivida som arbetsgivare.

(Du har alltid möjlighet att utveckla ditt svar i slutet av enkäten.)



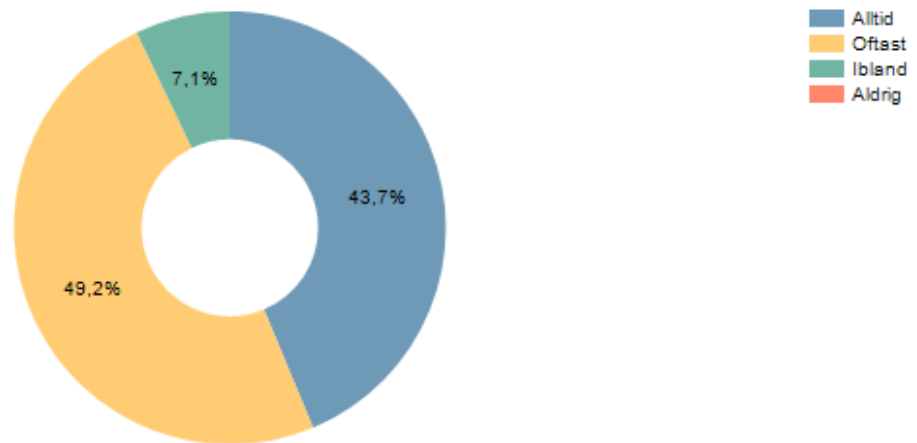
	Procent	Antal
Ja	83,3%	105
Delvis	16,7%	21
Nej	0%	0
Svarande		126

2. Jag arbetar i genomsnitt per vecka:



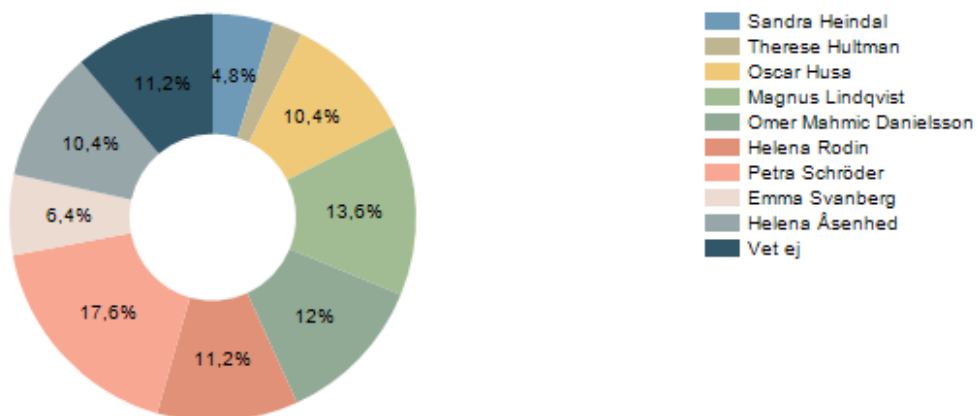
	Procent	Antal
0-10 timmar	27%	34
11-20 timmar	18,3%	23
21 eller fler timmar	54,8%	69
	Svarande	126

3. Jag upplever att assistansen hos Vivida fungerar bra.
(Du har alltid möjlighet att utveckla ditt svar i slutet av enkäten.)



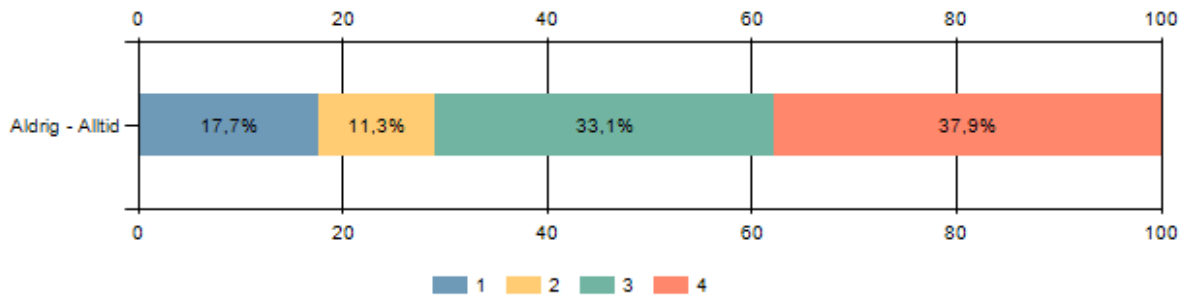
	Procent	Antal
Alltid	43,7%	55
Oftast	49,2%	62
Ibland	7,1%	9
Aldrig	0%	0
Svarande		126

4. Vem är din assistanschef? Om gruppen har två assistanschefer, ange vem du har mest kontakt med.



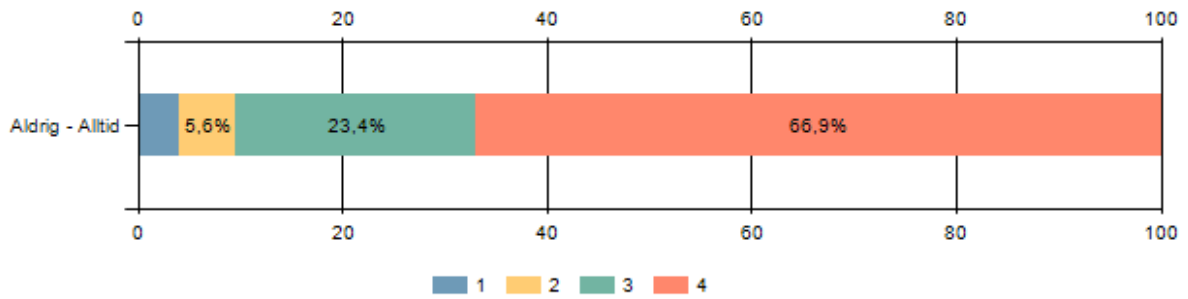
	Procent	Antal
Sandra Heindal	4,8%	6
Therese Hultman	2,4%	3
Oscar Husa	10,4%	13
Magnus Lindqvist	13,6%	17
Omer Mahmic Danielsson	12%	15
Helena Rodin	11,2%	14
Petra Schröder	17,6%	22
Emma Svanberg	6,4%	8
Helena Åsenhed	10,4%	13
Vet ej	11,2%	14
	Svarande	125

5. Jag får uppskattning av min assistanschef för mitt arbete.



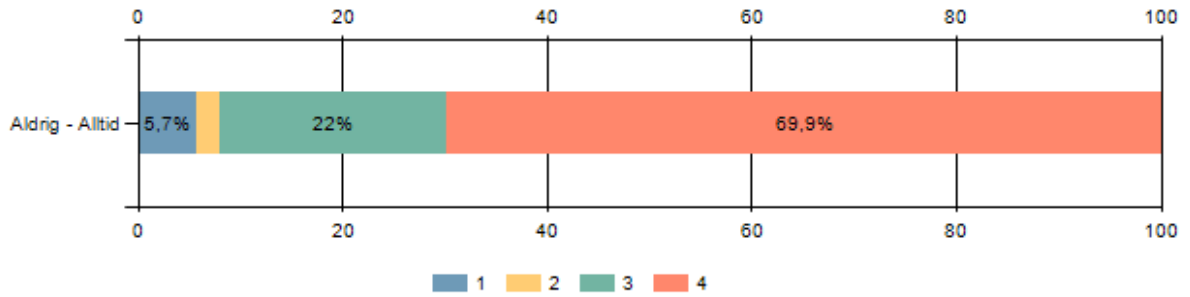
	1	2	3	4	Svarande
Aldrig - Alltid	17,7%	11,3%	33,1%	37,9%	124
				Totalt	124

6. Jag får återkoppling på de frågor jag ställt till min assistanschef.



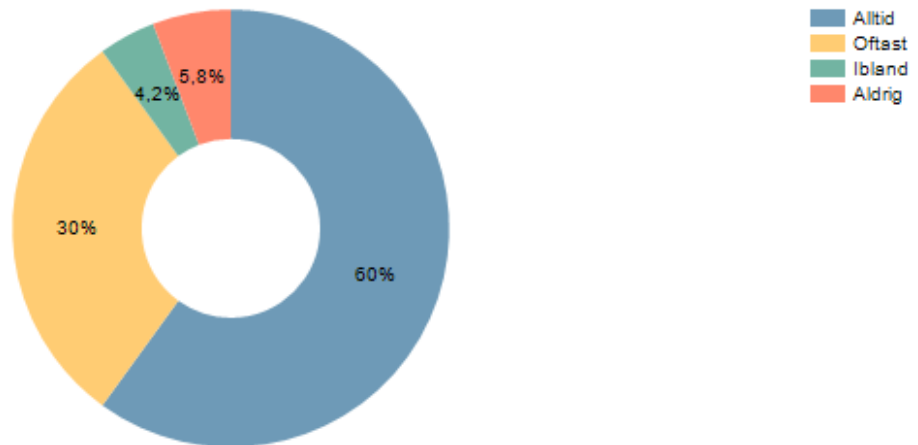
	1	2	3	4	Svarande
Aldrig - Alltid	4%	5,6%	23,4%	66,9%	124
				Totalt	124

7. Min assistanschef följer upp de frågor/problem jag tagit upp.



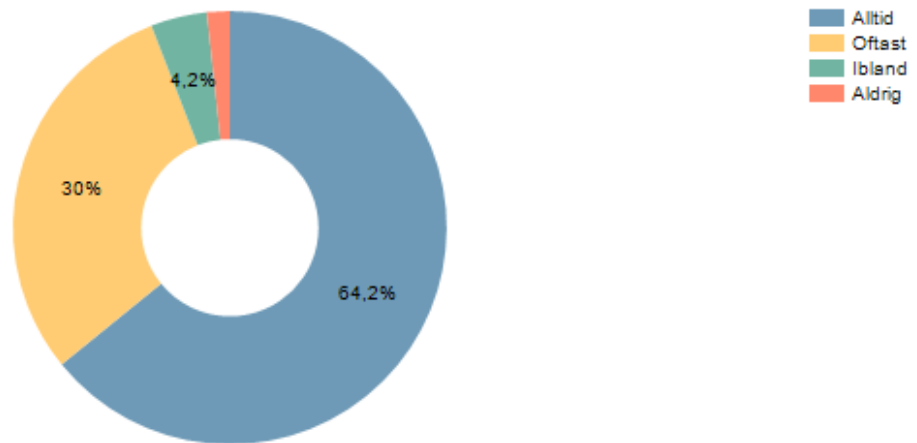
	1	2	3	4	Svarande
Aldrig - Alltid	5,7%	2,4%	22%	69,9%	123
				Totalt	123

**8. Jag upplever att jag får stöd och hjälp från min assistanschef när jag behöver det.
(Du har alltid möjlighet att utveckla ditt svar i slutet av enkäten.)**



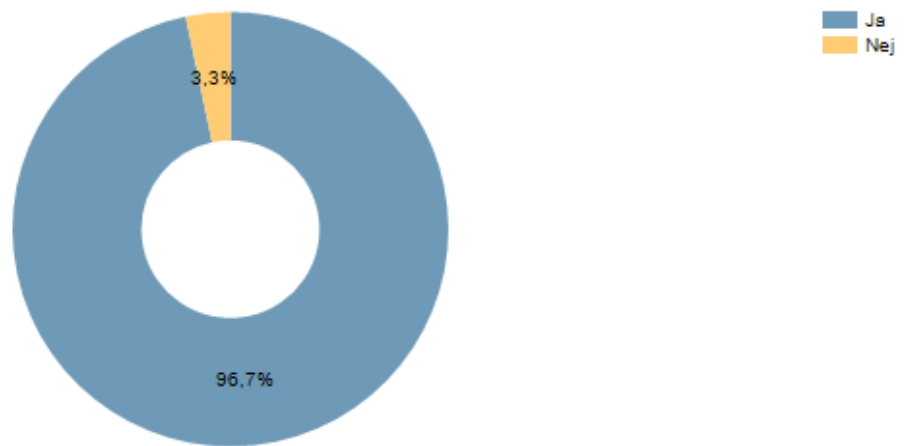
	Procent	Antal
Alltid	60%	72
Oftast	30%	36
Ibland	4,2%	5
Aldrig	5,8%	7
	Svarande	120

**9. När jag kontaktar Vividas kontor får jag den hjälp jag behöver.
(Du har alltid möjlighet att utveckla ditt svar i slutet av enkäten.)**



	Procent	Antal
Alltid	64,2%	77
Oftast	30%	36
Ibland	4,2%	5
Aldrig	1,7%	2
	Svarande	120

10. Jag skulle rekommendera Vivida till andra med behov av assistans.



	Procent	Antal
Ja	96,7%	116
Nej	3,3%	4
Svarande		120

11. Har du förslag på hur Vivida kan bli bättre?

Svar

Angående denna enkät, bara... frågan om assistansen genom Vivida fungerar bra – menas det allmänt för ens anhörige eller? Den juridiska hjälpen är ju oerhört viktig/ helt central och behandlas inte i denna enkät, kanske något att ta med på något sätt nästa gång?

I det stora hela är jag/vi mycket nöjda med den hjälp och det stöd som ges av Vivida och med att det i enlighet med lagen (när den faktiskt följs) genom assistansen blir möjligt även för människor med funktionsnedsättningar att leva ett liv som liknar andras. (där möjligheten att delvis få assistans genom en anhörig ibland är mycket viktig)

Bra att jurister brinner just för dom svagaste i samhället, det behövs.

Bättre att svara i telefon och mail och ta tag i dom frågorna som jag och min arbetsledare ställer svårt att få tag i och de leder till frågetecken kring ändringar i pass osv

Det är i mitt tycke mycket bra. Jobbar nu på att lära känna nya assistanschefen, annars hade det varit perfekt. ☐

Det är okej

Dom behöver inte. dom är bättre. ☐☐♥♥♥

Eftersom jag inte vet vem som är min assistanschef borde alt. vet ej funnits med. Fungerar säkert bra men ev problem har min "gruppchef" fixat med er.

Jobbar fast en dag i veckan men mycket mer i samband med att det behövs

Fler kurser-utbildningar .. fler anhörigträffar ..

Fler träffar med assistanschefen

Mer insikt på budgeten

Fler tillfällen att få träffa andra som har assistans i form av arrangemang från er

Resor med assistans bolaget till något roligt ställe eller

Tex nån gemensam båtresa

Mer reklam grejer från vivida till assistenterna

Förklaring till svaren: Jag har inte haft kontakt med assistanschef.

Ge assistenterna möjlighet till högre lön. Många blir avskräckta att jobba för en lön som inte ökar nämnvärt år efter år. Och där en 20-åring kan ha samma lön som en 50-åring. Assistansen blir inte mer seriös som yrkesgrupp då. Och brukare ser sig om efter andra företag som kan erbjuda bättre löner.

När ni är bortresta eller inte på kontoret så behöver man veta detta innan. Inte när man kanske behöver få tag i personen akut och får ett svarsmail att man är borta.

Det är mycket som oroar en som brukare. T.ex att det har varit mycket byte av personal på kontoret.

Närheten försvinner när olika personer på kontoret gör olika jobb. Hur ska en rekryterare hitta bra assistenter när den personen egentligen inte känner brukaren?

Jag känner att jag har många frågetecken på min budget och varför vissa pengar dras på vissa delar av budgeten. T.ex om någon behöver gå på samtal med psykolog eller liknande. Så har pengar dragits från min assistansomkostnad fastän företagshälsovård är något som företaget bör stå för. Likaså sk. obligatoriska utbildningar som Vivida anordnar själva där man tar pengar från utbildningskontot. Såna utbildningar borde Vivida stå för själva.

Såna här saker är viktiga för mig men det känns inte som att man får gehör för sin oro.

Ge inte folk beviljad semester innan man vet att passen personen/personerna skulle jobba är lösta :)

Har svårt att se hur ni kan bli bättre.

Ni kan ju flytta kontoret till Uppsala, då blir vi glada :-)

Glad påsk!

Hej.

Känner innerligt att ni är tillgängliga och hjälpsamma i alla lägen.

Hjälpen min bror fick juridiskt från Vivida då det behövdes var ovärderligt.

Alltid tacksam och glad att jag agerar som gruppleddare inom ert företag.

Trevlig Påsk.

Hälsningar,

Johan Gester.

Jag har aldrig haft behovet av att kontakta varken min assistanschef eller Vividas kontor så det är väldigt svårt att svara på frågorna som berör dessa två.

Jag har inte behövt stöd och hjälp av min assistanschef men hon är trevlig, vänlig och tillmötesgående. Hon kommer säkert att hjälpa till om jag behöver. Mina svar har därför utgått ifrån vad jag tror om hur det är än vad som har varit.

Jag tycker Vivida gör ett bra jobb och det känns seriöst. Att det inte fungerar ibland har inget med er insats att göra utan det är mer i sakens natur att det verkligen inte är så lätt att lösa dagar ibland. Vi har två assistenter och det är ganska sällan de kan hoppa in för varandra vid sjukdom, om någon vill vara ledig är det lättare men inte ens då är det långt ifrån alltid det går att lösa. Hur ska jag säga, jag tittar på min mobil varje varje morgon för att se så att inte assistenten hört av sig och inte kan komma. Det är precis som om man var tvungen att höra efter om förskolan var öppen, varje dag, men jag vet inte hur det skulle kunna vara annorlunda?

En annan sak som skulle kunna bli bättre är riktigt grundläggande saker som information om hur t ex pengar från assistansomkostnader fungerar. Vi har haft assistenter som inte haft en aning om var pengarna kommer ifrån, eller att de kan ta slut eller varför de ens finns. Det är klart att jag kan visa och berätta men jag tror det skulle vara bra om det även kom från er.

Jag har alltid fått hjälp av er när jag behövt det!

Lättare att komma i kontakt med assistanschefen alt ha två assistanschefer till gruppen då det ofta är problem att nå dem när man behöver hjälp.

Mer

Mitt förslag är att ni tar itu med två saker:

1. Rekryteringen

När ni rekryterar så tar ni frågor om ingångslön och förväntad arbetstid/ villkor direkt innan ni slussar vidare till föräldrar/ anhöriga/ brukare. Genom att vara tydliga med vilka rättigheter och skyldigheter assistenten har slipper vi bjuda in onödigt många personer in i vårt hem och lägga tid på personer som inte kommer ta jobbet/ trivas etc.

2. Stötta arbetsledare

När det blir problem mellan assistent/ arbetsledare eller i arbetslaget kan ni kliva in och ta chefsrollen på allvar.

Som det är idag är det vi som måste reda ut det mesta vilket inte alltid fungerar. Om vi arbetsledare ska ha chefsrollen på det sätt som är nu bör vi också få betalt därefter. Om inte så måste personalchefen ha högre kontroll och ansvar.

Möjlighet att omdisponera pengar för utbildning och assistansomkostnader på ett mer flexibelt sätt och kunna påverka timsättning för anställda assistenter.

Ni ar redan basta!

När man beställer kläder tar leveransen alldeles för lång tid.

Det har varit sämre det senaste halvåret då många personer har slutat på kontoret som har en stor betydande roll.

Men nu har jag hört att Tom är på väg tillbaka ett stort +.

Om assistenchef är borta / ledig mm

Se till att alltid det är bara EN annan ass chef tar över inte som nu med jour.

Då slipper man som anhörig eller arbetsledare inf hela situationen innan man kommer till problemet□

Rekrytering av assistenter måste bli bättre. Man måste bli bättre på att hitta bra och pålitliga assistenter.

Se över möjligheterna att höja assistenternas löner.

Snabbare rekrytering av att anställa nya assistenter. Kanske låta anhöriga ta mer del av platssökande.

Vara tydliga med vilka rutiner som ska gälla hos kunden samt följa upp att de verkligen efterlevs.

Svårt att rekrytera i Stockholmsområdet.

Synas mer så fler känner till bolaget vilket underlättar vid rekrytering.

Samarbete mellan grupperna med vikarier exempelvis. Ett förslag är att ha någon eller några resurser som fungerar i flera grupper och därmed kan täcka upp vid behov.

Nytänkande vid rekrytering: Viktigt att rekryterare känner den kund den ska rekrytera till samt dess familj.

På det viset ökar chansen att hitta matchande personal. När det gäller att rekrytera till mindre orter är det svårt att få människor från större städer att pendla till jobbet om avståndet är för stort. Därför föreslår jag träffar och andra jippon även lokalt för att göra Vivida mer synligt. Kontakt med vårdskolor lokalt kan också vara användbart samt lokal annonsering gällande personal.

Utbildning av alla som skall arbeta som assistenter i förhållningssätt, information om vad yrket innebär och vilken roll man förväntas anta i arbetet.

Bygga upp en kunskapsbank baserat på erfarenheter från både anhöriga och assistenter som alla kan använda sig av för att få stöd och idéer.

Anordna tättare träffar för anhöriga att utbyta erfarenheter. Gärna anordna föreläsningar i samband med detta.

Familje och personaldag vid Ässundet vore en trevlig aktivitet, då man kan umgås kunder, anhöriga och assistenter samt Vividas personal för att skapa lite vikänsla. Man kan få prova på fiske och andra aktiviteter kanske och kanske samlas runt elden och grilla korv framåt kvällen.

Ta hand om föräldrar på samma sätt som de övriga assistenterna. Känner oss ibland utnyttjade för att vi tvingas jobba mer extra än vi önskar.

Tycker att ni kan höra av er till mig som förälder oftare för att kolla av så att allt fungerar. I livet med assistenter och ett barn i behov av stöd är det inte alltid man har tid att höra av sig själv.

Vidare så tycker jag att det tråkigt att behöva leta assistenter själv och det känns tungt att göra ert jobb då vi ändå har anlitat er för att göra just detta.

Vi hadde en annan Assistanss chef först som ville styra gruppen i detalj glömde bort att det fanns en arbetsledare som bevakade hur kunden ville ha det. Det kändes främmande för mitt sätt att arbeta som en erfaren service människa.

Det sätt som vi arbetar fungerar bra många tankar kommer i gruppen hur vi skall ha det läggs fram till Assistent chefen för dialog fungerar jätte bra , vi har ett kort samtal i veckan och då kan man ta upp det som behövs. vi har hittat rätt spår tillsammans med Oskar och det fungerar jätte bra. Vi jag tror att varje grupp är olika och därför behövs flexibilitet mellan arbets ledare och gruppen samt arbetsledare och Assiseten chef så att kundens önskemål kommer främst.

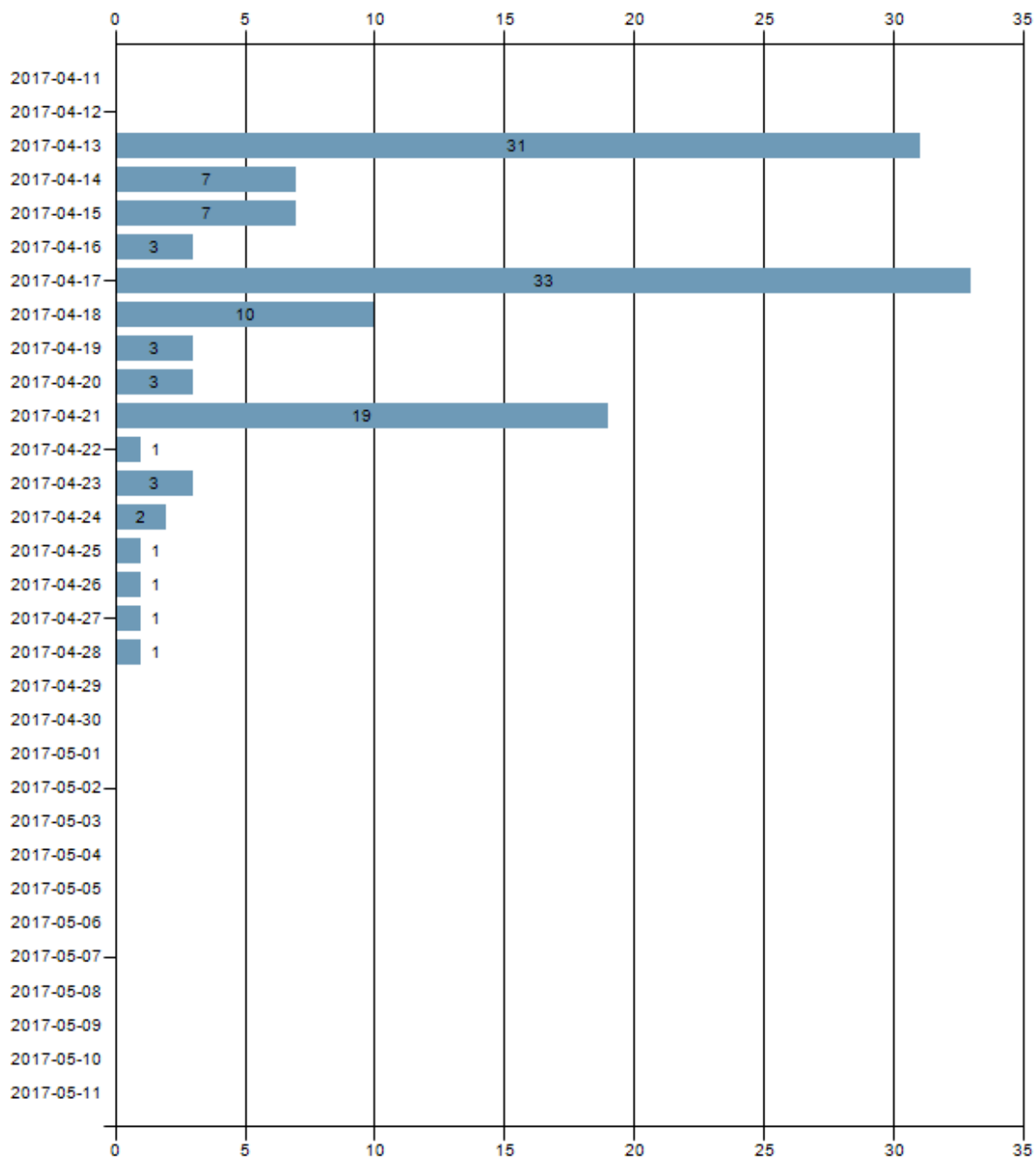
Vi har alltid varit väldigt nöjda med Vivida, men under sista månaderna har det skett lite missöden som vi nu hoppas inte kommer ske igen.

Arbetskläder tar alldeles för lång tid att få från det att man beställt då det tar näsan 6 månader.

Ytterligare filialer runtom i landet

Öppna upp ett kontor i Stockholmsområdet.

Antal svarande under perioden



Mottagare	Ej kontaktbara	Svarande	Svarsfrekvens
228	1	126	55,5%