

## Verksamhetsberättelse Civil care 2022

### 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?**

Civil Care strävar efter att ge våra kunder guldkant på deras vardag. Vårt mål är att vara förebilder inom äldreomsorgen och vill vara med och skapa den omsorg vi själva en dag vill använda.

Verksamhetsåret 2022 har präglats av förändringar och en hel del merarbete kopplat till pandemin. Även om det har varit ett utmanande år på flera plan, så har vi lyckats genomföra satsningar på våra kollegor, samt tagit oss igenom ganska omfattande organisationsförändringar.

Under våren blev det klart att vår verksamhetschef även skulle ta sig an rollen som VD, och i samband med detta så tillsattes även en ny styrelse med kompletterande kompetens för att fortsatt driva verksamheten framåt och i rätt riktning.

Övriga förändringar i ledningen är att tidigare verksamhetsutvecklare numera arbetar som enhetschef i Hörnefors.

Även ekonomifunktionen i verksamheten har genomgått en förändring. Från att tidigare haft en ekonomichef, som internt skött hela ekonomifunktionen, så har vi idag gjort oss mindre personberoende. Detta genom att anlita en extern redovisningsbyrå, sköter de ekonomiska delarna. Till detta har vi även anställt en intern ekonomiassistent.

Efter ett år fyllt av utmaningar, bestämde sig verksamhetschef/VD under hösten 2022 att byta inriktning i arbetslivet, det resulterade i att ägaren av bolaget fick ta tillbaka rollen som VD. Därefter påbörjades processen att hitta en ny verksamhetsansvarig.

Under året har vi även fokuserat på att kompetensutveckla våra kollegor, genom att erbjuda olika utbildningar. Detta har verkligen uppskattats då många tycker det är roligt att samla mer kunskap.

I samband med den statliga satsningen, att främja hållbart arbetsliv, så har vi även kunnat erbjuda våra kollegor ett extra stort friskvårdsbidrag. Detta hoppas vi kommer att bidra till friskare och mer hälsosamma kollegor.

För att få möjligheten att hjälpa ännu fler kunder och kunna anställa fler kollegor, så tog vi beslutet att byta till en större lokal i början av året. Att flytta en hel verksamhet är lättare sagt än gjort. Detta löste vi tack vare våra engagerade och lösningsorienterade ledare, som lyckades genomföra flytten utan avbrott i den dagliga driften. Nu har vi nya fräscha lokaler som vi kan växa in i, och som dessutom överträffar de krav som finns, utifrån de avtal vi har att följa.

Sammanfattningsvis har den pågående/efterdyningarna av pandemin bidragit till att det varit ett tufft år för vår verksamhet, men vi ser ljus på framtiden och vi är inställda på att nästa år kommer vara vårt år.

## 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?**

Inom Civil Care bedrivs egenkontroller utifrån "SOSFs 2011:9 Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete" samt LOV-avtalet med Umeå kommun. Vår egenkontrollplan innehåller då bland annat enkätundersökningar för både kunder och kollegor, i syfte att mäta och följa kvaliteten av omsorgen vi levererar. Utifrån resultaten så planeras, utvärderas och utarbetas handlingsplaner för att uppnå förbättringar.

Under året 2022 så har vi vid upprepade tillfällen haft för avsikt att genomföra våra årliga enkätundersökningar. Men eftersom de rådande omständigheter som varit kring pandemi, hög sjukfrånvaro, utbildningssatsningar och förändringar inom ledande positioner, så har dessa undersökningar blivit åsidosatta. Vi har i stället lagt ett större fokus på de personliga mötena, varifrån vi fört en dialog kring vad vi är bra på och vad vi behöver utveckla.

Vi har även tag del av Socialstyrelsens årliga brukarundersökning men har tyvärr inte hunnit analysera den.

Nedan följer några av de punkter som hanteras utifrån kontroller, mätningar och dialoger under året 2022.

- Närvaro: stämpelklocka, NFC-taggar samt digitala körjournaler.

- Dokumentation- att sociala journaler skrivs för samtliga kunder.
- Kvalitet: kartläggning av kontinuitets-snittet och -spridningen för hur många kollegor våra kunder träffar under en 3-veckorsperiod.
- Brandskydd på Astridgården- skyddsronnd om utrymningsvägar, tekniks apparatur samt om all personal genomgått brandsäkerhetsutbildning.
- Personalscheman kontrolleras i förhållande till arbetstidslagen.
- Utreder avvikelser och klagomål.
- Planering: kontroll av att beviljad tid planeras i enlighet med beslut.
- Vårdhygieniskstandard: hygienombud som kontrollerar städ och hygienrutiner.

## Övrigt kvalitetsarbete

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

Under 2022 skedde ett stort arbete med ledningssystemet vi använder enligt de riktlinjer som beskrivs i SOSFs 2006:11 samt 2011:9. För att bättre systematisera det arbete som vi gör så har vi upphandlat ett digitalt årshjul. Detta för att kunna säkerställa det systematiska kvalitetsarbetet som omfattar metoder för uppföljning och utvärdering av verksamhetens planering, genomförande, resultat och utvärdering sker tillfredsställande.

Inom Civil Care värna vi kvarboendepincipen högt. Vi har genom flertalet smarta lösningar kunnat lösa problem tillsammans med kunder för att de ska kunna bo kvar i hemmet, istället för att behöva flytta till SÄBO. I Hörnefors vi är med i en pilotgrupp gällande patientkontrakt tillsammans med primärvården och hemsjukvården för att hitta lösningar på den ökade kvalitét på bland annat HSL insatser som kommer behövas. Vi blir dock bekymrade över den knäreflex som verkar finnas på biståndsmyndigheten och inom viss HSL bedriven verksamhet att skicka patienter som kan klara sig hemma till SÄBO, bara för att det finns plats. Samtidigt som de som verkligen behöver platsen inte får någon då man redan tillsatt platserna.

I samband med de statliga satsningarna valde även Civil Care att göra en extra satsning på just kvalitét när det kommer till kompetensutveckling. Idag har vi ett tillfredsställande utbildningspaket som alla kollegor deltar i samt planerade uppföljningar.

### **Sammanfattade bedömning**

Våra egna kontroller som gjorts under året uppvisar ett gott resultat trots givna förutsättningar. Förbättringsområden som kommer fortsätta följas upp är dokumentation, BPSD-planer, fasta omsorgskontakter, avvikelser, synpunkter och klagomål.

## Personalomsättning

15 %

## Tillsvidareanställd personal med godkänd vårdutbildning

47,7 %

## Andelen kvinnor respektive män

Kvinnor 68 % och män 32 %

## Kompetenshöjning

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

Samtliga anställda:

- HLR - Egna instruktörer
- Förflyttningsteknik - Egna instruktörer
- Demens ABC - Demenscentrum
- Demens ABC - Hemtjänst - Demenscentrum
- Nollvisionen - Demenscentrum
- Psyk Bas E - Egna instruktörer

Instruktörsutbildning för utvalda kollegor inom:

- BPSD

Ledning - Fördjupad utbildning via Almega inom:

- Arbetsrätt
- Organisatorisk och Social Arbetsmiljö
- Systematiskt Arbetsmiljöarbete
- Rättigheter och skyldigheter i samband med sjukskrivning och läkarintyg

## Uppgiftslämnare

Daniel Sund, fd. VD & Verksamhetsansvarig (220101-221116)

[Daniel@pldata.se](mailto:Daniel@pldata.se)

073-801 24 15

Peter Andersson, VD

076-010 15 70