



ecura

Årsrapport
2022

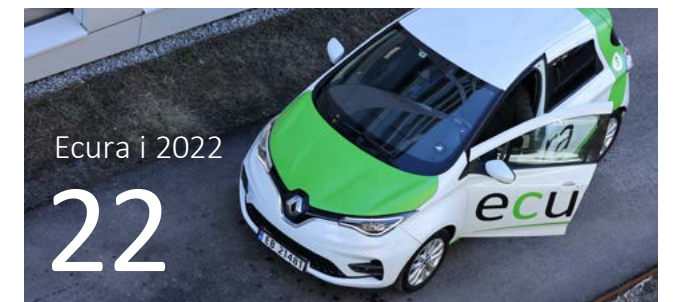


ISO 9001
ISO 14001
ISO 45001
ISO 27001



100%

– Ecura er 100% norskeid, og ledende ansatte eier selv 60% av selskapet. Det viser at vi har tro på Ecura og jobben vi gjør.



Innhold

Nøkkeltall	4
Om Ecura	6
Vår berettigelse	8
Ecura i 2022	10
Melding fra CEO	12
Hva vi står for og måler oss på	16
Velferdsmiks bidrar til bedre helsetjenester for alle	18
Gode verdier understøtter en god kultur	22
Vår historie	24
Våre ansatte og slaget om arbeidskraften	26
Noen fakta om Ecuras ansatte pr 2022	27
Ledelsen i Ecura 2022	28
Våre virksomhetsområder	30
Bo og habilitering	31
Veiledning og habilitering	32
Hjemmetjenester	33
BPA	34
Helsebemanning	35
Rus og avhengighet	36
EcuraAkademiet	37
ISO-sertifisert ledelsessystem	38
Fag og kvalitet	40
Teknologi og informasjonssikkerhet	41
ESG – Environment Social Governance i Ecura	43
Ecuras kontorer	46

Avtale
med
over 200
norske
kommuner

Nøkkeltall



3 220
kompetanse-
hevende
e-lærings kurs
gjennomført

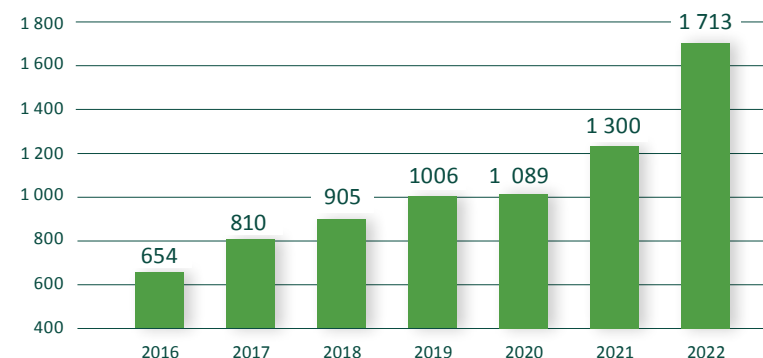


hver dag fikk 4 000
pasienter hjelp
av en ansatt i vår
avdeling for vikar og
bemanningstjenester

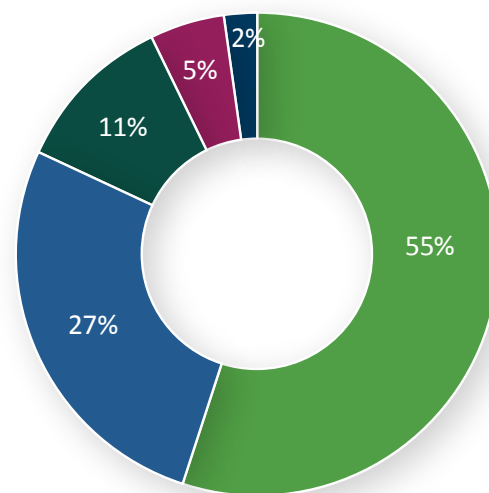
1,7 mrd i omsetning

i 2022, en økning fra 100 millioner i 2016

Proforma omsetning (NOK million)



Andel omsetning per
virksomhetsområde 2021



- Bo og habilitering
- Helsebemanning
- BPA
- Hjemmetjenesten
- Rusavvenning

Over 3 500
ansatte

Ca 1 000 nye medarbeidere
i løpet av 2022



Re-sertifisering på
4 ISO-standarder
gjennomført
uten avvik



750 tjeneste-
mottakere

Som daglig får bistand fra våre tjenester innen
bo og habilitering, veiledning og habilitering,
hjemmetjenester og BPA og rus og avhengighet.





*Fra 150 til over
3 500 ansatte
på 6 år*

Om Ecura

Ecura er et resultat av flere selskaper som har slått seg sammen for å bygge et kvalitetsbasert norskeid helse- og omsorgsselskap hvor kompetanse og kompetanseutvikling er en av grunnstenene.

Vi er nå Norges raskest voksende private helseforetak og sysselsetter ca 3 000 ansatte fordelt på ulike virksomhetsområder. Våre tjenester omfatter heldøgns tjenester for personer med særlige omsorgsbehov, veiledningstjenester og avlastning, brukerstyrt personlig assistanse (BPA), hjemmetjenester, vikartjenester for helsepersonell samt rusbehandling (Vangseter). Gjennom «Helsekursportalen» tilbyr vi nettbaserte helsekurs for helsepersonell.

I Ecura jobber vi etter verdiene Endringsorientering, Omsorg (av latin Cura), Utvikling, Respekt og Ansvar. Vi skal gi omsorg med respekt og verdighet forankret i gode systemer. Derfor er vi ISO sertifisert både innen miljø, arbeidsmiljø og kvalitet.

Selskapet har virksomhet over hele landet.

Som første helseforetak i Norge ble vi også sertifisert for ISO 27001; informasjonssikkerhet i 2020.



ISO 9001 - Kvalitet
ISO 14001 - Miljø
ISO 45001 - Arbeidsmiljø
ISO 27001 - Informasjonssikkerhet

Vår berettigelse

Vi bidrar til å løse morgendagens helse- og velferdsutfordringer i Norge

Helse-Norge står foran store utfordringer. I 2030 vil det være flere eldre enn yngre i Norge. Dette gjør at det blir stadig færre til å yte tjenester og flere som trenger hjelp, fordi forholdet mellom eldre og yngre blir så skjevt. Samtidig har vi knapphet på helsepersonell i Norge. Små kommuner i distrikts Norge sliter også med å levere krevende lovpålagte helse- og omsorgstjenester til sine innbyggere. Der kan vi bidra med viktig kompetanse og kapasitet.

Som en privat aktør spiller vi en viktig rolle, vi tilbyr kapasitet og kompetanse til kommuner som trenger våre tjenester.

Og tjenester levert gjennom oss gir like god utnyttelse av skattebetalernes kroner, som det ville gjort via det offentlige. En offentlig rapport fra Velferdstjenesteutvalget (NOU 2020:13) beviser dette grundig. Offentlige midler bevilget til velferd blir til velferd.

Som en privat aktør har vi kun en berettigelse dersom tjenestetilbudet vårt er forankret i kvalitet og kompetanse. Vi skal være effektive gjennom god organisering som frigjør ressurser for samfunnet. Da er integritet og åpenhet viktig. Integritet innebærer at vi som organisasjon viser at det er et tydelig samsvar mellom det vi sier at vi skal gjøre, og det vi faktisk gjør. Det gir gode tjenester til den enkelte, trygghet for pårørende og en sikkerhet for at vi etterlever inngåtte avtaler med de ulike oppdragsgiverne. Sist, men ikke minst, skal vi vise åpenhet, noe som betyr at vi har en åpen dør for tilsynsmyndigheter, og vi skal være inviterende og engasjerte i dialoger med brukerorganisasjoner, oppdragsgivere og offentlige instanser vi skal samarbeide med.

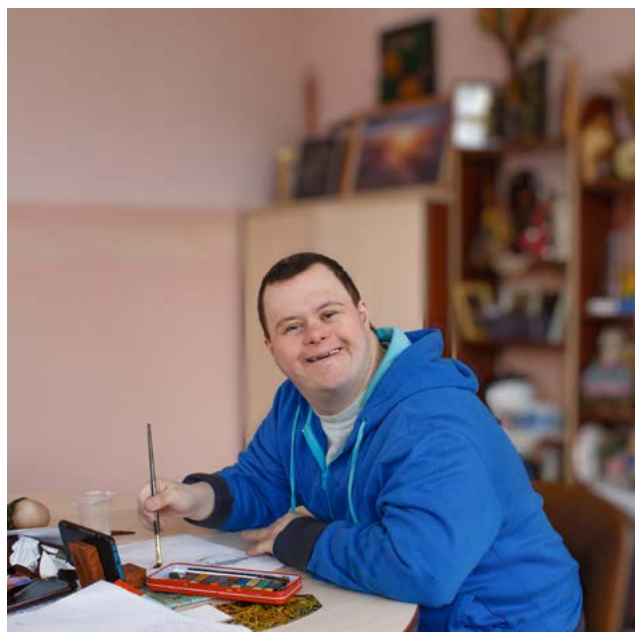


Alf er en tjenestemottaker i Ecura. Høsten 2022 gikk en av hans største drømmer i oppfyllelse - å se Manchester City spille på hjemmebane. Foto: vg tv



Ecura i 2022

- Ecura overtar Abcent AS og Varde Omsorg AS. Gjennom Abcent styrker vi våre tjenester innen BPA, Bo og Habilitering, Veiledningstjenester i hjem og skole, og gjennom Varde Omsorg AS styrker vi vår virksomhet innen heldøgns omsorg.
- Vi starter nye tiltak i Bo og habilitering i samarbeid med UDI.
- Ny IT-driftspartner er i full drift uten overgangsproblemer.



- Vi etablerer ny organisering av Ecura Bo og habilitering og en organisatorisk enhet for Fag og Veiledning. Vi samler all heldøgns drift under en enhet, og etablere en regionstruktur med 6 regioner; Region Møre, Region Midt-Norge, Region Vestlandet, Region Innlandet, Region Viken Øst og Region Oslo Viken Vest.
- Vi ruller ut nye CRM løsninger, vi ruller ut bedre håndtering av avvikshåndtering og vi bruker teams for oppfølging ned på brukernivå.
- Vi blir kåret som aller best i vårt anbud for BPA til Oslo kommune. 19 bedrifter deltok i konkurransen og Ecura kom på topp blant de 10 som fikk konsesjon.
- Ecura konsernstab flytter inn i nye lokaler i Østensjøveien 14 i Oslo.
- Ecura bidro med en halv million kroner til Røde Kors sitt viktige humanitære bidrag i Ukraina.



- Ecura deltar på Arendalsuka blant annet i paneldebatt i regi av NHO Geneo med tema «Sammen om løsningene».
- Det er høysesong for vår virksomhet innen Helsebemanning og vi tar imot 400 kandidater i løpet av 2 hektiske uker i juni.



- Vi blir re-sertifisert for alle ISO-standarder Informasjonssikkerhet (27001), Kvalitet (9001), Miljø (14001) og Arbeidsmiljø (45001). Vangseter blir også ISO-sertifisert på samme standarder.
- Ordningen Fritt Behandlingsvalg besluttet avviklet i Stortinget, noe som får alvorlige konsekvenser for vår virksomhet på Vangseter.
- Første runde med Lederutviklingsprogram i Ecura avsluttes. 50 ledere har vært gjennom et program over 12 måneder med 6 fysiske samlinger og Teams møter.
- Vi har økt antall ansatte med 600 personer.
- Ecura blir godkjent for utstedelse av Social Bonds. Det betyr at vi er vurdert som kandidat for investorer som ser på selskaper som er i overensstemmelse med FN's bærekraftsmål.
- Vi har hatt en bra likviditetsutvikling og reduksjon av gjeld, til tross for oppkjøp.



Melding fra CEO



- Listen over forbedringsarbeid som er gjennomført er lang og jeg er stolt over hva dyktige ansatte har evnet å levere i 2022 som ble det beste året i Ecuras historie.

Hvorfor vekst

I 2022 passerte Ecura 1,7 mrd i omsetning og økte antall ansatte i konsernet med over 1 000 i løpet av året. Det betyr at vi hadde en total omsetningsvekst på 50 prosent som inkluderer oppkjøp av Varde AS og Abcent AS. Egen vekst før oppkjøp var på 31 prosent. Det overgår langt forventningene vi hadde ved inngangen til 2022. Vi ønsker at flere skal få nytte av de tjenestene vi gir. Så lenge vi bidrar til en bedre hverdag for de vi gir tjenester til, er vi stolte av å vokse. Det er også samfunnsnyttig.

Vekst gjør det mulig å investere

Gjennom vekst sikrer vi at det er mulig å investere tungt i fagsystemer og opplæring. Med våre ledelsessystemer der ISO sertifisering innen kvalitet, miljø, arbeidsmiljø og informasjonssikkerhet er sentrale, viser vi vår høye ambisjon for kvalitet og sikkerhet i tjenestene. Vi er fortsatt det eneste helseforetak i Norge som har alle disse sertifikatene.

Vi tiltrekker oss arbeidstakere

Veksten i Ecura gjør det mulig å bygge mange fagmiljøer og tiltrekke oss den beste kompetansen. Vi bygger kompetansemiljøer innen ulike helsefag, men også

innen støttefunksjoner som HR, IT- systemer og -drift og økonomistyring. Deling av best practise på tvers av funksjoner gir verdi.

Vekst gir mulighet for satsinger

Ecura har økt sin inntjening i kroner, men redusert den i prosent av omsetning. Det siste skyldes en bevisst satsing på forbedringsarbeid i oppkjøpte virksomheter, forbedrede lønns- og avtalevilkår samt en infrastruktur som gjør det mulig å vokse. Vi mener at marginene ikke skal videre ned, men vår lønnsomhet viser at vi ikke har superprofitt innen skattefinansierte tjenester.

Lavt sykefravær og politiske dogmer

Vi har et sykefravær som er langt lavere enn offentlig sektor innen samme tjenesteområder. Også i 2022 har vi slitt med pandemi, men også andre luftveisinfeksjoner blant våre ansatte, og man har forsøkt å unngå smitte ved å holde seg hjemme mens man tidligere gikk på jobb med de samme symptomene.

Det er en sammenheng mellom sykefravær og trivsel på jobb. Hadde det gjennomgående vært mistrivsel hos en privat aktør som Ecura ville sykefraværet vært høyt sammenlignet med offentlig sektor. Det ville gitt økte kostnader, og de prisene vi oppnår i konkurranseutsatte

– 82% av våre ansatte vil anbefale
Ecura som arbeidsgiver.

anbud hadde ikke vært mulig å leve med. Over 80% av våre ansatte vil anbefale Ecura som arbeidsgiver, og vi følger tariffavtaler.

Derfor har jeg sagt til alle våre ansatte at vi skal løfte hodet, ikke se ned og skjemmes over at vi jobber i privat sektor. Tvert om, vi skal være stolte av den store forskjellen vi utgjør i en velferdsmiks der både private aktører og offentlige myndigheter driver hverandre fremover til det beste for tjenestene og skatteyderne.

Kvalitet i tjenestene

Vi er stolte over at vi høsten 2022 gjennomførte revisjon av alle våre ISO-sertifikater. Det gjorde vi uten avvik. Og vi kan vise til en ny plattform for ledelsessystemer. Vi jobber aktivt med å rapportere og måle, samt følge opp avvik. Dette handler mye om kultur og som et ungt konsern er det viktig å bygge en god ledelseskultur der ledelsen er «tett på». Derfor diskuteres konkrete enkelt-saker for tjenestemottakere hver eneste uke i konsernets kjerneteam.

Medarbeider- og lederutvikling

Ecura har definert «kampen om arbeidskraften» som det aller viktigste strategiske initiativet i 2023. Det gir seg uttrykk i små og store initiativ som skal sikre at Ecura er den mest attraktive arbeidsplassen i vår sektor. Å rekruttere 600 nye ansatte i 2022, i tillegg til å beholde de 400 nye ansatte som har kommet til gjennom oppkjøp i 2022, gir seg ikke selv. Det gir seg heller ikke selv å beholde og utvikle

ledertalenter eller talenter innen ulike fagdisipliner. Derfor er kampen om arbeidskraften øverst på agendaen i 2023. Vi er nå i gang med pulje tre av lederutviklingsprogrammet i Ecura der vi målsetter å utvikle større selvinnsett, gi inspirerende oppgaver og verktøy for utvikling, samt tilby konkrete kurs innen faget HR-ledelse. Dette programmet går over 12 måneder med en blanding av fysiske samlinger og Teams-møter. Det er fint å registrere stor motivasjonen for dette arbeidet.

Kjerneverdiene lever

Tilnærmet ukentlig har vi praktiske eksempler der vi lener oss på verdiene våre i krevende vurderinger.

Det gjelder i endringsarbeid, der Ecuras verdi Endringsorientering blir synliggjort, det gjelder i alt omsorgsarbeid, men der omsorgen også kan gi seg uttrykk i klare forventninger til hverandre. Det gir seg uttrykk i vår ambisjon for utvikling, både for ansatte gjennom faglig utvikling og utfordringer, men også en positiv utvikling for våre tjenester. Respekt handler om å respektere forskjellighet. Det handler om menneskeverd og det handler om respekt for oppgaven og ikke minst respekt i samhandlingen internt. I sum skal vi utvise ansvar, også i krevende situasjoner.

Vi stiller høye krav til Ecuras verdiforankring og jeg er overbevist om at vår verdiorientering bidrar til at vi vokser som vi gjør. Men det gjør også at vi forventer å bli møtt med respekt og vi ønsker også ansvarlighet for premissgivere for vår virksomhet.

Vangseter er forankret i verdier

Vangseter ble etablert i 1986 som en klinikk for rus og avhengighet og har siden den gang snart behandlet over 10 000 klienter.

Men som et resultat av den politiske beslutningen om å avvike Fritt behandlingsvalg må vi dessverre avvike heldøgntilbudet på Vangseter fra 1. juni 2023.

Vi har kjempet en lang og hard kamp for å ta vare på de ansatte og behandlingstilbudet. Men til tross for besøk av

Erna Solberg og lokal ordfører, stort medieoppslag i VG om den fortvilte situasjonen, samt brev til Stortings politikere og sitering fra Stortingets talerstol under høringstime må vi dessverre gå mot styrt avvikling.

Vi har sett en helt fantastisk innsats fra de ansatte som har stått i denne krevende situasjonen over lang tid – uten sykefravær. Vi jobber nå iherdig med å tilby de ansatte som ønsker det muligheter videre i Ecura, og vi ser at deres kompetanse vil være verdifull i flere av våre virksomheter.

Situasjonen med Vangseter er et eksempel på hvordan Ecura etterlever sine verdier. For Ecura har Vangseter liten finansiell betydning (2% av vår omsetning). Vi har hatt fokus på pasientene og deres familier og forsøkt i det lengste å videreføre et tilbud om døgnopphold.

Vi viderefører nå et tilbud om privat poliklinisk behandling, etterverns grupper, og andre tjenester som vil støtte og hjelpe pasienter og pårørende som ønsker vår hjelp.

Gode utsikter for 2023

Vi avrundet 2022 med sterk utvikling og ser at det fortsetter ved inngangen til 2023. Fokuset vårt er operasjonell disiplin og kontroll, høy kvalitet og faglighet i leveranser og fortsatt bygge et selskap som skal være bransjeleder i våre segmenter i Norge.

Per Gunnar Borhaug,
CEO Ecura

*– jeg er overbevist om at
vår verdiorientering bidrar
til at vi vokser som vi gjør.*



Hva vi står for og måler oss på



Vi skal være attraktive for våre ansatte og de som søker seg til oss.



Vi skal rangeres høyest på kvalitet.



Vi investerer i intern opplæring, og vi tilbyr videreutvikling til alle ansatte som ønsker det.



Vi tilbyr høy fag-kompetanse over hele landet

Velferdsmixs bidrar til bedre helsetjenester for alle

En Velferdsmix er et velferdssamfunn som består av et mangfold av offentlige, private og ideelle virksomheter, som jobber sammen for skape et best mulig tilbud.

Velferdsmixs betyr et sterkt offentlig helsevesen som kjøper ekstra kapasitet fra private tilbydere av helse- og velferdstjenester gjennom rammeavtaler.

I debatten om velferdssamfunnet verserer det mange misvisende ord, myter og usannheter. Her er et knippe myter, og fakta:

MYTE: – Via privatiseringen som har skjedd de siste årene har man tappet ressurser – både personell og penger – fra det offentlige.

FAKTA: Ekspertgruppen i Velferdstjenesteutvalget avviser påstanden om at penger bevilget til offentlige formål ikke kommer frem til brukere og pasienter. Sagt på en annen måte: Offentlige midler bevilget til velferd blir til velferd. Penger som blir bevilget til hjemmetjenester, BPA eller annet kommer frem til brukerne og pasientene.

Gode og spennende oppgaver gjør at flere velger å jobbe innen helse- og velferd. Private aktører rekrutterer mange som ellers ikke ville valgt å jobbe innen helse- og velferd. De tiltrekkes av å jobbe i selskaper som gir gode opplæringsmuligheter, gode muligheter for personlig og profesjonell utvikling og trives i virksomheter med god bedriftskultur. Dette bidrar til at det blir flere som velger å bli helsepersonell.

– For Norges befolkning er det greit at private helseaktører leverer offentlige finansierte helse- og omsorgstjenester hvis det gjør at de får den hjelpen de trenger.

Kilde: Helsepolitisk barometer/Kantar 2023



– Et samarbeid mellom det offentlige og private tjenesteleverandører kan bidra til bedre kvalitet og bedre ressursutnyttelse.

Kilde: Statistisk Sentralbyrå; Kommune-Stat rapportering (KOSTRA) og Helsenorge.no

MYTE: – Private helseaktører skaper et todelt helsevesen – et for de rike og et for de med mindre penger.

FAKTA: Velferdsmixs er garantisten mot en todeling av velferdstilbudet, fordi vi vil at staten og kommunen skal inngå avtaler med de leverandørene som kan gi de beste tjenestene. Om de er de private leverandørene som er best, gjøres tjenestene tilgjengelige for alle, uavhengig av personlig økonomi.

Det motsatte av velferdsmixs er et statlig monopol, der tjenestene staten tildeler kun er de statlige og kommunale tjenestene. Det gjør at de deler av befolkningen som ønsker seg noe annet, og som har råd til det, kjøper tjenestene som gjennom velferdsmixs er tilgjengelige for alle, men som i et statlig monopol er forbeholdt de få.





MYTE: – *Private aktører bidrar ikke til mer innovasjon eller bedre tjenester, det er bare et skalkeskjul for å ta penger fra det offentlige.*

FAKTA: Over hele landet samarbeider kommuner med private og ideelle bedrifter innen helse, velferd og oppvekst. De private og ideelle er allerede en del av løsningen i dag, og vil være en like naturlig og nødvendig del av løsningen i fremtiden. Dette gir innovasjon, arbeidsplasser og gode tjenester.

Hvis alle tenker og handler likt, får vi ikke de beste tjenestene for innbyggerne. Vi må dyrke mangfold og læring. Alle som kan bidra med gode tjenester må få lov å slippe til. Et mangfold av tjenester og tilbud stimulerer til innovasjon, som kan bidra til å øke kvaliteten også innenfor det offentlige. Dette gir staten og kommunene en unik mulighet til å sørge for at vi får de tjenestene vi har krav på, til den kvaliteten vi ønsker og med best mulig forvaltning av fellesskapets midler.

– 54% av Norges befolkning tror kapasiteten i det offentlige helsevesen vil være dårligere om fem år

Kilde: Helsepolitisk barometer/Kantar 2023



MYTE: – *Når private aktører innen helse og omsorg tar ut overskudd og utbytte, blir det mindre penger til det offentlige. Det er dårlig samfunnsøkonomi.*

FAKTA: De store samfunnskostnadene er knyttet til ventetid ved sykdom, sykefravær og utenforskap. Når kapasiteten i det offentlige helsevesenet er sprenget og over 230.000 nordmenn står uten en fastlege, er det riktig og viktig at private aktører får slippe til for å avlaste kommuner og helseforetak slik at flere kan komme seg raskere tilbake i jobb og skole.

Skal private tjenesteytere finnes, må man akseptere at de tjener penger. En bedrift må gå med overskudd, alternativet er at den forsvinner, sammen med kompetansen som er bygget opp. Et mangfold av tjenester og tilbud er med på å utfordre og man stimulerer til innovasjon. Dette gir staten og kommunene en unik mulighet til å sørge for at vi får de tjenestene vi har krav på, til den kvaliteten vi ønsker og med best mulig forvaltning av fellesskapets midler.

Kilde: NHO Geneo/Veferdsniks 20. feb 2023



– Private og frivillige aktører kan hjelpe kommunal sektor med å oppnå nødvendig kapasitet, men kan også tilby norske kommuner tjenester av dokumentert god kvalitet.

Kilde: Statistisk Sentralbyrå; Kommune-Stat rapportering (KOSTRA) og Helsenorge.no

Gode verdier understøtter en god kultur

Vi er dedikert til å drive omsorg og vi ønsker å se en best mulig utvikling for brukerne av våre tjenester. Respekt for mennesket der alle har en egenverdi, uavhengig av sin situasjon, er bærende for alt vi gjør.

e cura

Endringsorientering

Vi søker endring for en bedre situasjon for brukere av våre tjenester. Vi skal ha løsninger som er gode for både samfunnet og den enkelte.



Cura

(latin for Omsorg)

Vi bidrar til bedre helse og livskvalitet gjennom omsorg for brukere av våre tjenester.



Utvikling

Vi er stadig på jakt etter forbedringer og økt kvalitet i våre tjenester. Vi vektlegger kompetanse og utvikling.



Respekt

Vi mener alle mennesker har en egen-verdi og fortjener respekt uavhengig av sin situasjon. Vi behandler våre brukere, kollegaer og oppdragsgivere med respekt.



Ansvar

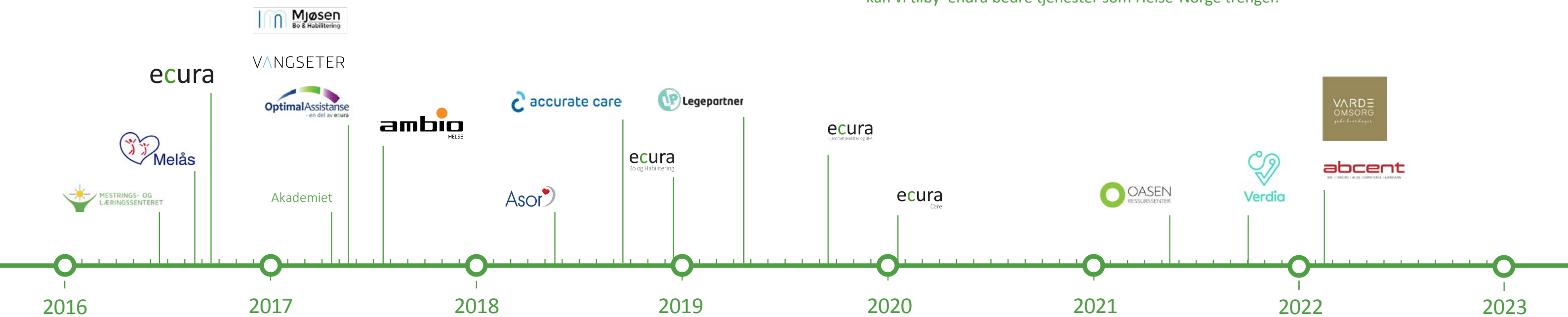
Vi går ikke på akkord med vår integritet, vi er transparente og tar ansvar. Vi har nærhet til brukerne, pårørende og våre ansatte.





Vår historie

Ecura er et resultat av flere selskaper som har slått seg sammen om å bygge et kvalitetsorientert norskeid helse- og omsorgsselskap. Vi står sterkere sammen. Med en felles infrastruktur, gode felles systemer, organisering og deling av kompetanse på tvers av tjenesteområdene kan vi tilby enda bedre tjenester som Helse-Norge trenger.



Våre ansatte og slaget om arbeidskraften

Prioritert strategisk satsning

Vi ser at en av de største utfordringene i tiden fremover, for virksomheter som driver i helse- og omsorgsbransjen, vil være å tiltrekke seg tilstrekkelig med kompetente medarbeidere. Et av våre viktigste strategiske mål i 2023 er å sikre dette gjennom fokus på kvalitet i alle aspekter ved et ansettelsesforhold. Vår ambisjon er å bli bransjens fortrukne arbeidsgiver med de dyktigste og mest fornøyde medarbeiderne.

For å tiltrekke oss og beholde de best kompetente, kvalifiserte og mest motiverte ansatte i et tilstrekkelig antall for å kunne fortsette å vokse og levere gode tjenester, har vi derfor etablert forbedringsprosjekter innenfor hvert av områdene på «ansattreisen» som fremkommer av illustrasjonen under.

Noen delprosjekter som allerede har blitt initiert og begynt gjennomført i 2022 er blant annet lederutvikling, lederopplæring og innføring av nytt HRM-system.

Lederutvikling;

Ecura investerer mye tid og ressurser i utvikling av våre ledere. I løpet av 2022 fullførte vi et program som har gått over 12 måneder med 50 ledere. Det har vært 6 fysiske samlinger og Teams møter. I 2023 har vi startet opp neste runde i dette programmet med ytterligere 55 nye ledere.

Praktisk lederopplæring;

I 2022 har vi gjennomført 8 e-lærings kurs a 3 timer for ca 40 ledere og fagpersoner i Ecura. Temaene har vært: Personaloppfølging og styringsrett, Medlever-turnus, Arbeidstid, Ferie og permisjoner, Sykefravær og ledelse samt Fra medarbeider til leder.

HR-masterdatasystem;

Vi er i god gang med å få på plass et felles HR-masterdatasystem som omfatter alle våre virksomhetsområder. Her registreres alle ansettelsesforhold og herfra styres tilgangskontroll til våre andre IT-systemer som Ecura Microsoft-konto - derav til bedriftens Teams-grupper, EcuraAkademiet – vår kurs- og opplæringsportal. I tillegg har vi harmonisert, systematisert og effektivisert de forskjellige virksomhetsområdenes rutiner og prosesser innen HR-området og utarbeidet felles onboarding- og offboardingsprosesser.

Medarbeiderundersøkelse;

Også i 2022 gjennomførte vi en omfattende medarbeiderundersøkelse som igjen viste at medarbeidernes vurdering av Ecura som arbeidsgivere er høy. Hele 82% svarte at de vil anbefale Ecura som arbeidsgiver; «svært enig (23%)», «enig (45%)» eller «litt enig (14%)».



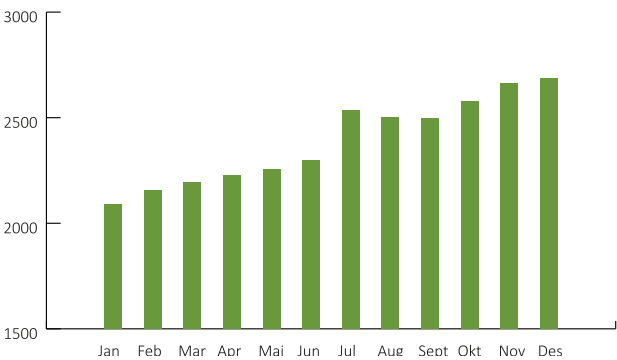
– Store utfordringer
må løses med samarbeid

– Hele 82% av våre ansatte
svarer at de vil anbefale
Ecura som arbeidsgiver

Noen fakta om Ecuras ansatte pr 2022

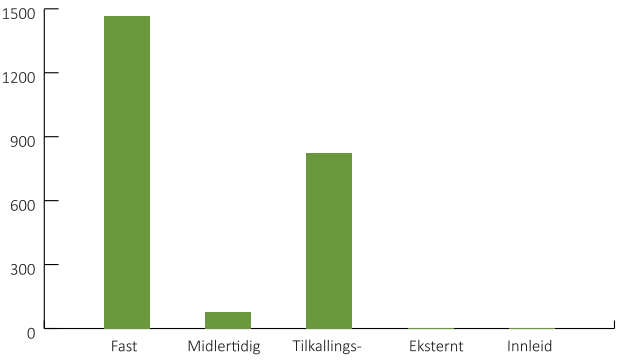
Inkludert vikarene i helsebemanning (Ecura Care)
var vi i august over 3 500 ansatte

Utvikling av antall ansatte i 2022
(uten vikarer i helsebemanning)



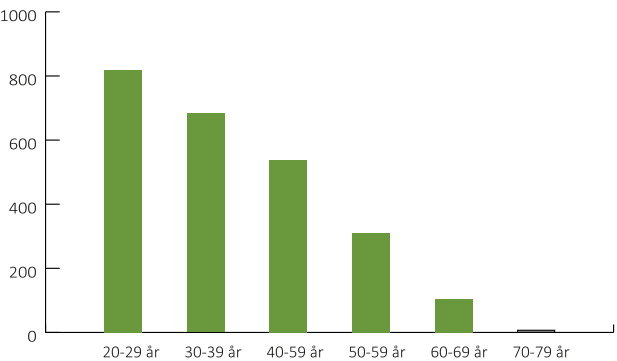
600 nye ansettelser i 2022. I tillegg har 400 nye ansatte kommet til via oppkjøp av selskaper.

Fordeling ansettelsestype



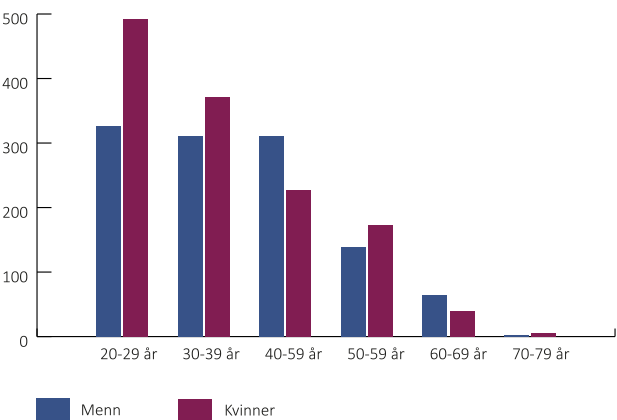
57% faste ansatte, 4% midlertidige og 39% tilkallingsvikarer

Aldersfordeling



Nesten halvparten av Ecuras ansatte er under 40 år.

Aldersfordeling pr kjønn



Kvinner utgjør 55% av de ansatte og menn 45%

Ledelsen i Ecura 2022



Per Gunnar Borhaug,
CEO



Chris Sørum,
CFO



Wenche Grønsveen,
HR direktør



Kjetil Ørbeck,
Direktør forretningsutvikling



Tore Martin Skarpholt,
Direktør teknologi og innovasjon



Cato Sundal, Direktør
Ecura Bo og Habilitering



Jonny Finstad,
Fagdirektør



Irene Foss, Daglig leder
Ecura hjemmetjenester og BPA



Petter Nyhagen,
Daglig leder Ecura Care





– Vi har satset
tungt på kvalitets-
hevende tiltak innen
flere områder

Bo og habilitering

Ecura samarbeider aktivt med kommuner om tjenester levert primært etter helse- og omsorgstjenesteloven. Våre tjenestemottakere innenfor Bo og habilitering er mennesker med sammensatte bistandsbehov og utfordrende atferd. Dette kan være mennesker med utviklingshemming, autismespekterforstyrrelser og/eller psykiske lidelser. Gjennom flere år har Ecura Bo og Habilitering AS opparbeidet et ledende kompetansemiljø innen heldøgns bo og habilitering i Norge. Tjenestene ytes i et partssamarbeid med kommuner og spesialisthelsetjeneste over hele landet. Våre tjenester omfatter et varierende tilbud basert på individuelle bistandsbehov for omsorg, miljøarbeid og miljøbehandling. Tjenestene deles ofte inn i kategorier som;

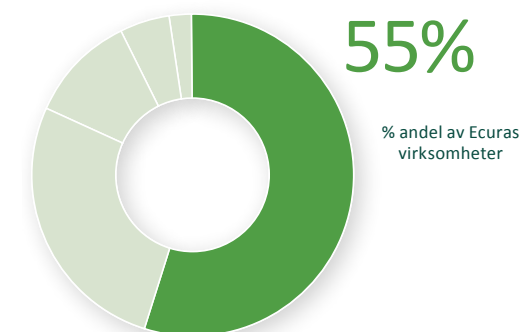
- Varige heldøgns tjenester hvor tjenestemottaker bor over lengre tid
- Korttidsopphold hvor tjenestemottaker bor en kortere periode i påvente av å flytte tilbake i tilrettelagt omsorgstilbud levert av hjemkommune
- Avlastningsopphold hvor tjenestemottaker med jevne intervaller er på avlastningsopphold i regi av Ecura
- Kartlegging- og avklaringsopphold hvor tjenestemottakers bistandsbehov kartlegges og avklares slik at et varig tjenestetilbud blir individuelt tilrettelagt basert på behov.

Ecura Bo og Habilitering utvikler virksomheten kontinuerlig og har i dag et bredt tjenestetilbud til personer med komplekse og sammensatte bistandsbehov. Vi tjenesteyter innenfor psykisk- og somatisk helse hvor bistandsbehovet krever høy faglig kompetanse og systematisk målrettet tilnærming. Vi vektlegger kompetansehevende tiltak gjennom vårt eget EcuraAkademi, hvor tjenesteyter hos oss gjennomgår et kompetanseprogram bestående av ulike kurs og systematisk veiledning.

I 2022 har vi valgt å gjøre endringer i organiseringen av Bo og Habilitering med bakgrunn i sterk vekst over flere år. Endringene medfører en tydeligere organisering innen drift og fag i et kvalitetsperspektiv. Det har vært viktig for Ecura å satse tungt på kvalitetshevende tiltak innenfor ulike områder. Dette vil vi forsterke i en tydeligere rolle- og ansvarsfordeling i selve tjenestegjennomføringen.

Vi har etablert en egen Fagenhet – vi skiller mellom fag og drift i større grad på et overordnet nivå i organisasjonen. Dette gjør vi for å styrke vår egen identitet og integritet i samarbeidet med våre tjenestemottakere, oppdragsgivere og andre relevante fagmiljøer.

Veksten vi opplever har laget gode forutsetninger for operasjonell tilstedeværelse med lokalt lederskap i større deler av landet. Vi har nå totalt 7 regioner fordelt på Viken Øst, Viken vest, Sør-Norge, Vestland, Innlandet, Møre og Midt-Norge. Samtidig som vi har økt antall regioner opplever vi også sterk vekst i etablerte regioner. Vekst innebærer også mange nye ansatte. På tross av et utfordrende arbeidsmarked innen helse opplever vi at våre behov ofte dekkes inn med gode søkere. Vi opplever også en betydelig andel som aktivt søker seg til Ecura basert på det de har hørt om eller erfart med Ecura, det er hyggelig og motiverende for videre satsning på å utvikle gode medarbeidere.



– Vi har et ledende
kompetansemiljø innen
heldøgns bo og
habilitering i Norge.

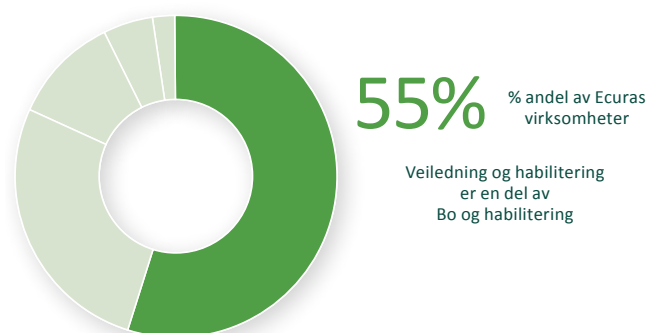
Veiledning og habilitering

Ecura Bo og Habilitering AS omorganiserte tjenestene sommeren 2022. Det er nå inndelt i to enheter; en driftsenhet og en fagenhet. Avdeling Veiledning og Habilitering sorterer under fagenheten.

Avdeling for Veiledning og habilitering yter rådgivning, veiledning og miljøterapeutiske tjenester innen skole, hjemme hos foreldre/barn, i kommunale omsorgstilbud og for spesialisthelsetjenester. I tillegg yter avdelingen et stort omfang av kurs og kompetansehevende tjenester. Det er et viktig prinsipp i vårt samfunn at alle barn, uavhengig av utfordringer og diagnoser, får sin skolegang på den lokale skolen. Det fører naturlig nok til at skolene kan få utfordringer med å tilrettelegge for alle individuelle behov. Mange av barna og ungdommene har tidlig vist at de har behov for ekstra tilrettelegging, og for den eleven det gjelder, foreldrene og skolen som sådan, vil det ofte være avgjørende å tilrettelegge for særlige opplæringsmetoder og strukturerte verktøy så tidlig som mulig. En «vente og se»-holdning kan være svært uheldig for både individ og samfunn.

Avdeling Veiledning og habilitering har lang erfaring i å bistå skoler i slik tilrettelegging. Våre medarbeidere har høy kompetanse og lang erfaring i arbeid med barn og unge. De fleste har vernepleierutdanning eller utdanning innen læringspsykologi på bachelor eller masternivå. Flere av våre medarbeidere har tidligere arbeidet i habiliteringstjenester ved ulike sykehus. Våre fagkonsulenter og veiledere bistår de ansatte ved skolen i å kartlegge utfordringer, definere mål, utarbeide tiltak og evaluere effekten av disse. Dette arbeidet baseres på prinsippene i målrettet miljøarbeid. Vi gir også tjenester til barn hjemme hos foreldre eller i barnehage. Dette er da ofte rettet mot barn med språkvansker og/eller sosiale utfordringer.

Vi har fagkonsulenter som er spesialister på tidlig intensiv språkopplæring basert på anvendt atferdsanalyse, leseopplæring, reduksjon i utfordrende atferd og etablering av sosiale ferdigheter slik at man enklere kan tilpasse seg de krav og forventninger omgivelsene har til den enkelte.



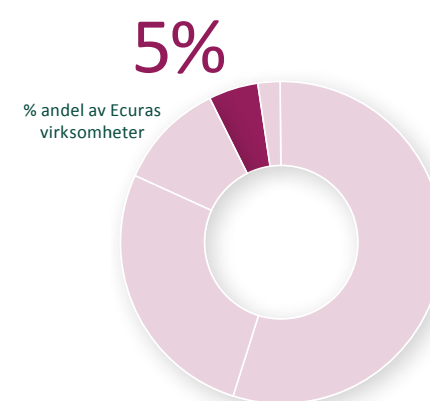
Undervisning på Nærsten

– Vi har lang erfaring i å bistå skoler i tilrettelegging.

Barnevernstjenester benytter oss ofte i saker der det er behov for hjelpetiltak og/eller andre tiltak som krever spesialkompetanse innenfor området. Dette kan være å bistå foreldre i strukturering av familiesituasjonen, øke omsorgsferdigheter eller veilede i forebyggende tiltak rettet mot utfordrende atferd hos barnet. Vi kan også yte kompensierende tiltak i form av støtte-/aktivitetstilbud i og utenfor barnets hjem.

Avdeling Veiledning og habilitering har i 2022 hatt en god vekst. Vi har en stab på 24 ansatte fordelt på en fagleder, fagkonsulenter, veiledere og miljøterapeuter. Ansatte i avdelingen yter daglig timebaserte tjenester. I tillegg har vi en leder og en ansatt i administrasjonen. Våre største kunder er i «Stor-Oslo», og vi yter tjenester i totalt 12 kommuner i dag.

– Vi legger stor vekt på at våre brukere skal føle trygghet og stabilitet.



Hjemmetjenester

Ecura hjemmetjenester har siden 2002 levert helse- og omsorgstjenester til hjemmeboende. Vi leverer våre tjenester både gjennom den offentlige brukervalgordningen og på det private markedet. Vi er godkjent leverandør av hjemmesykepleie, stasjonær hjemmesykepleie og praktisk bistand gjennom fritt brukervalg i Oslo kommune, og vi leverer helsetjenester til enkeltbrukere etter avtale med andre kommuner.

Vårt hovedkontor ligger i Oslo. Vi leverer døgnbemannet hjemmesykepleie og våre medarbeidere har høy helsefaglig kompetanse og består av blant annet helsefagarbeidere, sykepleiere, vernepleiere, ernæringsfysiolog, fysioterapeut og farmasøyt.

Vi har helelektrisk bilpark som består av 20 elbiler som effektivt og raskt sørger for at assistansen når brukere som avtalt.

Stabilitet, forutsigbarhet og trygghet er grunnleggende verdier vi ønsker å tilby våre kunder, og vi bestreber at våre kunder og deres pårørende skal ha færrest mulig personer å forholde seg til i den daglige tjenesten. Gjennom god dialog, tilrettelegging og oppfølging fra våre sykepleiere ønsker vi å tilrettelegge tjenesten på våre brukeres premisser.

Vi vektlegger kvalitet, arbeidsmiljø, og at våre brukere skal føle stor tilfredsstilhet, trygghet og stabilitet og vi stiller høye krav til oss selv og de tjenestene vi tilbyr våre brukere.

Det innebærer at alle som har valgt Ecura Hjemmetjenester kan forvente seg:

- Erfarne, omsorgsfulle og kompetente medarbeidere som alltid bærer ID
- Tjenester utført til avtalt tid og sted
- Tjenester tilpasset brukeres individuelle behov
- Faste kontaktpersoner å forholde seg til
- Faste team for brukere med stort hjelpebehov
- Vakttelefon for din trygghet og sikkerhet

BPA

BPA (Brukerstyrt Personlig Assistanse) er en måte å organisere praktisk bistand på for personer med nedsatt funksjonsevne, hvor det legges stor vekt på opprettholdelse av et aktivt og uavhengig liv.

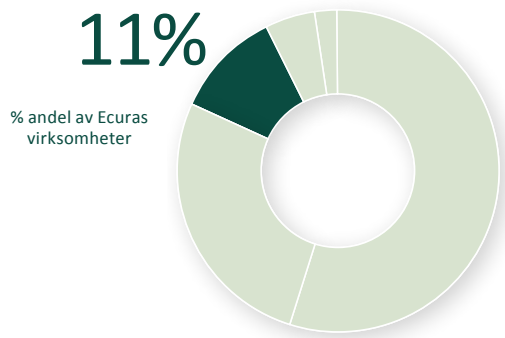
BPA er et hjelpemiddel for deltakelse i samfunnet, likeverd og et selvstendig liv, slik at den enkelte skal kunne ta personlige valg og styre sin egen hverdag selv om man har en funksjonsnedsettelse. Tjenester som faller inn under BPA er praktisk bistand, opplæring og avlastning for foreldre med hjemmeboende barn under 18 år med nedsatt funksjonsevne. BPA ble rettighetsfestet i Norge 1. januar 2015.

Det er kommunen som vurderer bistandsbehovet, og kommunen skal i samarbeid med brukeren vurdere om det skal tilbys tjenester i form av BPA.

Personer med innvilget BPA eller funksjonsassistanse kan ansette sine egne assistenter og organisere disse selv, innenfor rammene som kommunenes vedtak gir. Det er brukeren selv, eventuelt med bistand fra andre som leder arbeidet assistentene utfører. Det er også brukeren som selv definerer hvem som skal utføre hjelpen, når hjelpen skal gis, hva det ønskes bistand til og hvordan den skal gjennomføres. Ecura er arbeidsgiver for assistentene og veileder brukeren i ledelsen av ordningen.

Ecura BPA leverer også funksjonsassistanse. Gjennom denne ordningen vil man kunne ansette en assistent som kan bidra med praktisk hjelp på arbeidsplassen. Dette vil ikke omfatte ordinære arbeidsoppgaver, men annen bistand som vil være nødvendig for at den enkelte skal kunne gjøre jobben sin.

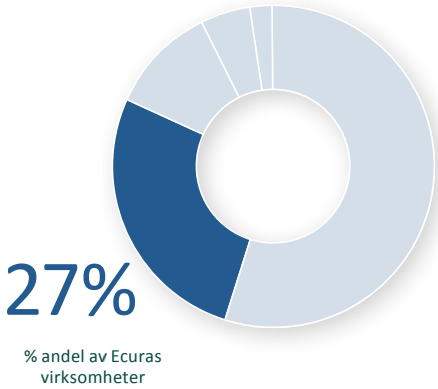
Vi opererer landsdekkende, og har rammeavtaler for BPA-tjenester med kommuner i hele Norge. For våre brukere bistår vi blant annet med rekruttering, opplæring, utforming og signering av kontrakter, fakturering, kvalitetssikring og oppfølging av månedlig timeforbruk. Hos oss blir også alle brukere tildelt sin egen kontaktperson som jevnlig følger opp hvordan ordningen fungerer.



Ecura BPA - Vi er der når du trenger oss

– *Det legges stor vekt på opprettholdelse av et aktivt og uavhengig liv.*

– *I 2022 bidro våre ansatte i mer enn 160 kommuner og helseforetak.*



Helsebemanning

I helsesektoren er det avgjørende med tilstrekkelig og rett personell på jobb. Dette skaper en bedre hverdag, både for brukerne og de ansatte selv. Vår virksomhet Ecura Care AS er spesialist innen rekruttering og bemanning av helsepersonell. Vi bidrar til å dekke vikarbehov innen kommuner og helseforetak over hele landet.

Det anslås at vi i 2022 manglet ca 8 000 sykepleiere. I sin siste framskrivning sier SSB (Statistisk Sentral Byrå) at man i 2040 vil mangle ca 30 000 sykepleiere og ca 24 000 helsefagarbeidere. Gjennom vikarformidling og rekruttering til faste stillinger, bidrar vi til mer fleksibel utnyttelse av den arbeidskraften vi allerede har i Norge samt rekruttering fra andre land.

Vi kvalitetsikrer alle vikarer vi sender ut til oppdrag, dette innebærer at alle er grundig referansesjekket. Vi sikrer at alle kvalifikasjonskrav er oppfylt, samt at vikaren vet hva som venter og forventes på oppdragsstedet. Ecura har også en egen kursavdeling der vi sikrer at alle vikarer har oppdaterte kurs innen for eksempel, HLR, medisinhåndtering, etc.

2022 var preget av Corona-pandemien også etter de fleste restriksjoner ble opphevet i februar 2022. Sykefraværet i helse Norge gikk kraftig opp i perioden februar til juni slik at vikarbehovet fortsatte å øke betydelig. Statistikkene fra NHO bemanning og Sykehusinnkjøp viser at veksten varte gjennom sommeren sammenlignet med 2021 for deretter å flate ut. Det samsvarer også med vår opplevelse av markedet. I 2022 bidro våre ansatte i mer enn 160 kommuner og helseforetak. Vi bidro med helsepersonell til mer enn 250 ulike avdelinger / enheter i disse kommunene og mer enn 1 000 ansatte jobbet for oss i 2022. Vi dekket inn ca 80 000 enkeltvakter hos våre kunder, og våre ansatte er i kontakt med ca 4 000 pasienter hver dag. Våre ansatte bidrar til en bedre hverdag for mange mennesker i en vanskelig situasjon.

Ecura Care sine ansatte bidrar hovedsakelig til kommunehelsesektoren, men er også blant de største innen utleie av intensivsykepleiere til helseforetakene. Vi er fra 2022 en totalleverandør av helsepersonell til hele landet og innen alle kategorier.

Rus og avhengighet

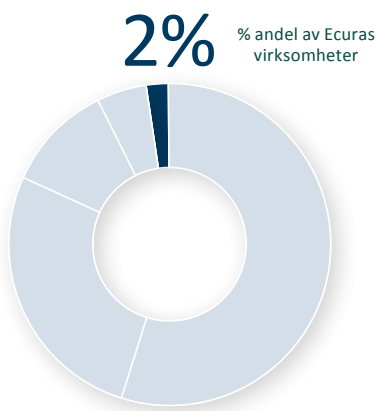
Vangseter er et behandlingstilbud for avhengighets-behandling som startet i 1986. Siden den gang har mer enn 10 000 mennesker fått hjelp ut av avhengighet.

Pasienter har kommet til oss som privatbetalende, via forsikringsordninger eller på Fritt Behandlingsvalg som er dekket av det offentlige. På Vangseter har vi hjulpet mennesker med å håndtere sin form for avhengighet gjennom behandling i gruppe og individuelt. Flesteparten av de som kommer til oss har en avhengighet til alkohol og eller medikamenter.

Vangseter sine pasienter har hatt et ønske om endring i sitt liv. De er voksne i alle aldre, kvinner og menn fra alle samfunnslag. Felles for dem er at de alle bruker en form for alkohol eller medikamenter ofte, enten i perioder eller sammenhengende, og at avhengigheten tar en vesentlig plass i hverdagen.

Våre ansatte er utdannet helsepersonell og terapeuter med utdanning i kognitiv terapi og spesialister som lege og psykolog. Vangseter har også frivillige ambassadører, mennesker med erfaringskompetanse fra behandling hos oss fra tidligere.

Vår behandlingsmetodikk er kunnskapsbasert og i tråd med nasjonale anbefalinger. Kognitiv terapi er helt sentralt i behandlingen. Gjennom undervisning og arbeid i gruppe



jobbes det med metoder og tema som motiverende samtaleteknikk (MI), medisinsk behandling, fysisk aktivitet, søvn, hvile, livsstil, kosthold og «mindfulness» som utgjør en helhetlig behandling med den enkelte i fokus. Så sent som i november 2022 ble Vangseter også ISO-sertifisert på 4 standarder; for ISO 9001 Kvalitet, ISO 14001 for miljø, ISO 45001 for arbeidsmiljø og for ISO 27001 Informasjonssikkerhet.

Nå har dessverre beslutningen om å avvikle ordningen om Fritt Behandlingsvalg gjort det umulig å videreføre driften av Vangseter i 2023 i nåværende form. Vi ser på løsninger for å kunne etablere nye tilbud som gradvis kan tilpasses offentlige kontraktsformer som vil bli lagt ut på anbud i tiden som kommer.



Kjetil Ørbeck, daglig leder på Vangseter stilte i høringstime på Stortinget i desember 2022 rundt avviklingen av fritt behandlingsvalg

– Mer enn 10 000 mennesker har fått hjelp ut av avhengigheten.

EcuraAkademiet

Vi opplever i stadig økende grad at dyktige medarbeidere ønsker å jobbe i Ecura. De oppgir at de ønsker å være en del av en organisasjon som kjennetegnes av høy kompetanse og mulighet for utvikling. Vi ønsker å fortsette vår vekst basert på høy kvalitet og kompetanse i våre tjenester.

Vår egen kunnskapssatsing EcuraAkademiet gjør det mulig for alle medarbeidere i Ecura å øke sin kompetanse innen de områder som er relevante for hver enkelt. Generelle tema og mer faglige spesifikke kurs følger medarbeiderne helt fra de er nye i organisasjonen. Vi har en kontinuerlig utvikling av vår læringsplattform og ser til at stadig nye kompetanseområder dekkes under EcuraAkademiet.

EcuraAkademiet er tuftet på en kombinasjon av egne krefter og eksterne spesialister som utvikler kurs og samlinger. Det er utviklet eget ledelsesutviklingsprogram der flere nivåer i organisasjonen utvikler lederkompetanse, og samtidig er med å legge premissene for ønsket medarbeiderskap, lederskap og kvalitetskultur i Ecura. EcuraAkademiet skaper arenaer for deling av kunnskap og innsikt på tvers av fag- og virksomhetsområder. Sentrale medarbeidere deltar også i kunnskapsformidling eksternt på flere arenaer.



– Vår egen kunnskapssatsing EcuraAkademiet gjør det mulig for alle medarbeidere i Ecura å øke sin kompetanse innen de områder som er relevante for hver enkelt.



Vi er en kunnskapsbedrift

ISO-sertifisert ledelsessystem



ISO 9001
ISO 14001
ISO 45001
ISO 27001

ISO-sertifiseringene har fungert som et nyttig verktøy for å bygge en felles plattform i Ecura. ISO er ikke bare blitt et kvalitets-sikringsverktøy, men også et verktøy for å integrere virksomhetene organisatorisk. De enhetene som jobbet med det samme spekter av tjenester har måttet bli enige om felles prosedyrer og retningslinjer, hvilke varslingsystemer og hvilke risiko- og sårbarhetsvurderinger som skal benyttes. Målet har vært å dele beste praksis, for alle selskapene.

Ecura sitt ledelsessystem oppfyller kravene i de internasjonale standardene ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 27001:2017 og ISO 45001:2018 for hhv. kvalitet, miljø, informasjonssikkerhet og arbeidsmiljø. Ecura ble ISO-sertifisert på disse standardene første gang i 2018 og 2019. Ledelsessystemets dokumenterte informasjon beskriver ansvar, myndighet og relasjoner for personell innenfor systemet. Ledelsessystemet inneholder også prosedyrer og referanser for alle aktiviteter for å sikre samsvar med de nødvendige kravene i standardene. Ecura overvåker, måler og analyserer relevante prosesser og iverksetter tiltak for å oppnå planlagte resultater og kontinuerlig forbedring av selskapets ledelsessystem. Leveranser fra underleverandører styres også i henhold til ledelsessystemets krav.

Ecura har valgt å definere prosessområder i forhold til datterselskapenes forretningsområder. Selve tjenesteproduksjonen foregår i forretningsenhetene gjennom definerte kjerneprosesser og egne støtte- og ledelsesprosesser. Konsernledelsen utøver sin styring og kontroll gjennom følgende ledelsesprosesser og -mekanismer:

Overordnede retningslinjer for kvalitet, miljø, arbeidsmiljø og informasjonssikkerhet

- Overordnede mål for kvalitet, miljø, arbeidsmiljø og informasjonssikkerhet
- Vurderinger av risikoer og muligheter innen de fire områdene
- Vurderinger av leverandørers prestasjoner og deres håndtering av elementer innen kvalitet, miljø og sikkerhet
- Periodisk rapportering fra datterselskapene til konsernledelsen, med retur av beslutninger og styringsinformasjon. Denne rapporteringen inkluderer håndtering av eventuelle tilbakemeldinger fra interessenter, kundeklager, samt eventuelle endringer i miljøaspekter.
- Internrevisjoner av definerte områder
- Ledelsens gjennomgåelse, inkludert inngangsfaktorer fra datterselskapene
- Kontroll med avvikshåndtering; vurdering av korrigerende tiltak
- Oversikt over krav i lover, forskrifter og kontrakter

– I 2022 hadde Ecura nok en gang null avvik på periodisk revisjonen for ISO 9001 Kvalitet, ISO 14001 miljø, ISO 45001 arbeidsmiljø og for ISO 27001 Informasjonssikkerhet.

Revidert av Kiwa Norge; kiwa.com





Fag og kvalitet

Ecura ønsker å fremstå som en aktør som først og fremst kjennetegnes med høy faglig kvalitet og som en profesjonell leverandør til ulike brukergrupper og helsefaglige områder. For å oppnå dette er vi opptatt av å kunne dokumentere grad av behandlingsintegritet, systemintegritet og kontraktintegritet. En av våre viktigste verdier er ansvarlighet og dette viser vi når vi kan dokumentere samsvar mellom det vi sier, og det vi gjør.

ISO-standardene som Ecura er sertifisert for hjelper oss å holde fokus på samsvar mellom planer og handlinger, og det bidrar til å sikre at det er et fokus på kontinuerlig forbedring. Kvalitet er et resultat av flere forhold som satt i system virker med hverandre. I Ecura er vi i ferd med å etablere en god plattform for kvalitet, både takket være vår satsing på ISO-sertifisering, rekruttering, intern kompetanseutvikling, digitale verktøy, god økonomi og ikke minst et eierskap og en ledelse som er villig til å investere for å oppnå dette. I flere og flere anbud får vi høyeste score på kvalitet. På sikt mener vi at dette vil gi oss et solid konkurransefortrinn og en markant posisjon i markedet.



Jonny Finstad, Fagdirektør i Ecura har Master i atferdsvitenskap og bachelor i vernepleie. Han er medforfatter av boka "Atferdsavtaler" og er mye brukt som foredragsholder på nasjonale fagkonferanser.

Teknologi og informasjonssikkerhet

Verden opplever uforutsigbare tider som krever høyere beredskap. I 2021 og 2022 styrket vi sikkerheten ved hjelp av tilpassede tjenester rundt «Managed Detection and Response» (MDR) og «Security Operation Center» (SOC) fra Netsecurity. Dette inngår nå som en del av forbedringsprosjektene knyttet til ISO 27001 Informasjonssikkerhet.

I 2022 har vi gjennomført internkontroller og beredskapsøvelser for å etablere et bevisst forhold til å sikre opplysninger og sikre at vi behandler personopplysninger lovlig, sikkert og forsvarlig.

Vi har også gjennomført regelmessig sikkerhetskurs for alle ansatte. Dette er bevisstgjøringskurs i informasjonssikkerhet som består av 3-minutters leksjoner om temaer som phishing, løsepengevirus, flerfaktorautentisering, sosiale medier og innsiderisiko.

I 2022 etablerte vi en felles startside for alle ansatte i Ecura. Startsidene er basert på Teams skrivebord og er tilgjengelig på PC og på mobile enheter. Løsningen er sikret med en sterk styringsstruktur og en automatisert tilgangskontroll. Dette støttes også av vårt HR-masterdatasystem som hjelper oss i å ivareta personvernet.

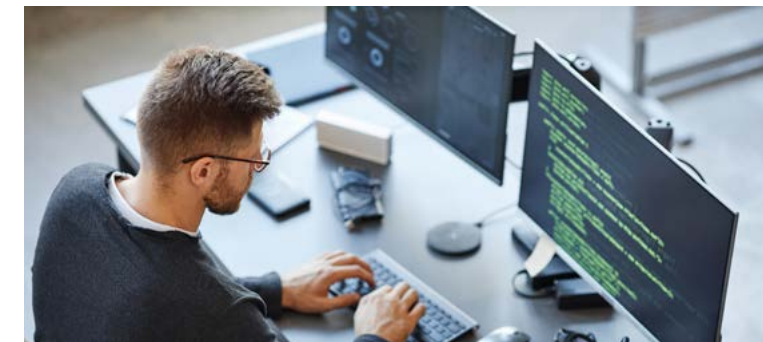
Det er gjennomført noen piloter på Elektronisk pasientjournal i løpet av året. Dette har vi gjort for å bygge erfaring rundt digital samhandling med offentlige helsemyndigheter. Norske helsemyndigheter har jobbet for å etablere det de kaller «en pasient – en journal» i mange år. Nå har de etablert et prosjekt de kaller for «Felles kommunal journal» som sammen med Helseplattformen i Midt-Norge, skal bygge løsninger for en helhetlig samhandling. Målet er å skape pasientens helsetjeneste gjennom en tryggere, bedre,



Tore Martin Skarpholt, Direktør for teknologi og innovasjon i Ecura.

enhetlig og koordinert helse- og omsorgstjeneste. Ecura kjører en pilot med en av de norske leverandørene til denne satsningen. Dette skal implementeres i løpet av 2023.

For å ivareta informasjon om våre kontakter (interessenter), prosjekter og tilhørende dokumenter, har vi etablert et CRM system for de enkelte virksomhetsområdene i Ecura. Dette arbeidet vil fortsette i små og korte prosjekter utover i 2023.



– I 2022 har vi gjennomført internkontroller og beredskapsøvelser for å etablere et bevisst forhold til å sikre opplysninger og sikre at vi behandler personopplysninger lovlig, sikkert og forsvarlig.



– Ecura er godkjent som utsteder av Social Bonds.

ESG – Environment Social Governance i Ecura

Våre bærekraftsmål

FNs bærekraftsmål er verdens felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030. FNs bærekraftsmål består av 17 mål og 169 delmål. Målene skal fungere som en felles global retning for land, næringsliv og sivilsamfunn.

Gjennom vår ESG policy har vi målsatt hvordan Ecura kan gjøre sitt bidrag. Våre ESG mål er linket til 5 av FN's bærekraftsmål:

- 3. God helse og livskvalitet
- 4. God utdanning
- 8. Anstendig arbeid og økonomisk vekst
- 12. Ansvarlig forbruk og produksjon
- 13. Stoppe klimaendringene



Kilde: FNs bærekraftsmål

Ecura er godkjent som utsteder av Social Bonds

I 2022 lanserte Ecura sitt rammeverk for sosiale obligasjoner. Rammeverket følger standardene publisert av the International Capital Market Association (ICMA), knyttet til både grønne og sosiale obligasjoner. ISS ESG har vurdert rammeverket, og konkludert med at finansiering under rammeverket vil bidra betydelig til FNs bærekraftsmål knyttet til helse (SDG 3) og reduserte forskjeller (SDG 10). Både rammeverket og medfølgende second party opinion fra ISS ESG kan finnes på Ecuras hjemmesider.

Formålet med obligasjonene er å finansiere nye og eksisterende prosjekter med sosiale formål. En vesentlig andel av Ecuras tjenester kvalifiserer under rammeverkets kategorier, og midler hentet via Ecuras fremtidige sosiale obligasjoner vil brukes til å finansiere oppkjøp av virksomheter med tilsvarende formål som Ecura, sesongmessige svingninger i arbeidskapital, elektriske biler til å yte kritisk nødvendige helsetjenester, og tilpasning av boliger som huser tjenestemottakere som mottar kritisk nødvendige helsetjenester. Etableringen av rammeverket samkjører Ecuras finansiering med vårt formål om å være en sosialt bærekraftig samfunnsaktør.

– Etableringen av rammeverket samkjører Ecuras finansiering med vårt formål om å være en sosialt bærekraftig samfunnsaktør.

ESG – Environment Social Governance

Miljø



VÅRE MÅL

- 100% re-sertifisering pr år for ISO 14001 Miljø
- Reduksjon i antall fossilbiler i konsernet. I dag har vi 100% el-biler i hjemmetjenesten, og vi har som målseting å øke bruken av el-biler i alle Ecuras virksomheter
- Strengt regime for avfallshåndtering
- Bruk av svanemerket forbruksmateriell og kortreist mat der det er mulig

VÅR POLICY:

Med målsetting om en sunn miljøvennlig praksis arbeider vi for:

- En forpliktelse for ledelsen og våre ansatte til å gjøre vedvarende forbedringer av miljømessige belastninger
- Miljøhensyn, økt forståelse for miljøspørsmål og spredning av gode rutiner hos våre samarbeidspartnere
- Å opptre i samsvar med relevante lokale og internasjonale miljøstandarder og lovgivning
- Energieffektivitet og god ressursforvaltning
- Aktiv overvåking og minimering av miljøkonsekvensene av vår virksomhet



Ecura kjører mer og mer elektrisk

Sosial



VÅRE MÅL

- Lojalitet: 80% av våre ansatte vil anbefale Ecura som arbeidsgiver
- Øke antall kompetansehevende e-læringskurs pr år
- 100% re-sertifisering pr år for ISO-45001 arbeidsmiljø
- Godkjent som utsteder av Social Bonds

VÅR POLICY:

Ecura jobber for økt toleranse og inkludering for alle mennesker, uavhengig av individuelle forutsetninger, i tråd med FNs menneskerettighetskonvensjon.

Med henvisning til arbeids- og menneskerettighetspraksis, forventer vi og oppmuntrer til:

- Trygge og sunne arbeidsforhold
- Bevissthet rundt og overholdelse av internasjonale konvensjoner om menneskerettigheter
- Unngå diskriminering eller trakassering på grunnlag av alder, rase, kjønn, religion, seksuell orientering, funksjonshemming, nasjonalitet, fagforeningsaktivitet eller noen annen faktor
- Respekt for de ansattes rett til organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger i overensstemmelse med lokale arbeidslover
- Vi påvirker våre underleverandører ved å sette krav til nulltoleranse for barnearbeid
- Arbeidstid som oppfyller bransjens retningslinjer og nasjonale standarder der slike finnes
- Rekruttering og karriereutvikling basert på kompetanse, egnethet og prestasjoner
- Et arbeidsmiljø med gjensidig tillit og respekt, og der hver person føler ansvar for ytelsen og omdømmet av vårt selskap
- Våre ansatte realiserer sitt potensial

Governance



VÅRE MÅL

- 100% re-sertifisering av alle våre ISO- standarder pr. år og for alle våre selskaper
- 100% Kontraktsintegritet
- Nulltoleranse for brudd på lover og forskrifter

VÅR POLICY:

Sikkerheten til Ecura ansatte og kunder er viktig:

- Ecura vil aktivt bidra til fokus på helse og sikkerhet i næringen og ønsker å være en foregangsbedrift innen dette
- Ecura vil ha en kvalitetssikring av underleverandører og partnere samt ansatte som sikrer kvaliteten knyttet til våre tjenester i samsvar med vårt etiske regelverk
- Kvalitetsarbeidet i Ecura går utover lovpålagte minimumskrav, og er forankret i prinsipper for kontinuerlig forbedring
- Ecura har virksomheter knyttet til individer med særlige tilrettelagte behov og vi kommer da i besittelse av sensitiv informasjon om enkeltindivider. Ecura benytter journalsystem i samsvar med lovverket for å ivareta lagring av sensitive data.
- Ansatte i Ecura forplikter seg til å signere en taushetsklæring og en sikkerhetsinstruks og selskapet har et særlig ansvar for å sørge for sikker oppbevaring og tilgang til informasjon, både elektronisk informasjon og annen type informasjon. Vi skal derfor sørge at konfidensialitet, integritet og tilgjengelighet er ivaretatt for god IT-sikkerhet og sikkert personvern.
- Privat bruk av sosiale medier som Twitter, Facebook, Instagram, Snapchat etc. må gjøres på en måte som ikke leder til at de vi yter tjenester til, tjenestesteder, kollegaer eller firmaet som sådan kan oppfattes på en ugunstig måte. Som et absolutt minimum skal selvsagt personvernet ivaretas.

Disse retningslinjene er utstedt av administrerende direktør og leder for konsernet og er i samsvar med Ecuras engasjement for bærekraftig utvikling. Implementering sikres gjennom ulike linjeledere og i samarbeid med sentrale ressurspersoner.

Etterlevelse av regelverket overvåkes av CFO og konsernets HR funksjoner. Som en del av Ecura ESG policy er det utarbeidet:

- Etisk regelverk
- Regler for antikorrupsjon
- Regler for varsling
- IT-policy
- Rutiner for mediehåndtering



Ecuras kontorer og lokasjoner for våre tjenester

Hovedkontor Ecura AS
Jernbanetorget 4A, 0154 Oslo
Epost: post@ecura.no

Ecura Hjemmetjenester og BPA AS
Østensjøveien 14, 0661 Oslo
Epost: hjemmetjenester@ecura.no

Ecura Hjemmetjenester og BPA AS
Bernt Ankersgate 17, 1534 Moss
Epost: bpa@ecura.no

Ecura Bo og Habilitering AS
– hovedkontor
Helgerudvegen 46, 2816 Gjøvik
Epost: ebh@ecura.no

Ecura Bo og Habilitering AS
– region Innlandet
Helgerudvegen 46, 2816 Gjøvik
Epost: ebh@ecura.no

Ecura Bo og Habilitering AS
– region Midt-Norge
Falstadveien 34, 7624 Ekne
Epost: ebh@ecura.no

Ecura Bo og Habilitering AS
– region Viken Øst
Brattveien 4, 1738 Borgenhaugen
Epost: ebh@ecura.no

Ecura Bo og Habilitering AS
– region Viken Vest
Helgerudveien 46, 2816 Gjøvik
Epost: ebh@ecura.no

Ecura Bo og Habilitering AS
– region Vestlandet
Vaskerelven 35, 5014 Bergen
Epost: ebh@ecura.no

Ecura Bo og Habilitering AS
– region Sør
Damtjernveien 141, 3175 Ramnes
Epost: ebh@ecura.no

Ecura Care AS (helsebemanning)
avd Oslo
Jernbanetorget 4a, 0154 Oslo
Epost: care@ecura.no

Ecura Care AS avd Trøndelag
Gløttvegen 2, 7750 Namdalseid
Epost: care@ecura.no



ecura

Årsrapport
2022

ecura

Ecura AS
Jernbanetorget 4A,
0154 Oslo

post@ecura.no
www.ecura.no



ISO 9001
ISO 14001
ISO 45001
ISO 27001



ISO 9001
ISO 14001
ISO 45001
ISO 27001