

Verksamhetsberättelse 2023

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?

Året 2023 kan sammanfattas som händelserikt där mycket har hänt i vår omvärld och som både direkt och indirekt påverkar oss.

Vi har sett en minskning i vår personalomsättning i år, vilket glädjer oss enormt och ger oss samtidigt möjlighet att skörda frukterna av det arbete vi lagt på personalrelaterade projekt och kompetenshöjande åtgärder.

Då god arbetsmiljö vanligtvis inte lyfts fram som en styrka i vår bransch så jobbar vi generellt i motvind när det gäller kompetensförsörjning. Därför har vi varit väldigt glada och stolta över att genom statsbidrag kunna erbjuda delar av vår personal möjligheten att gå ner i arbetstid med bibehållen lön. Vi har även satsat på att som arbetsgivare initiera fysisk aktivitet under arbetstid samt psykosociala åtgärder i form av gemensamma fikastunder och samvaro. Något som har varit väldigt uppskattat och som vi hoppas få möjligheten att fortsätta med. Vi är övertygade om att personal som trivs och känner meningsfullhet på sin arbetsplats också vill göra positiv skillnad i sin yrkesroll.

På vägen till att bygga en ännu mer attraktiv arbetsplats så har fortbildning fått ta mer plats i år. Vi har förstärkt inskolningsprogrammet för våra nyanställda samt satsat hårt på HLR-utbildning. Vi har även påbörjat vår resa till att bli Stjärnmärkta. I och med det kommer vi att kvalitetssäkra och avsevärt höja den kompetens som finns i vår verksamhet gällande demens.

Under årets senare halva nåddes vi dock av beskedet att de invånare i Umeå Kommun som är beviljade boendestöd inte längre har rätten att välja sin utförare. Ett ideologiskt beslut där följderna för den enskilde kan komma att innebära en total ommöblering i den trygga sfären. De relationer och den ömsesidiga respekt som i många fall har tagit oss år av arbete för att

skapa, ska nu rivas upp och ersättas. De verkliga konsekvenserna för den enskilde har vi inte sett och de konsekvenser som endast rör vår verksamhet kommer att bli svåra att förutsäga. 2023 får också representera ett år då vi varit tvungna att fokusera på krisberedskap och It-säkerhet på en annan nivå. En nivå som är icke önskvärd men tyvärr nödvändig då ökad risk för olika typer av attacker är en verklighet.

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?

Kundnöjdheten är såklart extremt viktig för oss. Vi har under alla år haft olika metoder för att både mäta och samla in information om våra kunders nöjdhet. Dessa består dels av personliga besök som bokas endast i syfte för att höra hur kunden upplever sin hemtjänst. Men kontrollen innefattar även det arbete som görs av både kontaktperson och teamledare i det dagliga arbetet för att kontinuerligt stämma av kundnöjdheten i ett större plan. Vårt mål är att vi ska ha en bild av varje kunds nöjdhet som ska vara så nära verkligheten man kan komma.

Vi läser och tar del av brukarundersökningarna varje år och har gjort så även i år. Till skillnad från den enskilda kundnöjdheten så får vi här ett trubbigare verktyg för analys. En del frågor i undersökningen tycker vi sticker ut och är intressanta att analysera lite extra om man kunde utgå ifrån att undersökningen är helt fri från bias. Vi har valt ut några frågor som vi under 2024 ska undersöka lite närmare.

Övrigt kvalitetsarbete

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

Vi arbetar efter ett årshjul för att säkerställa att vår kvalitet, inom olika områden i vår verksamhet, systematiskt och fortlöpande utvecklas och följs upp.

Vi arbetar processinriktat gällande kvalitet genom att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp verksamheten. Detta sker praktiskt genom att vi systematiskt arbetar med att upprätta riskbedömningar, upprätta rutiner, revidera rutiner, rapportera avvikelser, följa upp inkomna klagomål och synpunkter, dokumentera, rapportera in tillbud och arbetsskadeanmälningar, genomföra skyddsronder, mm.

Vår handlingsplan inför nästa år handlar i stora delar om att ytterligare förbättra våra rutiner kring introduktionen av ny personal i och med att vår vårdtyngd har ökat från tidigare år. Det finns även önskemål från personalen av ytterligare utbildning inom ergonomi och förflyttningsteknik. Detta är delar som vi kommer att fokusera på under 2024. Frågor gällande vår arbetsmiljö har analyserats tillsammans med våra skyddsombud.

Vår dagliga planering sker i Carefox som är ett system för planering, uppföljning och kvalitetssäkring. I det systemet följer vi upp; schemaläggning, sjukfrånvaro, tidrapportering, effektivitet osv.

Personalomsättning

16 %

Tillsvidareanställd personal med godkänd vårdutbildning

50 %

Andelen kvinnor respektive män

67 % kvinnor, 33 % män

Kompetenshöjning

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

- Förstärkning av introduktionspaket till nyanställda
- Utbildning i basala hygienrutiner
- Ergonomi- och förflyttningsteknik
- HLR-utbildning
- Instruktörsutbildning Stjärnmärkt
- Uppstart av Stjärnmärkesdiplomering av hela verksamheten

Uppgiftslämnare

Linda Holmlund, delägare

linda@dinochmin.se, 070-654 07 08

2024-01-31