

## 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?**

Bäckbacka Röbäck har bedrivit Särskilt boende i egna lokaler på uppdrag åt Umeå Kommun sedan 1994. Bäckbacka har egna anläggningar där man bedriver särskilt boende i 14 lägenheter samt seniorlägenheter i de övriga 31 lägenheterna och i dessa bedriver vi hemtjänst i. Vi har dessutom flertalet ärenden i Umeå tätort, men även Holmsund samt byarna runt ikring huvudanläggningen i Röbäck. Merparten av dessa uppdrag ligger ändå i byarna samt stadsdelarna på söder sida om älven. 2016 gjordes en ledningsförändring i företaget och det delades också mellan de två aktieägarna. Sedan dess har ägarstrukturen sett likadan ut med Grethel Moberg som ägare och Peter Moberg som Verksamhetschef/VD. De förändringar som skett är på kontorssidan i företaget. Anki Westermark är kvar som Personalchef, men har aviserat sin avgång eftersom hon går i pension nu till sommaren 2024. Vi har också två personal som jobbar med planering och schemafrågor, samt en personal som arbetar med larm, it-frågor samt andra tekniska system som är ett måste för att verksamheten ska flyta på. Verksamheten har under 2023 fungerat väl och den stora skillnaden är att Covid inte längre ses som en samhällsfarlig sjukdom. Dock så ligger den hela tiden kvar i "bakvattnet" och skvalpar och dessa påbud där personalen tvingas använda munskydd kommer nog att vara en verklighet som kommer att följa oss lång tid framöver. Under Pandemiåren 2020-2022, hade Bäckbacka ett stort antal hemtjänstkunder som med hjälp av anhöriga och andra skötte sina vardagliga bestyr med hjälp av dessa anhöriga. Detta var kännbart ekonomiskt för ett litet företag och även om 2022 var en återgång mot det normala, så har också 2023 varit kännbart rent ekonomiskt.

De största utmaningar som vi har framför oss under 2024, är precis som 2023, att rekrytera personal, och gärna utbildad sådan. Vi har upptäckt att den personal som söker både tjänster och extrajobb är anställda inom kommunal hemtjänst/vårdboenden eller andra

externa utförare. Detta kommer i slutändan att leda till att det är samma personal som jobbar åt de olika företagen i hemtjänst.

Personalen i hemtjänsten gör ett fantastiskt arbete. De måste göra en hel del uppoffringar både på sin fritid, men också för att tillgodose alla olika behov som hemtjänstkunderna har och som beviljats. Vi såg under 2022 en stor förändring hos de som söker jobb inom hemtjänsten och denna "trend" var återkommande även under 2023. Lönekraven är mycket högre, man "spelar också ut" olika hemtjänstutövare mot varandra gällande löner, arbetstider osv. De som kommer och går en inskolning blir inte heller kvar på sin arbetsplats lika länge och personal har lättare för att "söka sig någon annanstans". Dessutom har det nya "försörjningsbeloppet" satt en hel del käppar i hjulen. Det går inte att tillgodose det kravet för att människor ska få arbetstillstånd. Detta kommer i framtiden att bli ett ännu större problem för oss inom vården.

Under 2023 har vi haft olika aktiviteter för våra hemtjänstkunder. Tonvikten har legat på samtalsgrupper med givande samtal om både stort och smått. Vi har även blandat med boende från det särskilda boendet, vilket varit givande. Dessa aktiviteter har kommit till stånd genom delvis finansiering av bidrag från Staten för att utveckla hemtjänsten. Eftersom vi har en egen anläggning med seniorlägenheter så har de som har hemtjänst varit med i dessa grupper. Under de varma månaderna under året (sommaren), så har vi haft en del uppträdanden med både trubadurer och annan underhållning. Under hösten har vi fortsatt med våra grupper. Då det gäller personalen 2024 kommer vi att fortsätta med olika utbildningsblock för att utveckla både hemtjänst samt personalen som jobbar där. Utbildningar för vår personal är likadana både i det särskilda boendet och i hemtjänsten eftersom vår personal jobbar över gränserna och inte enbart i någon av verksamheterna.

## 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 tittar självklart på de nationella brukarundersökningarna och tar till oss vad som är bra samt mindre bra. Den senaste undersökningen visar att vi har ett gott resultat, både jämfört med andra vårdföretag samt kommunen som helhet. Det finns alltid potential att förbättra sig över hela spektrat. Under 2023 har vi pratat med våra brukare ute i hemtjänsten och tyvärr var det inte alla som ville svara på våra frågor utan det vanligaste svaret var "det funkar bra tycker jag". De frågor man diskuterat är tillgänglighet, både kontor samt omvårdnadspersonal, kvalitet på vårdutförandet, renlighet/städning. De svar vi fick in visade

på att tillgängligheten är mycket bra, och det gäller alla olika personalkategorier. Vårdkvaliteten är upplevs också bra. Det som vi får motta lite kritik för är städning. Precis som i det särskilda boendet, så verkar det slarvas en del, och eftersom det ibland är samma personal som utför städningen så kanske det finns en "röd tråd".

## Övrigt kvalitetsarbete

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

I slutet av verksamhetsåret har vi alltid diskuterat året som varit och vad som varit bra, mindre bra samt önskemål och visioner inför kommande år. 2023 så har vi fortsatt med våra mindre grupper där personal kommit med förslag i stort som smått. Vid medarbetarsamtalen kommer det också fram en del åsikter, samt att vi under medarbetarsamtalen kan fånga upp de som inte är mest aktiva i större grupper. Under hela hösten, har vi arbetat med att stärka personalgruppen som arbetar i hemtjänsten och även de som arbetar på kontoret och med planering av verksamheten. Detta gjordes möjligt via en satsning från staten på både medarbetarutveckling och chefsutveckling.

Vi har varje år diskuterat året som varit och vad som kan göras bättre. Vi har också under 2023 fortsatt med regelbundna personalträffar med de som jobbar ute i hemtjänsten. Även möjlighet att ansluta via Teams för att så många som möjligt ska kunna delta. Eftersom det anordnas mycket aktiviteter i det särskilda boendet, så har de som bor i våra seniorlägenheter en liten fördel, eftersom då det anordnas aktiviteter i det särskilda boendet, så blir ju också dessa seniorlägenheter erbjudna att vara med. Under 2023 har vi fortsättningsvis kunnat söka och även blivit beviljade bidrag för att utveckla omsorgen och vården av de som har hemtjänst. Vi ser att det varit otroligt bra för de äldre.

## Personalomsättning

Uppgift saknas

## Tillsvidareanställd personal med godkänd vårdutbildning

86 %

## Andelen kvinnor respektive män

70 % kvinnor, 30 % män

## Kompetenshöjning

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

Under 2023 utförde vi en stor andel utbildningar för personalen. Dessa utbildningsinsatser har erbjudits till de som jobbar i särskilda boendet, såväl som till de som jobbar i hemtjänsten vår årliga förflyttningsutbildning för alla i personalen samt de som kommit till under våren. Den obligatoriska brandutbildningen är ett inslag som är återkommande. Vi har även haft mer utbildning i Palliativ vård. Detta är ett inslag som personalen inte kan få för mycket av. Det uppstår ständigt nya funderingar i detta ämne.

Under 2023 hade vi också olika "stationer" där personal fick prova på olika praktiska moment som att sätta PVK, spola KAD, blodtrycksmätning med mera.

- Utbildning i arbetssätt mobilsystem, dokumentationsprogram, genomförandeplaner
- Utbildning Förflyttningsutbildning.
- Utbildning Digitalisering av insatser
- Utbildning Demenssjukdomar med inriktning mot Alzheimer
- Utbildning i miljö/ecodriving

### Uppgiftslämnare

Peter Moberg Verksamhetschef/VD

peter.moberg@backbacka.se

09022300

2024-01-30