

Verksamhetsberättelse Bäckbacka 2025

Sammanfattning av året

Hur har verksamheten sett ut och fungerat i stort? Har det skett några förändringar på ledningsnivå, eller andra väsentliga förändringar? Finns några särskilda utmaningar?

Bäckbacka i Röbbäck har haft särskilt boende i egna lokaler på uppdrag av Umeå kommun sedan 1994. Vi har 14 lägenheter för särskilt boende och 31 seniorlägenheter där vi också erbjuder hemtjänst. Utöver det har vi flera hemtjänstkunder i Umeå, Holmsund och byarna runt omkring

År 2016 ändrades ledningen och företaget delades mellan de två ägarna. Sedan dess har ägarstrukturen varit densamma – Grethel Moberg äger företaget och Peter Moberg är verksamhetschef och VD. På kontoret har det däremot skett några förändringar. Under andra halvan av 2025 blev det stora förändringar eftersom Lottas Omsorg inte var valbar som hemtjänstutförare. Detta slog hårt mot oss och vi har anställt mängder med vårdpersonal och utökat kontorspersonal med tre personer

Pandemiåren 2020–2022 var tuffa. Många kunder fick hjälp av anhöriga i stället för oss, vilket märktes ekonomiskt för ett mindre företag. 2025 började bra men andra halvan av 2025 har sänkt oss rejält och nu befinner vi oss i företagsrekonstruktion

Den största utmaningen inför 2026 är att se om vi överhuvudtaget finns kvar som utförare av hemtjänst i Umeå Kommun.

Personalen i hemtjänsten gör ett fantastiskt jobb. De gör stora uppoffringar både på sin fritid och i arbetet för att alla kunder ska få den hjälp de behöver. Men det har blivit svårare att behålla personal när lönekraven ökar och olika arbetsgivare konkurrerar med villkor och arbetstider. Nyanställda stannar inte heller lika länge som förr, utan går ofta vidare efter inskolningen.

Under 2025 har vi haft olika aktiviteter för våra hemtjänstkunder, framför allt samtalsgrupper där deltagarna fått prata om både stora och små saker. Aktiviteterna har

delvis finansierats med statliga bidrag för att utveckla hemtjänsten. Tack vare att vi har egna seniorlägenheter har de som bor där också kunnat delta. På sommaren har vi haft underhållning med trubadurer och andra uppträdanden, och under hösten har samtalsgrupperna fortsatt.

Om vi finns kvar som hemtjänstutförare så kommer vi att fortsätta på den inslagna vägen som tidigare. Inför 2026 satsar vi vidare på olika utbildningar för personalen – både för dem som jobbar i hemtjänsten och de inom det särskilda boendet. Eftersom vår personal ofta arbetar över gränserna, får alla ta del av samma utbildningar så att vi kan fortsätta utveckla verksamheten tillsammans.

Egenkontroll

Har verksamheten genomfört några egna kvalitetsmätningar eller brukarundersökningar? Har resultatet från nationella brukarundersökningar analyserats i verksamheten? Vad har verksamheten noterat och vad har ni vidtagit för åtgärder utifrån resultaten?

Vi följer självklart de nationella brukarundersökningarna och tar till oss både det som fungerar bra och det som kan bli bättre. I den senaste undersökningen fick vi väldigt fina resultat – både jämfört med andra vårdföretag och med kommunen som helhet. Samtidigt finns det alltid saker att utveckla inom alla områden, och det försöker vi hela tiden ta fasta på.

Kvalitet är något vi pratar mycket om på våra APT-möten. Tyvärr händer det ibland att vissa medarbetare verkar fokusera mer på sig själva än på brukarnas behov. När vi märker att något inte fungerar som det ska, tar vi upp det – både i grupp och i enskilda samtal. Det är viktigt för oss att alla drar åt samma håll och att brukarna alltid får den bästa möjliga omsorgen.

Övrigt kvalitetsarbete

Beskriv hur ni i övrigt arbetat med det systematiska kvalitetsarbetet under året.

I slutet av varje verksamhetsår brukar vi prata igenom hur året har varit – vad som fungerat bra, vad som kunnat vara bättre och vad vi önskar och hoppas på inför nästa år. Under 2025 har vi fortsatt med våra mindre grupper där personalen får komma med idéer och förslag, både stora och små. Vid medarbetarsamtalen kommer det också fram många tankar och

synpunkter, och där får vi dessutom chans att fånga upp dem som kanske inte säger så mycket i större grupper.

Precis som tidigare år har vi diskuterat hur året gått och vad vi kan förbättra framöver. Under 2025 har vi även fortsatt med våra regelbundna personalträffar för dem som jobbar ute i hemtjänsten. För att så många som möjligt ska kunna vara med har det funnits möjlighet att delta via Teams.

Eftersom det händer mycket i vårt särskilda boende, får de som bor i våra seniorlägenheter en liten bonus – de bjuds ofta in att delta i aktiviteterna där. Under 2025 har vi dessutom kunnat söka och fått bidrag som används för att utveckla omsorgen för dem som har hemtjänst. Det har verkligen gjort stor skillnad och varit väldigt uppskattat bland de äldre.

Personalomsättning

10 %

Tillsvidareanställd personal med godkänd vårdutbildning

60 %

Andelen kvinnor respektive män

60 % kvinnor, 40 % män

Kompetenshöjning

Beskriv de kompetenshöjande åtgärder som vidtagits för personal och ledning under föregående år.

Under 2025 genomförde vi fler utbildningar än vi först hade planerat, trots att vi tänkte att det skulle bli ett lite lugnare år på utbildningsfronten. Utbildningsinsatserna har erbjudits till både personal inom det särskilda boendet och till dem som arbetar i hemtjänsten.

Precis som tidigare år genomförde vi vår årliga förflyttningsutbildning för all personal, inklusive nya medarbetare som börjat under våren. Den obligatoriska brandutbildningen är också ett återkommande inslag, liksom utbildningar inom palliativ vård.

Utöver det har vi haft utbildning i våra mobilsystem, dokumentationsprogram och genomförandeplaner, samt fördjupning inom digitalisering – till exempel om digitala lås och inköp.

Uppgiftslämnare

Peter Moberg

Verksamhetschef/VD

peter.moberg@backbacka.se

090-223 00