

Verksamhetsberättelse Din och Min omsorg 2021

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?

Vår bransch och till lika vår verksamhet har på grund av Covid 19-pandemin verkat under stor press de senaste åren - så även under 2021. Vi anser dock att vår verksamhet lyckats upprätthålla mycket god kvalitet till våra kunder trots att vårt arbete försvårats på flera områden. Med strikta rutiner om hemmavarande vid minsta symptom så har sjukfrånvaron bland vår personal varit högre än normalt. Hög sjukfrånvaro har ställt höga krav på planeringsarbete för att kunna leverera det vi lovat, både i form av förväntad kvalitet och det lilla extra. De proaktiva åtgärder och rutiner som tagits fram för att förhindra smittspridning bland våra kunder har varit mycket framgångsrika. Under året har stort fokus legat på att hålla oss uppdaterade kring nya restriktioner och regionala rutiner för att snabbt kunna agera korrekt varje dag.

Den absolut största utmaning som vi just nu står inför är att generellt rekrytera medarbetare till vår bransch. Vi har under de senaste 10 åren märkt en ständig nedgång i antalet sökande till annonserade tjänster. Men bara det senaste året är utfallet av annonsering både när det gäller kvalificerade sökande och sökande över huvud taget på ett skrämmande lågt antal. Utbudet möter inte i närheten den efterfrågan som råder. Utmaningen förstärks ytterligare då de sökande förutom personlig lämplighet för yrket, även ska behärska det svenska språket samt uppfylla de utbildningskrav som också ställs av våra kommunala politiker.

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 kontinuerligt upp hur våra kunder upplever vårt arbete hos dem. Det sker främst via telefonsamtal från arbetsledare och/eller verksamhetschef och via direktrapportering från våra medarbetare. Då det sammantaget från både brukarundersökningar samt vårt eget kvalitetsarbete framgår att väldigt många kunder upplever sig ensamma så har vi gjort tätare uppföljningssamtal samt gett handfast information om hur personalen kan agera för att göra besöket mer meningsfullt. Vi har också - även om pandemin avsevärt försvårat detta - i allra högsta grad prioriterat personalkontinuiteten hos kunder där vi ibland är den enda kontakten och tryggheten dom har.

De avvikelser som sker i vår verksamhet samt de synpunkter och klagomål vi får mäts och följs upp. Dessa punkter, tillsammans med övriga kvalitetsmätningar utgör en viktig del i den kvalitetsavstämning vi gör. Den egenkontroll vi utför kring våra basala hygienrutiner har ytterligare förfinats och i år har vi påbörjat ett arbete med självskattning. Syftet med självskattningen är att göra våra medarbetare uppmärksamma på sin egen följsamhet i varje del av de basala hygienrutinerna.

Övrigt kvalitetsarbete

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

Arbetet med kvalitet tar mer och mer plats i vårt dagliga arbete. Spännvidden mellan dessa områden är stora och går från större komplexa kvalitetsfrågor till mer enkla former för hur vi ska arbeta. Vår verksamhet använder sig av ett årshjul för att säkerställa att vår kvalitet inom olika områden systematiskt och fortlöpande utvecklas och följs upp. Under året har vi förutom de ordinarie hållpunkterna bland annat

arbetat med att identifiera och tydliggöra vilka ansvarsroller vi har inom respektive kvalitetsområde som t.ex. riskanalys, avvikelshantering, egenkontroll, synpunkter & klagomål, kvalitetsavstämning. Det gör att varje medarbetare på daglig basis blir mer involverad i kvalitetsarbetet på ett tydligare sätt och därmed blir verksamheten mer greppbar för alla.

Personalomsättning

24% personalomsättning 2021.

Tillsvidareanställd personal med godkänd vårdutbildning

55%

Andelen kvinnor respektive män

66% kvinnor och 34% män.

Kompetenshöjning

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

Under året 2021 har det kompetenshöjande arbetet försvårats avsevärt då våra medarbetare i första hand har behövts ute hos våra kunder. Vi hade för avsikt att genomföra en HLR-utbildning för den personal som inte hade aktuella kunskaper men verkligheten har inte tillåtit det då vi inte haft resurser för att kunna avstå personal för det ändamålet. Samtliga utbildningstillfällen i HLR skjuts upp till 2022. Vi har under året etablerat en kontakt med en ny leverantör som ska förse oss med digitala kurser som vi själva handplockar utefter aktuellt behov. Tanken är att dessa digitala kurser bland annat ska kunna genomföras på tid där det plötsligt uppstår luckor i schemat men även kunna schemaläggas för att säkerställa att samtlig personal kontinuerligt tar del av all ny kompetenshöjning oavsett när medarbetaren anställdes. Vi har under de tillfällen personalen samlats för AP-träffar haft kontinuerlig information om basala

hygienrutiner samt samtal och kunskapsdelning om hur vi ska kunna göra våra besök hos kund så kvalitativa och meningsfulla som möjligt inom de ramar vi har fått. Vi har också tagit in psykolog i mindre arbetsgrupper för att få nödvändiga verktyg för att kunna hantera specifika svårigheter som kan uppstå i vårt arbete. Personer i ledningen har erbjudits och utnyttjat handledning till viss del.

Uppgiftslämnare

Linda Holmlund

delägare

090-13 33 42

linda@dinochmin.se