

ecura

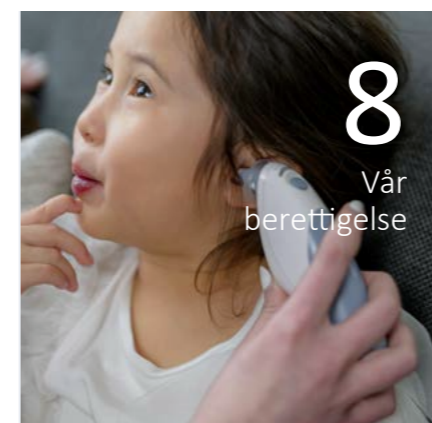
Årsrapport
2025

10
ÅR
2016-2026
ecura

kiwa
certified
kiwa
TECHNICAL
ACCREDITATION
CERTIFICATE
ISO 9001
ISO 14001
ISO 45001
ISO 27001



– Vi ønsker å være en aktør som først og fremst kjennetegnes av høy faglig kvalitet



Innhold

Nøkkeltall	4
Om Ecura	7
Vår berettigelse	8
Ecura i 2025	10
Melding fra CEO	12
Gode verdier understøtter en god kultur	14
HR og menneskene i Ecura	16
Ecura som samfunnsaktør	22
Hva vi står for og måler oss på	24
Vår historie	26
Ledelsen i Ecura 2025	30
Våre virksomhetsområder	32
Bo og habilitering	34
Veiledning og habilitering	36
Hjemmetjenester	38
BPA	40
Helsebemanning	42
Rus og avhengighet	44
EcuraAkademiet	45
Fag og kvalitet	46
Integritet	47
Avviksregistrering	48
Fag og kvalitet i det enkelte selskap	49
Teknologi og informasjonssikkerhet	52
ESG – Environment Social Governance i Ecura	54
Ecuras hovedkontorer	58

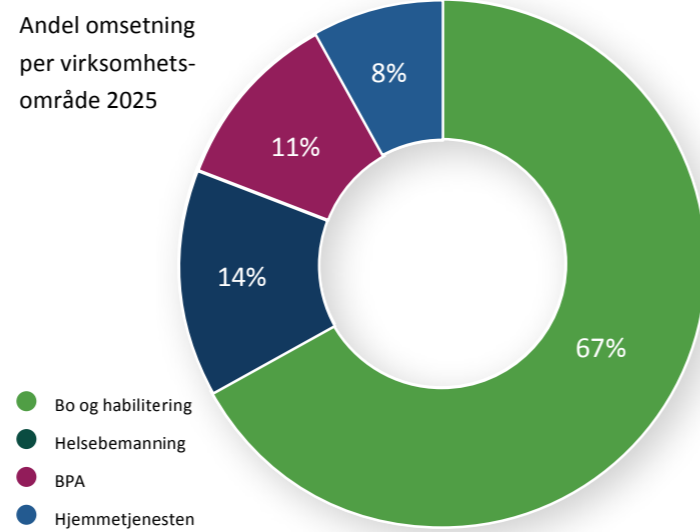


Nøkkeltall

Over 850
tjeneste-
mottakere



Vi leverer tjenester over hele landet innen bo og habilitering, veiledning og habilitering, hjemmetjenester, BPA og rus og avhengighet.



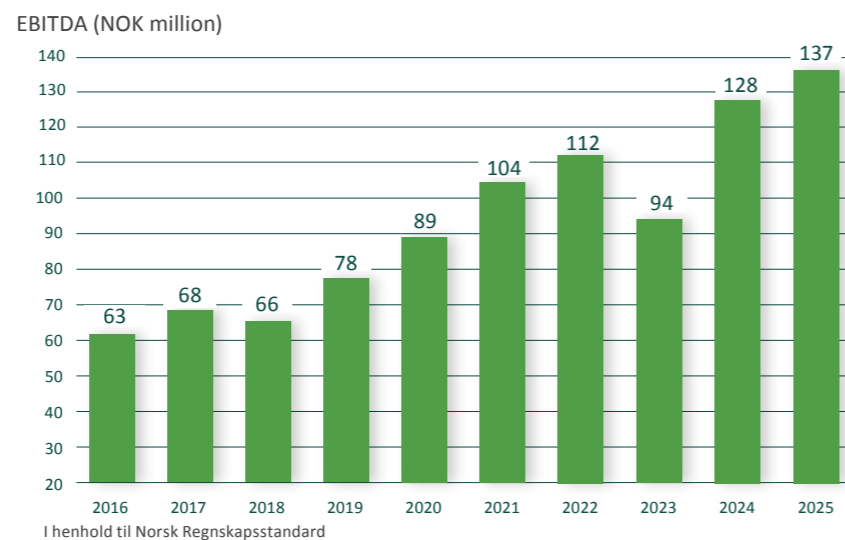
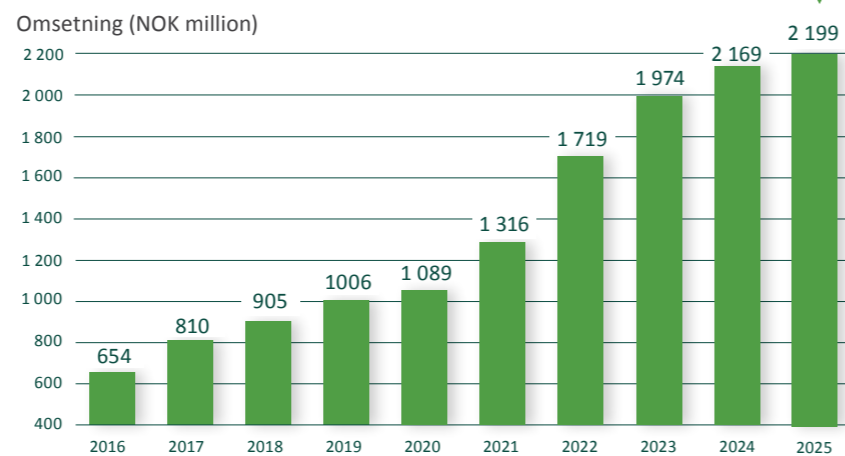
Avtale med over **220** norske kommuner




IT-sikkerhet

Vi gjennomfører månedlige e-læringskurs med samtlige ansatte og har unngått nedetid i våre systemer

2,2 mrd i omsetning

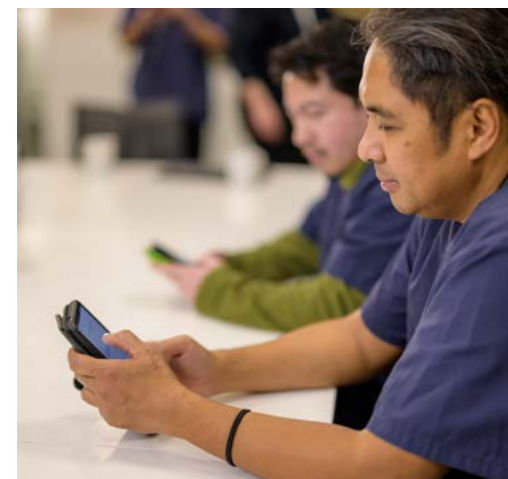


ISO-sertifisert på **4** standarder


Vi investerer i kvalitet.

Over **7 900** kompetansehevende e-læringskurs gjennomført

Samtlige ansatte får fagrelaterte kurs og opplæring i IT-sikkerhet.

Over **4 000** ansatte





Om Ecura

I 2026 markerer vi 10 år siden vi etablerte Ecura. Og det har vært litt av en reise. Ecura er et resultat av flere selskaper som har slått seg sammen for å bygge et kvalitetsbasert norskeid helse- og omsorgsselskap.

Vår målsetning var å bygge noe som ville være nyttig og givende for hele helse-Norge. Vår visjon var å samle flere små aktører som alle gjorde en god jobb, men som kanskje ikke hadde de nødvendige ressurser og systemer til å ivareta alle de krav som forventes.

Vi er en menneskebasert bedrift hvor tjenestene våre ansatte yter er vårt «produkt». Vi investerer derfor mye i kompetanseutvikling og lederutvikling. Vi vet også at et positivt arbeidsmiljø hvor ansatte føler seg trygge og respekterte bidrar til redusert sykefravær.

Vi sysselsetter nå over 4 000 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 polikliniske rusbehandling (Vangseter).

I Ecura jobber vi etter verdiene Endringsorientering, Omsorg, 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, kvalitet og informasjonssikkerhet.

Vi gir omsorg med respekt og verdighet forankret i gode systemer



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

Vår berettigelse

Vi tror på en velferdsblanding hvor offentlige og private aktører sammen kan levere de beste velferdstjenestene Norge trenger.

Offentlig sektor er bærebjelken i det norske velferdssystemet, men private aktører spiller også en viktig rolle ved å supplere og forbedre tjenestene. Ecura leverer tjenester til offentlig sektor, hovedsakelig til norske kommuner. Vi kan bidra der kommunene selv ikke har kompetanse eller kapasitet til å levere de tjenestene de er pålagt.

Noe av det viktigste i det norske fellesskapet er at folk føler seg trygge på at det er kort vei til lik og profesjonell hjelp, omsorg og støtte, uavhengig av den enkeltes økonomi. Og uansett om det er kommunen, staten eller en privat aktør som leverer tjenesten på vegne av fellesskapet.

Tjenester levert gjennom oss som en privat aktør gir like god utnyttelse av skattebetalernes kroner, som det ville gjort via det offentlige. Dette er grundig dokumentert i en offentlig rapport fra Velferdstjenesteutvalget (NOU 2020:13).

Vi vet også at som en privat aktør har vi kun en berettigelse dersom tjenestetilbudet vårt er forankret i kvalitet og kompetanse. Og dette er en av grunnsteinene i vår virksomhet. Vi investerer i kompetanseutvikling og bygger infrastruktur som bedre sikrer gode og trygge tjenesteleveranser.

I møte med fremtidige demografiske utfordringer, som en aldrende befolkning, blir en god velferdsblanding enda viktigere. Et godt samspill mellom offentlige og private aktører vil sikre at ressursene utnyttes bedre og at alle, uavhengig av økonomi og situasjon får tilgang til nødvendige tjenester.

82% mener at regjeringen bør legge til rette for bruk av ledig kapasitet hos private helseaktører dersom det kan avlaste den offentlige helsetjenesten og redusere ventetidene.

Kilde: Helsepolitisk barometer 2026, Kantar

Et godt samspill mellom offentlige og private aktører vil sikre at ressursene utnyttes bedre



HR arbeidet er utviklet videre

- 7 900 e-læringsprogram er gjennomført gjennom året og 35 nye medarbeidere har gjennomført Ecuras lederutviklingsprogram

- Boken "Balansert ledelse" lanseres. Ført i pennen av Annar Aasheim i samarbeid med Ecura

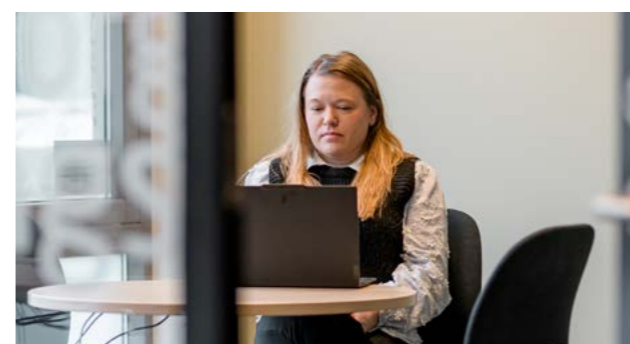
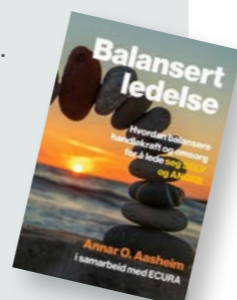
- Systemplattform er videreutviklet og har forbedret felles administrasjon

- Ny app for bedre håndtering av lønnsadministrasjon er utviklet og ny forbedret ressursstyring er implementert

- Regnskapsfunksjon er insourcet fra ekstern partner i henhold til tidsplan og til lavere kost enn kalkulert. Reduserer risiko og forbedrer tjenesten

- Vi opprettholder et sterkt fokus på IT-sikkerhet, og har fremdeles unngått nedetid i våre systemer

- Vår virksomhet for Helsebemanning flytter fra Jernbanetorget i Oslo til Østensjøveien i Oslo, og administrasjon for alle Ecuras virksomhetsområder er nå samlokalisert



Kvalitetsarbeidet fortsetter

- Vi gjennomfører en vellykket ISO-revisjon med kun ett avvik og beholder alle våre 4 standarder for
ISO: 9001 – Kvalitet,
ISO: 14001 – Miljø,
ISO: 27001 – Informasjonssikkerhet,
ISO: 45001 – Arbeidsmiljø
- Ecura utsettes for kritikk i media knyttet til enkelt-tjenester, men får støtte fra Statsforvaltere og oppdragsgivere. Ecuras verdier ved å opptre korrekt i media settes på prøve, men selskapet opplever gode tilbakemeldinger til tross for tabloide oppslag

Ecura vinner i markedet og fortsetter å øke markedsandeler

- Vi vinner anbud for bo- og habiliteringstjenester til Oslo kommune, og etablerer en ny region for Oslo-området med stort potensialet. Vi vinner med best evaluering av kvalitet
- Ved inngangen til 2026 vinner vi også anbud for boliger til barn i Oslo og et eget anbud for avlastningstjenester. Og vi rangeres som nr 1 og vinner avtale med stort potensial i Stavanger
- Vi øker tilgangen og markedsandelen i Oslo innen heldøgns hjemmetjenester i hjemmet (stasjonær sykepleie) og styrker vår posisjon innen helsetjenester i hjemmet nasjonalt
- Vi øker antall konsesjoner og kommer med i alle anbud innen BPA nasjonalt. Vi øker salget i løpet av høsten 2025 med god fart inn i 2026
- Vi restrukturerer vår virksomhet for helsebemanning etter en kraftig nedgang i markedet. Samtidig har vi gått fra å være 7. største leverandør innen våre avtaler med sykehus i 2023 til nest størst i 2025. Høsten 2025 vinner vi også anbud på sykepleiere og helsefagarbeidere til Oslo kommune. Markedsandel totalt sett er uendret i 2025

Historisk beste år til tross for nedgang i helsebemanning

- Ecura leverer målsetninger med bra fremgang innen bo- og habilitering, BPA og hjemmetjenester. Innen disse segmentene vokser vi med 9 prosent og har en resultatfremgang på 29 prosent
- Innen Ecura Care, segmentet for helsebemanning, har vi opprettholdt markedsandel i et sterkt fallende marked der Ecura Care faller med 26 prosent. Ved inngangen til 2026 har markedet stabilisert seg, og 30 prosent kutt i kostnader øker produktiviteten

Melding fra CEO



Når jeg ser tilbake på 2025, er det først og fremst ett forhold som står igjen: Dette var et år som tydelig viste hva Ecura er bygget for.

Et historisk godt år i et krevende marked

Vi leverer høy kvalitet, robuste tjenester og bærekraftige løsninger – også når omgivelsene er krevende og rammebetingelsene endrer seg raskt.

Året har vært preget av strukturelle endringer i helse- og omsorgssektoren, betydelig press på offentlige budsjetter og krevende markedsforhold, særlig innen helsebemanning. Likevel leverer Ecura sitt historisk beste resultat. Det er jeg både stolt av og ydmyk overfor.

Solid utvikling i kjernevirksomheten

I kjernevirksomheten vår ser vi en solid og gledelig utvikling. Innen bo- og habilitering, brukerstyrt personlig assistanse og hjemmetjenester har vi nådd våre mål med god margin. Her vokser vi videre, både i omfang og kvalitet, og vi styrker vår posisjon som en langsiktig og pålitelig samarbeidspartner for kommuner og oppdragsgivere over hele landet. Dette er tjenester der kvalitet, stabilitet og faglig tyngde betyr mest – og det er nettopp her Ecura står sterkest.

Omstilling og styrket robusthet i helsebemanning

Markedet for helsebemanning har på sin side vært krevende. Fallet har vært betydelig, også for oss. Samtidig har vi valgt å møte denne utviklingen med nødvendige og til tider krevende beslutninger. Vi har gjennomført omfattende omstillinger, redusert kostnadsbasen vesentlig og forbedret produktiviteten. Resultatet er at Ecura Care ved inngangen til 2026 står langt bedre rustet enn tidligere, i et marked som nå viser tegn til stabilisering.

Menneskene bak resultatene

Bak tallene er det alltid mennesker. I en personalintensiv organisasjon som vår er det medarbeidere og ledere som utgjør vår største styrke. Derfor har utvikling av mennesker hatt høy prioritet også i 2025. Gjennom omfattende e-læringsprogrammer og videreføring av vårt lederutviklingsprogram investerer vi systematisk i kompetanse, kultur og lederskap. For meg handler dette ikke bare om ferdigheter og systemer, men om å bygge en organisasjon der ansvar, omsorg og handlekraft går hånd i hånd.

Styrking av systemer og støttefunksjoner

Vi har også brukt betydelige ressurser på å styrke og videreutvikle vår systemplattform og felles administrative funksjoner. Ny digital støtte innen lønnsadministrasjon og forbedret ressursstyring gir bedre kontroll og høyere kvalitet i leveransene våre. At vi i løpet av året har insourcet regnskapsfunksjonen i tråd med plan – og til lavere kostnad enn forventet – gir både redusert risiko og økt kvalitet.

Kvalitetsarbeidet står helt sentralt i Ecura. Årets ISO-revisjon ble gjennomført med kun ett avvik, og vi beholdt alle våre sertifiseringer innen kvalitet, miljø, informasjonssikkerhet og arbeidsmiljø. Sertifiseringer i seg selv skaper ikke kvalitet, men de gir oss et viktig rammeverk for kontinuerlig forbedring.

2025 har også vært et år der Ecura har stått i krevende mediasaker knyttet til enkeltstående tjenester. I slike situasjoner blir verdiene våre satt på prøve. Vår tilnærming har vært å opptre åpent, korrekt og ansvarlig – med respekt for brukere, pårørende og egne ansatte.



Markedet har samtidig gitt oss tydelige svar. Vi har vunnet flere viktige anbud, etablert nye regioner med betydelig potensial og styrket vår posisjon nasjonalt. Det er særlig tilfredsstillende å se at vi vinner frem i konkurranser der kvalitet veier tyngst.

10 år med verdier som kompass

I 2026 markerer Ecura 10 år siden etableringen. På disse årene har virksomheten vokst betydelig i både omfang, kompleksitet og ansvar. Samtidig har verdiene våre ligget fast. Endringsorientering, omsorg, utviklingsorientering, respekt og ansvar har vært bærende helt siden starten, og har fungert som et tydelig kompass i både medvind og motvind.

Verdiene preger oss i det daglige – i møtet med brukere og pårørende, i samhandlingen mellom kollegaer og i måten vi tar beslutninger på som organisasjon. Endrings- og utviklingsorientering gir oss vilje og evne til kontinuerlig forbedring og tilpasning. Omsorg og respekt sikrer at mennesket alltid står i sentrum, enten det gjelder de vi yter tjenester til eller medarbeiderne som utfører dem. Ansvar handler om faglig kvalitet, etterlevelse og om å ta eierskap til konsekvensene av våre valg.

I et helse- og omsorgselskap som Ecura er verdier ikke et tillegg til driften – de er selve fundamentet. De skaper trygghet for brukere og oppdragsgivere, gir retning for ledere og handlingsrom for medarbeidere. Når vi går inn i vårt andre tiår, er det nettopp samspillet mellom sterke verdier, høy faglighet og evne til endring som gir oss et solid utgangspunkt for videre utvikling.

Jeg vil avslutte med å rette en stor takk til alle medarbeidere og ledere i Ecura. Innsatsen som legges ned hver eneste dag er selve fundamentet for alt vi oppnår. Med sterke fagmiljøer, solide systemer og en kultur som balanserer profesjonalitet og omsorg, ser jeg med stor optimisme på veien videre.

Per Gunnar Borhaug,
Konsernsjef

– Verdiene preger oss i det daglige arbeidet



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 C U R A

Endrings-orientering

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 egenverdi 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.



HR og menneskene i Ecura

Ecura sitt samfunnsoppdrag er å gi kritisk viktige tjenester med kvalitet og omsorg. Hver eneste dag leverer vi viktige omsorgstjenester til mennesker med ulike behov. Vårt omdømme skapes av kvaliteten på våre tjenester og den forskjellen vi utgjør for den enkelte bruker av våre tjenester. Den enkelte ansattes leveranse er helt avgjørende.

Da er riktig kompetanse essensielt, men også at ledere og medarbeidere etterlever lovverk, Ecuras verdier og etiske regelverk og, ikke minst, forventningene om hvordan vi skal opptre overfor hverandre i utførelse av tjenestene.

Vi legger derfor følgende til grunn;

- Personlig egnethet og integritet er viktig i utførelsen av våre tjenester
- Medarbeidere har ansvar for egne holdninger og handlinger
- Ledere skal tilrettelegge for et godt arbeidsmiljø og gode tjenester ved å være «tett på»
- Dialog, åpenhet og psykologisk trygghet gir grunnlag for mestringsfølelse og trivsel
- Bevisste og ansvarlige medarbeidere som identifiserer seg med og etterlever Ecuras verdier
- Medarbeidere og ledere aksepterer forskjellighet og omfavner og oppfordrer til mangfold

Holdninger og atferd

I det daglige møtet med tjenestemottakere er det avgjørende at Ecuras ansatte viser holdninger og atferd som gjenspeiler faglighet, etisk bevissthet, og etterlevelse av Ecuras verdier. Ansatte i Ecura skal sette positive «fotavtrykk» gjennom den jobben de gjør. Å få tilbakemelding på at man setter positive «fotavtrykk» er grunnleggende for å føle arbeidsglede og stolthet. Det er derfor viktig hvordan den enkelte medarbeider har det, både på jobb og privat. Ecura kan ikke ta ansvar for ansattes privatliv, men som arbeidsgiver kan vi tilrettelegge slik at medarbeidere har det bra på jobb.

– Riktig kompetanse er essensielt, men også at ledere og medarbeidere etterlever lovverk



En del av HR-teamet i Ecura

Psykologisk trygghet

For å oppnå både god kvalitet, positive «fotavtrykk» og arbeidsglede er vi avhengig av å ha psykologisk trygghet i forholdet mellom medarbeidere og mellom ledere og medarbeidere. Det er en slags «grunnmur» for alt vi skal levere. Det betyr at ethvert forhold må preges av nærhet, åpenhet og tillit, og konstruktive tilbakemeldinger må inngå i dette. Dette er også et viktig grunnlag for å fremme den enkeltes mestringsfølelse, utvikling og trivsel. Tydelige forventningsavklaringer og tydelig kommunikasjon er en grunnforutsetning for trygghet, oppfølging og trivsel.

Ansattes forpliktelser og aktivt medarbeiderskap

Vi forutsetter at alle ansatte tar ansvar både for resultater, arbeidsmiljøet og arbeidsplassen, er seg bevisste sin egen rolle og bidrar til å skape entusiasme og yrkesstolthet. Det å bry seg om kollegaene og sin leder, og at man selv tar ansvar for og bidrar til et positivt arbeidsmiljø er viktige og verdsatte kvaliteter. Det innebærer blant annet både å være vennlig nysgjerrig på hverandre og å være tydelig, men respektfull, hva gjelder egne forventninger og egne grenser. Medarbeiderskap vil være et fokusområde fremover.

Gjennom aktivt medarbeiderskap etterlever ansatte lovverk og vårt etiske regelverk og melder ifra om uønskede hendelser slik at vi som organisasjon kontinuerlig forbedrer oss og opprettholder vår kvalitetsstandard.

– Å ta ansvar for og bidra til et positivt arbeidsmiljø er viktige og verdsatte kvaliteter



Administrasjon og lederteam i Ecura Hjemmetjenester AS

Hvordan ruster vi oss for fremtiden?

Det finnes en rekke undersøkelser og rapporter som slår fast at vi står foran en kommende eldrebølge, og det antas at det vil være en gruppe med til dels sammensatte og utfordrende helseutfordringer. Samtidig slås det fast at det vil være mangel på helsepersonell i årene som kommer. Det gjelder spesielt sykepleiere, men også vernepleiere og helsefagarbeidere. Dette er utdanningsgrupper Ecura er i behov av.

Vi er avhengig av dedikerte og dyktige medarbeidere. Vår ambisjon er å bli bransjens fortrukne arbeidsgiver, med de dyktigste og mest fornøyde medarbeiderne.

En viktig oppgave nå og i årene fremover vil være å gjennomføre tiltak som ivaretar og styrker Ecura sitt omdømme. Det handler blant annet om å utvikle og implementere strategier og planer for rekruttering som sikrer kompetanse iht selskapets strategiske fokusområder og som underbygger og styrker omdømmet.

– Vår ambisjon er å bli bransjens foretrukne arbeidsgiver, med de dyktigste og mest fornøyde medarbeiderne

Like viktig er det interne omdømmet, dvs. ansattes opplevelse og vurdering av Ecura som foretrukket arbeidsgiver. Vi må da selvsagt være konkurransedyktige på lønn og betingelser. I tillegg, og ikke minst, må vi evne å formidle selskapets verdier, kultur og arbeidsmiljø samt bygge videre og forsterke selskapets historie, herunder tydeliggjøre det Ecura-selskapene er gode på. Vi må kunne dokumentere at de valg vi tar på forskjellige områder er kvalitetsbaserte og bærekraftige. Fremtidens arbeidstakere, og spesielt de yngre, vil være opptatt av det.

Et av våre viktigste strategiske mål er å sikre kvalitet i alle aspekter ved et ansettelsesforhold. Vi skal være ryddige og profesjonelle i alt som omhandler ansatte, og alt vi gjør skal selvsagt «tåle dagslys» og kunne etterprøves. For å sikre god personalhåndtering og jobbe målrettet med å bli den fortrukne arbeidsgiveren har vi i 2024 og 2025 styrket vår HR-avdeling med tre nye personer.

Digitale verktøy og systemer

Som en del av det å ruste oss for fremtiden er det viktig å innføre strukturer og nyttige verktøy og systemer for å jobbe med og for ansatte. HR-master-datasystemet har etter hvert blitt «hjertet» i Ecura når det gjelder kvalitet på dataene som omhandler Ecuras ansatte.

HR-systemet gir informasjon til og styrer en rekke andre IT-systemer som f.eks. Ecura Microsoft-konto, Teams-grupper, EcuraAkademiet og nytt lønssystem. Nytt lønssystem ble implementert for halvparten av Ecura-selskapene i 2025 og resten av selskapene vil være overført første halvår 2026.

I 2025 innførte vi også en ny modul for gjennomføring av medarbeidersamtaler i vårt HR-system. Dette verktøyet gjør det enklere for både ledere og ansatte å både gjennomføre og følge opp mål og utvikling på en strukturert og systematisk måte.

Med stadig flere digitale verktøy og integrasjoner mellom systemene blir tilgangsstyring og etterlevelse av GDPR-regelverket viktig. Det gjelder selvsagt også eventuelle mer «manuelle» system og metoder. Vi har jobbet for å øke bevisstheten på dette området, blant annet gjennom kurs i personvernlovgivningen, et e-læringskurs for alle ansatte.

Rekruttering

Ecura har tjenestemottakere med forskjellig bakgrunn og funksjonsnivå, og vi søker derfor et mangfold av blant annet kompetanse, alder, etnisitet og personlighet blant våre ansatte. Det setter krav til rekrutteringsprosessene våre. I 2025 satte vi rekruttering på agendaen og har arbeidet målrettet og systematisk med å innføre rekrutteringsverktøyet Teamtailor og lære opp ledere til å gjennomføre gode rekrutteringsprosesser. Vi har så langt sett meget positive resultater av dette arbeidet, og vi har ansatt en rekrutteringsleder for å bli enda bedre på dette området og forsterke vårt omdømme både internt og eksternt.

Mangfold og likebehandling/likestilling

Ecura har en ansattgruppe som er variert og sammensatt. Mangfold handler om likeverd og retten til å møte andre mennesker som den man er uten å møte diskriminering. Den enkelte ansatte, ledere inkludert, tar aktivt ansvar for relasjoner og samarbeid med kollegaer og ledere for å skape engasjement og godt arbeidsmiljø. Vårt mål er at enhver ansatt skal oppleve betydningen av sitt eget bidrag, ha en legitim plass i organisasjonen og bli sett, involvert og anerkjent.

Vår forpliktelse til et mangfoldig arbeidsmiljø er stadig tydelig, ikke bare gjennom vår rekrutteringsstrategi, men også i vår behandling av deltids- og midlertidige stillinger, som er viktig i en bransje preget av ønske om høy grad av fleksibilitet. Det har vært økt bevissthet rundt heltidsstillinger, og flere ansatte i deltidsstillinger og midlertidige stillinger får mulighet til økt stilling og fast stilling.

Ecura jobber for høyest mulig andel av faste ansettelser og bestreber oss videre på å opprettholde kjønnsbalanse og likelønn.

Resultatene for 2025 på dette området var tilfredsstillende. Imidlertid kreves det konstant fokus og oppfølging av våre pågående og fremtidige tiltak for å opprettholde eller forbedre resultatene hva gjelder likestilling og ikke-diskriminering.



Kompetanse, fag og utvikling

Ecura er en kompetansebedrift. Vi har en ambisjon om å utvikle oss til omsorgsbransjens mest attraktive arbeidsgiver gjennom å fokusere på fag, kompetanse, kvalitet og kultur. Ved bruk av kunnskaps- og/eller evidensbaserte tilnærminger vil vi fremstå med integritet og profesjonalitet i våre tjenester.

Ecura har fokus på å benytte tverrfaglig kompetanse. Vi tilrettelegger for kontinuerlig læring, personlig og faglig utvikling i et arbeidsmiljø preget av mangfold, høy etisk standard, trivsel og stort faglig engasjement. Vi verdsetter og forventer at medarbeidere deler kunnskap og erfaring både i eget team og med andre i virksomheten. Vi oppmuntrer ansatte til å være endrings- og løsningsorienterte.

Lederopplæring

Som tidligere år har vi også i 2025 gjennomført digitale kurs for ledere og fagpersoner i Ecura i samarbeid med ekstern samarbeidspartner. Lederopplæring handler om å gi grunnleggende kunnskaper for å kunne fungere godt som leder.

Temaene har vært personaloppfølging og styringsrett, arbeidstidsordninger, ferie og permisjoner, sykefravær og ledelse og regelverk i forbindelse med medlevertturnus.

Lederutvikling

I 2025 fortsatte vi med å investere tid og ressurser i utvikling av våre ledere. Vi gjennomførte et lederutviklingsprogram med 5 fysiske samlinger over 2 dager, Teams-møter mellom samlingene samt arbeid i «basisgrupper» mellom samlingene. 35 ledere og fagpersoner deltok.

– Ecura har fokus på å benytte tverrfaglig kompetanse



Fra en ledersamling i 2025



Fot i bakken hos Ecura Hjemmetjenester

Ecura som samfunnsaktør

Ecura er utviklet gjennom lokal forankring og organisk vekst, med mål om å levere tjenester som gir bedre livskvalitet for mennesker og mer bærekraftige løsninger for samfunnet.

I 2025 har Ecura fortsatt med å bidra aktivt inn i ideell sektor gjennom ledelses- og styreverv i organisasjoner med stor samfunnsmessig betydning. Gjennom engasjement i **Stiftelsen Frambu**, **Dissimilis Norge** og **Dissimilis Kompetansesenter**, samt **Pårørendealliansen**, har Ecura vært tett på arbeid som bidrar til kunnskapsutvikling, inkludering og bedre rammevilkår for utsatte grupper.

Stiftelsen Frambu har i 2025 hatt en sentral rolle i videreutviklingen av nasjonal kompetanse på sjeldne diagnoser, blant annet gjennom styrket digital kunnskapsformidling og fortsatt fokus på barnepalliasjon og søsken som pårørende.

Dissimilis opplevde et historisk år med tildeling av Kulturrådets ærespris 2025, som anerkjennelse av organisasjonens mangeårige arbeid for inkludering og likestilt deltakelse i kulturlivet.

Pårørendealliansen bidro i 2025 til økt politisk og samfunnsmessig oppmerksomhet rundt pårørendes rolle gjennom lansering av ny kunnskap som synliggjør den betydelige verdien av pårørendes innsats i Norge.

Som del av sitt samfunnsansvar er Ecura også partner i **Changing Places Norge**, et initiativ som arbeider for tilgjengelige og verdige toalettfasiliteter for personer med store funksjonsnedsettelse. Partnerskapet understøtter Ecuras mål om økt inkludering og likeverd i samfunnet, og er et konkret bidrag til å redusere barrierer for deltakelse i hverdags- og samfunnsliv.

Gjennom disse engasjementene ønsker Ecura å være en ansvarlig og aktiv samfunnsaktør som bidrar med kompetanse, innsikt og ledelse til utvikling av et mer inkluderende og bærekraftig samfunn.



Dissimilis og A-laget



FIFA engasjerer i gamingrommet hos Ecura



– Samfunnsansvar er en integrert del av virksomheten og omfatter både hvordan tjenestene leveres og hvordan Ecura deler kompetanse og ressurser utover egen organisasjon

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.

Kultur

Vår kultur skal fremme kvalitet og gode prestasjoner. Vi skal ha nærhet til tjenestemottakere og oppdragsgivere, og vi skal være attraktive for våre ansatte og de som søker seg til oss.

Kompetanse

Ecura har relevante og oppdaterte fagpersoner i tjenestene. Vi anerkjenner, verdsetter og utvikler praktisk erfaring som avgjørende kompetanse. Vi investerer i intern opplæring gjennom EcuraAkademiet og lederutvikling. Og vi tilbyr videreutvikling til alle ansatte som ønsker det.

Kvalitet

Ecura er ISO-sertifisert på 4 standarder for å sikre høy kvalitet i tjenestene. Vi har som målsetning at vi i alle anbud skal rangeres høyest på kvalitet, og vi legger til rette for stor grad av brukermedvirkning for å sikre personlig kvalitet i tjenestene.



ISO 9001
ISO 14001
ISO 45001
ISO 27001

Kapasitet

Ecura er nå et av Norges ledende private helseforetak, med virksomhet over hele landet. Vi har fagkompetanse som kan benyttes uavhengig av geografi, og vi har utviklet en unik ferdighet til etablere nye tiltak raskt med høy faglig kapasitet, uansett geografisk lokasjon.



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



Vi tilbyr høy fag-kompetanse over hele landet

75%

Får man hjelpen man trenger gjennom de offentlige finansierte helsetjenestene, mener 75% at det spiller ingen rolle om det er private, ideelle eller offentlige helseaktører som leverer helsetjenestene.

Kilde: Helsepolitisk barometer 2026, Kantar

Vår historie - fra en liten lokal aktør til en nasjonal plattform

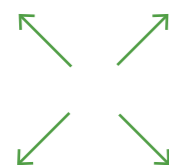


Ecura er et resultat av flere selskaper som har slått seg sammen om å bygge et kvalitetsorientert norskeid helse- og omsorgsselskap. Vi står sterkere sammen. Med en felles infrastruktur, gode felles systemer, organisering og deling av kompetanse på tvers av tjenesteområdene kan vi tilby enda bedre tjenester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

ecura
Bo og Habilitering

ecura
BPA

Ecura organiserer sin virksomhet i egne datterselskaper, slik at tjenesteleveranser og styringen av disse skal bli mest mulig effektiv, ubyråkratisk og med sterkt fokus på god rekruttering, kompetansebygging og oppfølging av medarbeiderne.



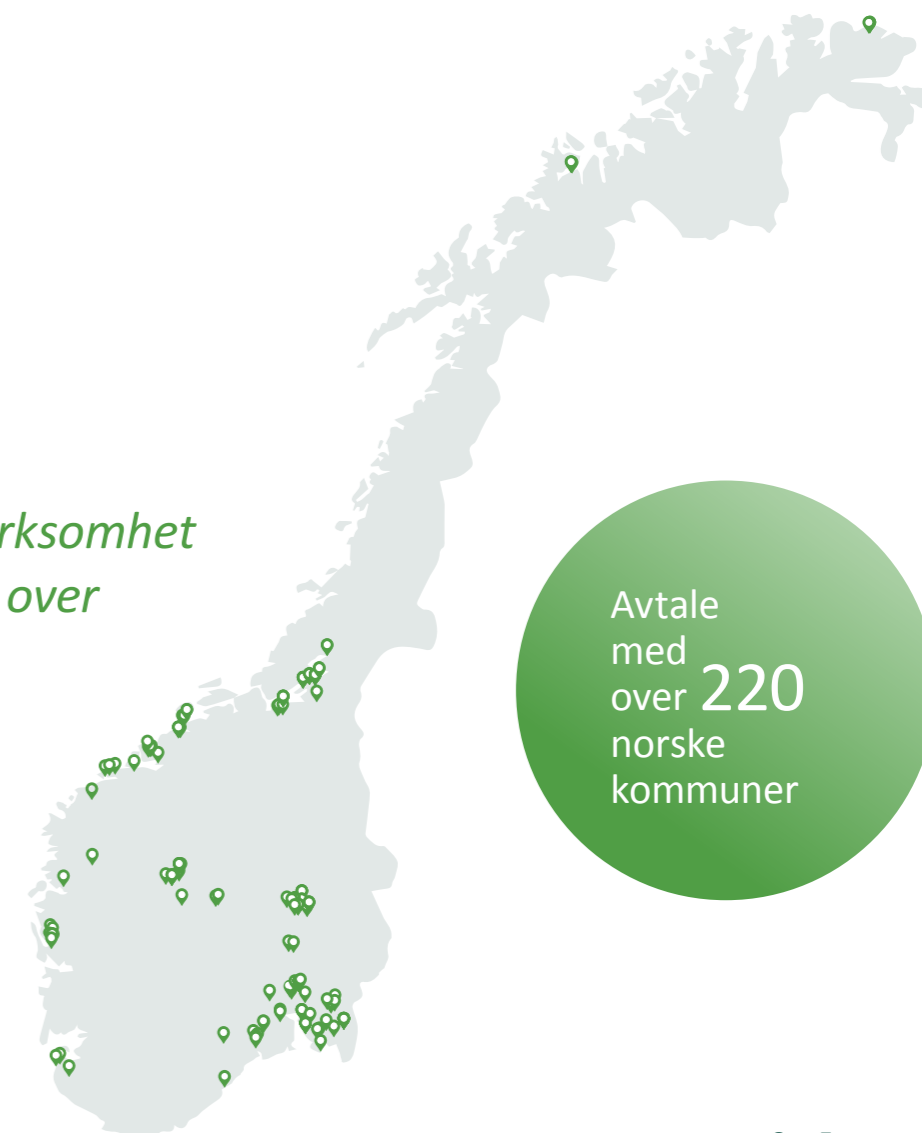
ecura
Hjemmetjenester

ecura
Care

– Ecura dekker et bredt kompetansefelt innen omsorg



– Ecura har virksomhet og lokasjoner over hele landet



Avtale med over **220** norske kommuner

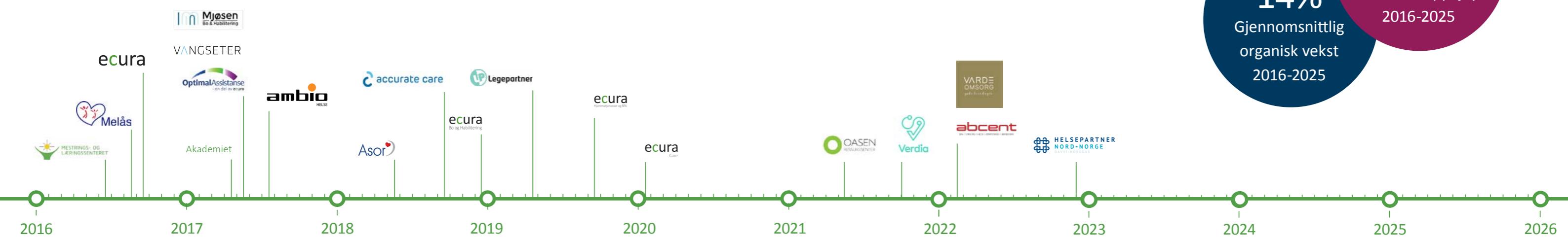




Ecuras utvikling er et resultat av flere selskaper som har slått seg sammen for å bygge et kvalitetsorientert norskeid helse- og omsorgsselskap. Med en felles verdiplattform, felles systemer og infrastruktur i kombinasjon med kvalitetsfokus så har Ecura også lyktes med å realisere en sterk organisk vekst.

Organisk vekstfokus og marginforbedringer som styrker selskapet ytterligere

Grunnlag for selskapet blir skapt Ytterligere suksessfulle oppkjøp og integrasjoner



14%
Gjennomsnittlig organisk vekst 2016-2025

34%
Gjennomsnittlig vekst inkludert oppkjøp 2016-2025

Ledelsen i Ecura 2025



Per Gunnar Borhaug,
CEO i Ecura konsernet og daglig leder
i Ecura Bo og habilitering AS



Chris Sørum,
CFO



Wenche Grønsveen,
HR direktør



Kjetil Ørbeck,
Daglig leder Ecura BPA og direktør
for forretningsutvikling i Ecura



Tore Martin Skarpholt,
Direktør teknologi
og innovasjon



Cato Sundal,
Salgsdirektør i Ecura



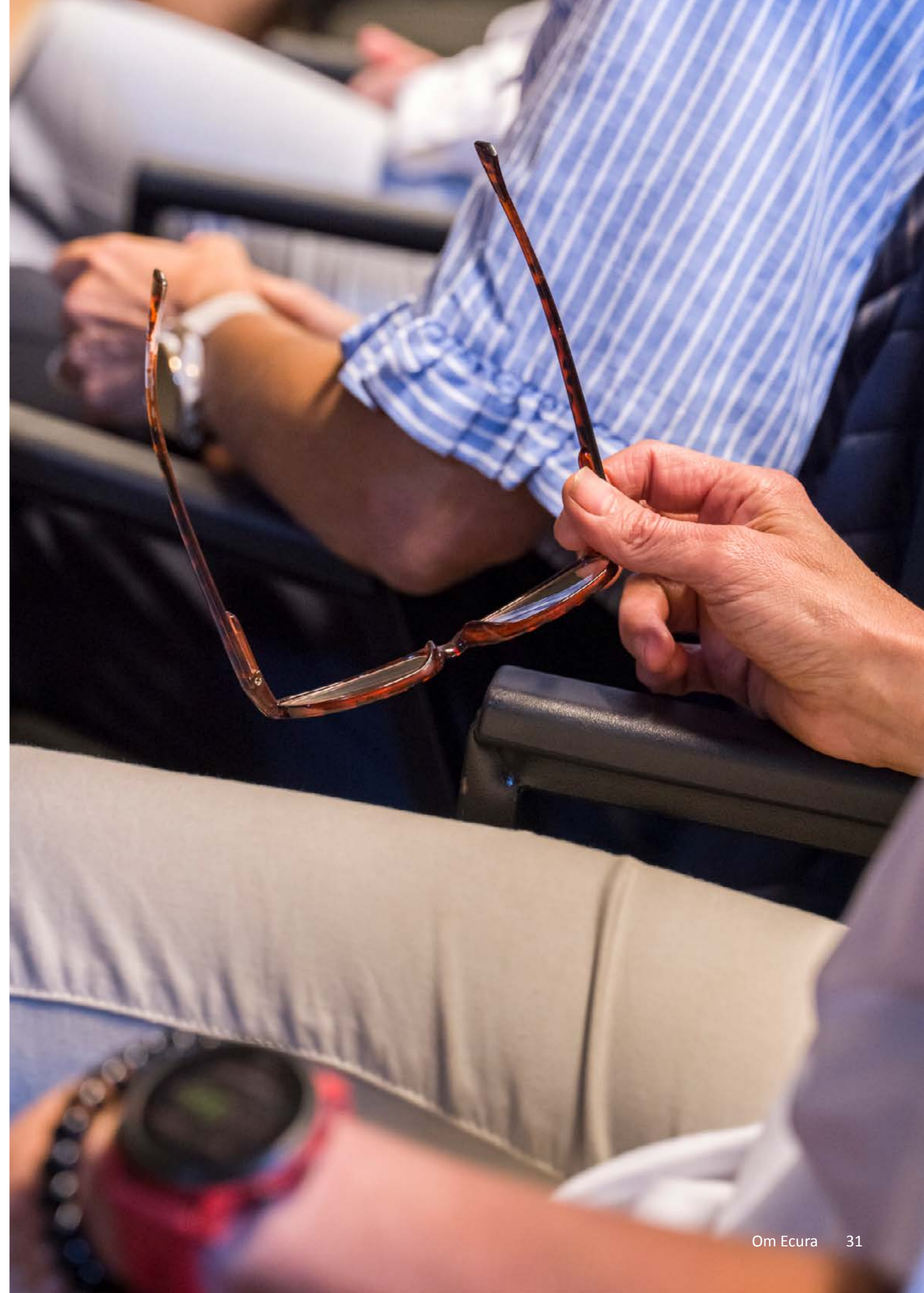
Jonny Finstad,
Fagdirektør



Irene Foss,
Daglig leder
Ecura hjemmetjenester



Petter Nyhagen,
Daglig leder
Ecura Care





Våre virksomhetsområder

Bo og habilitering	34
Veiledning og habilitering	36
Hjemmetjenester	38
BPA	40
Helsebemanning	42
Rus og avhengighet	44
EcuraAkademiet	45

Bo og habilitering



Ecura Bo og Habilitering leverer heldøgns bo- og habiliteringstjenester på oppdrag fra norske kommuner. 2025 var preget av styrket samhandling med offentlige oppdragsgivere gjennom nye oppdrag for Ecura fra nye kommuner.

Samarbeidet med våre oppdragsgivere utvikles også gjennom deling av kunnskap og målrettet utvikling av fag, drift og «beste praksis» på tvers av organisasjonen, slik bidrar Ecura Bo og Habilitering til kunnskapsdeling i hele landet.

Samfunnsoppdrag og verdiskaping i samarbeid med det offentlige

Ecura Bo og Habilitering er en langsiktig partner for kommunene i å sikre forsvarlige, trygge og virkningsfulle tjenester til personer med omfattende og sammensatte behov. Gjennom avtalebaserte leveranser og tett samarbeid med forvaltning, bydel og spesialisthelsetjenesten bidrar vi til økt kapasitet, høyere kvalitet og bedre ressursutnyttelse i hele tjenestekjeden. Vår modell kombinerer tydelig driftsledelse og forpliktende fagledelse, systematisk kvalitetsoppfølging og kontinuerlig kompetanseutvikling. Vi er sertifisert etter ISO 45001 (arbeidsmiljø) og arbeider metodisk med HMS, opplæring og veiledning for å ivareta både brukersikkerhet og et trygt, helsefremmende arbeidsmiljø.



– 2025 var preget av styrket samhandling med offentlige oppdragsgivere gjennom nye oppdrag for Ecura fra nye kommuner.

Viktige hendelser i 2025

- Regional fagdag ble gjennomført i Trondheim. Ecura inviterte relevante fagpersoner i Trøndelag til en fagdag. Litt over 60 deltakere møtte opp for å lære og bidra til en god fagsamling.
- Vi vinner rammeavtaler med Oslo kommune (heldøgn og avlastning). Ecura ble tatt opp på rammeavtalene våren 2025 og rangert som nr. 1 på kvalitet. Dette er første gangen vi er inne i denne rammeavtalen, tidligere har Ecura samarbeidet med bydelene i Oslo utenfor rammeavtalene.
- Videre utvikling av styringsinformasjon og nøkkelprosesser. Det gjennomføres faste månedsmøter med regionene og forbedringer i KPI-oppfølging (økonomi, bemanning, fravær og kvalitet), samt styrking av rekrutterings- og opplæringsløp i regi av EcuraAkademiet.
- I 63% av konkurransene vi deltar på har vi suksess og blir valgt leverandør. Vi er ydmyke for den tilliten kommunene viser Ecura gjennom å velge oss som leverandør, og vi jobber hardt hver dag for å vise oss den tilliten verdig.



– Vi har satset tungt på kvalitetshevende tiltak innen flere områder

Full aktivitet på Nærsten

Kompetanse, rekruttering og arbeidsmiljø

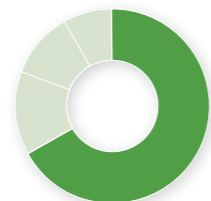
Kompetanse er vårt viktigste kvalitets- og sikkerhetstiltak. I 2025 videreførte vi en obligatorisk kompetanseplan med e-læring, forelesninger og praktiske øvelser innen blant annet målrettet miljøarbeid, legemiddelhåndtering, skadeavvergende tiltak, smittevern, førstehjelp og brannvern. Vi styrket også praksissamarbeid og rekrutteringskanaler gjennom EcuraAkademiet og samarbeid med universiteter/høgskoler. Rekrutteringsprosessene følger standardiserte, dokumenterte løp (bl.a. ISO 45001-støtteprosesser), og i nye oppdrag kombinerer vi erfarne nøkkelressurser med nyrekruttering for å sikre behandlingsintegritet og stabil drift fra dag én. Arbeidsmiljøet ivaretas gjennom systematisk HMS-arbeid, risikovurderinger og tett oppfølging i samarbeid med BHT.

Veien videre

Med sterkere samhandling med Oslo kommune og andre oppdragsgivere, tydelige kvalitetskrav og godt forankrede forbedringstiltak, går divisjonen inn i 2026 med ambisjon om å levere enda mer forutsigbare tjenester med høy faglig kvalitet og god ressursutnyttelse – til det beste for brukere, pårørende, ansatte og samfunnet.



Veiledning og habilitering



67%

% andel av Ecuras virksomheter

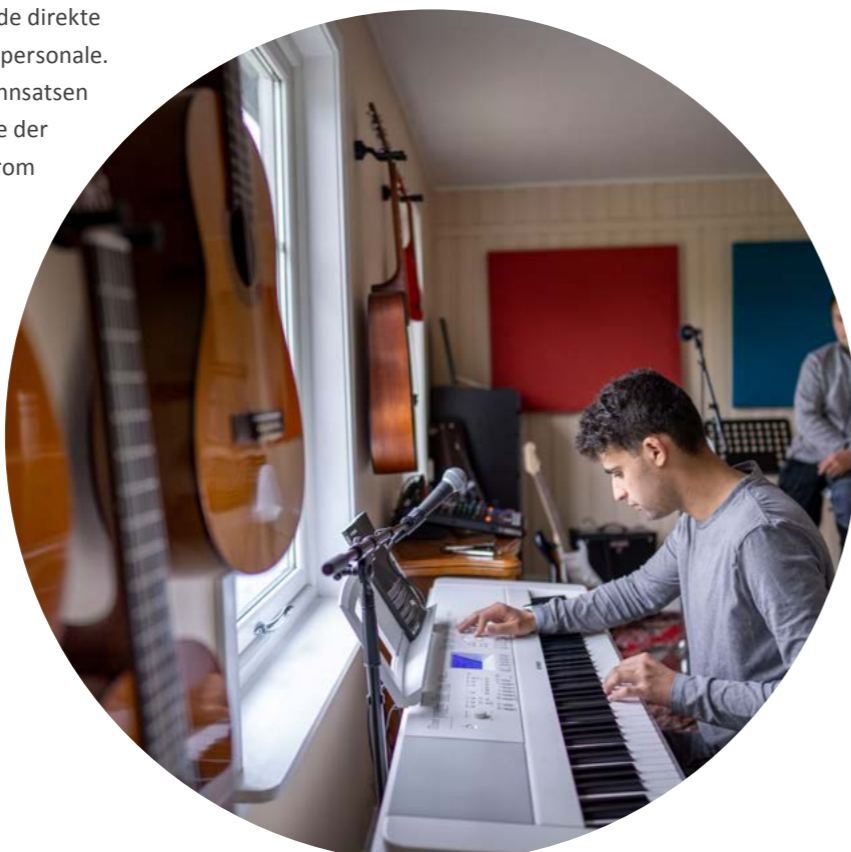
Veiledning og habilitering er en del av Bo og habilitering

Avdeling Veiledning og Habilitering er Ecuras kompetanseavdeling. Våre tjenester benyttes blant annet av skoler, barnevern og kommunale heldøgnsstilbud. Kompetanseavdelingen gir også intern veiledning i flere av selskapets virksomhetsområder.

I Veiledning og Habilitering arbeider vi etter atferdsanalytisk tilnærming, og vektlegger i tillegg prinsipper fra tilknytningspsykologi og relasjonskompetanse. Våre ansatte har spisskompetanse på atferdsvitenskapelige tiltak, og har lang erfaring med å utarbeide og iverksette disse i en skolesetting. Derfor blir vi ofte kontaktet for å støtte skoler i arbeid med utfordrende atferd, ufrivillig skolefravær, og elever som trenger et individuelt tilrettelagt opplæringstilbud.

Vi bistår også med løsninger for grupper eller klasser i form av klasseromstiltak som fremmer motivasjon, trivsel og et positivt læringsmiljø. Arbeidet vårt foregår både direkte med eleven og gjennom veiledning av skolens personale. Vi organiserer tjenestene fleksibelt, tilpasser innsatsen til behovene i hver enkelt sak, og leverer støtte der det trengs – enten i klasserommet, på grupperom eller på en alternativ opplæringsarena.

Vi benytter metodikk som er anerkjent og dokumentert effektiv. Vi kan vise til resultater som er publisert i vitenskapelige tidsskrifter og presentert på nasjonale fagkonferanser.



– Avdeling Veiledning og Habilitering er Ecuras fagkompetanse avdeling

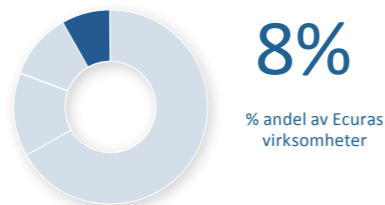
Våre tjenester

- **Veiledning i skolen**
- **Veiledning i kommunale heldøgns tjenester.** Avdelingen bistår med å utarbeide effektive tiltak i tråd med adaptiv funksjon og det gis veiledning på utførelse.
- **Kurs**
 - Skadeavvergende teknikker
 - Systemveiledning
 - Opplæringsloven (tvang og makt i skolen)
 - Kartlegging av adaptive ferdigheter
 - Innføring i anvendt atferdsanalyse
 - Målrettet miljøarbeid
 - Funksjonelle analyser
 - Atferdsavtaler
 - Differensielle forsterkningsprosedyrer
 - Eksponeringsterapi
 - The Good Behavior Game (GBG)
 - Acceptance and Commitment Therapy (ACT)
- **Barnevern.** Avdelingen yter veiledning til foreldre for å styrke deres omsorgskompetanse og sikre barnets utvikling (omsorgsendrende tiltak) og hjelpetiltak som avhjelper eller veier opp for mangler i barnets omsorgssituasjon (kompenserende tiltak).
- **Kartlegging av omsorgstilbud.** Avdelingen bidrar med å bistå kommuner med å utarbeide omsorgstilbud som er i tråd med behov og lovkrav. Dette innebærer anbefaling av type tjeneste. Som ledd i dette utføres alltid kartlegging av adaptive ferdigheter og atferd som utfordrer.

– Vi organiserer tjenestene fleksibelt, tilpasser innsatsen til behovene i hver enkelt sak



Hjemmetjenester



Ecura Hjemmetjenester har i over 20 år levert profesjonelle helse- og omsorgstjenester til hjemmeboende. I 2025 fortsatte vi å videreutvikle våre tjenester med et sterkt fokus på kvalitet, faglig utvikling og trygghet for brukerne. Våre tjenester tilbys både gjennom offentlige brukervalgordninger og på det private markedet.

Vårt hovedkontor er i Oslo, hvor vi leverer døgnbemannet hjemmetjeneste gjennom et tverrfaglig team av helsepersonell. Våre medarbeidere inkluderer blant annet helsefagarbeidere, sykepleiere, vernepleiere, ernæringsfysiologer, fysioterapeuter, lege og farmasøyt – alle med et felles mål: å gi trygg, stabil og individuelt tilpasset omsorg av høy kvalitet.

Vi tilbyr også skreddersydde helse- og omsorgstjenester i andre kommuner etter avtale.

Trygghet, stabilitet og personlig tilpasning

Trygghet, kontinuitet og faglig kvalitet er grunnpillarene i Ecura Hjemmetjenester. I 2025 styrket vi arbeidet med å sikre forutsigbare tjenesteforløp og tett oppfølging i møte med brukere og pårørende. Vi organiserer tjenestene slik at brukere møter færrest mulig hjelpere, og at relasjonen mellom bruker og tjenesteyter blir stabil og tillitsbasert. Vår helelektriske bilpark sikrer effektiv og miljøvennlig tjenesteleveranse i hele vårt dekningsområde.

Vårt løfte – kvalitet, profesjonalitet og omsorg

Vi har høye krav til kvalitet, arbeidsmiljø og brukertilfredshet. I 2025 gjennomførte vi en vellykket oppfølgingsrevisjon som bekreftet at virksomheten driftes i tråd med våre ISO sertifiseringer innen kvalitet, miljø, arbeidsmiljø og informasjonssikkerhet (ISO 9001, 14001, 45001 og 27001). Sertifiseringene er viktige styringsverktøy som sikrer at brukerne mottar trygge, dokumenterte og konsistente tjenester.

– *Vårt løfte: høy kvalitet og stort engasjement*

Alle som velger Ecura hjemmetjenester kan forvente:

- Erfarne, omsorgsfulle og kompetente medarbeidere med tydelig ID
- Tjenester levert til avtalt tid og sted
- Individuelt skreddersydde tjenester basert på brukers behov
- Faste kontaktpersoner for trygghet og kontinuitet
- Faste team for brukere med omfattende bistandsbehov
- Tilgang til døgnkontinuerlig vakttelefon

Utvikling i 2025 – Tjenester, fag og organisasjon

2025 var et år preget av faglig forsterkning og stabil drift, med kontinuerlige satsing på kunnskap, kvalitet og innovasjon.

I løpet av året gjennomførte Ecura Hjemmetjenester og BPA AS en fisjon som del av en strategisk tilpasning av selskapsstrukturen. Målet var å tydeliggjøre virksomhetsområdene, styrke styringen og sikre bedre tilpasning til krav og utvikling innen hvert tjenesteområde. Fisjonen la grunnlag for en mer målrettet videreutvikling av både hjemmetjenester og BPA tjenester.

Fritt brukervalg i Oslo kommune

I Oslo kommune er det innført fritt brukervalg i hjemmetjenesten, og Ecura Hjemmetjenester er godkjent leverandør av hjemmesykepleie, stasjonær hjemmesykepleie og praktisk bistand. Dette innebærer at innbyggere med vedtak om hjemmetjenester fritt kan velge Ecura som leverandør av tjenestene de har fått innvilget. Ordningen bidrar til økt valgfrihet, og gir brukere mulighet til å velge tjenester med høy faglig kvalitet og forutsigbarhet.

Våre tjenester

• Praktisk bistand

Praktisk bistand gir hjelp til daglige oppgaver for å sikre trygghet og en enklere hverdag. Fast hjemmehjelp gir forutsigbarhet og muligheten til å bygge en god relasjon mellom bruker og hjelper.

Eksempler på oppgaver:

- Renhold
- Vindusvask
- Klesvask
- Sengeskift
- Innkjøp av dagligvarer
- Andre praktiske oppgaver i hjemmet

• Hjemmesykepleie

Hjemmesykepleie er en døgnkontinuerlig tjeneste for personer som har behov for helsefaglig oppfølging i eget hjem. Våre ansatte møter brukerne med omsorg, fagkompetanse og respekt.

Eksempler på oppgaver:

- Medisinsk oppfølging
- Sårbehandling
- Legemiddelhåndtering
- Hjelp til personlig hygiene
- Hverdagsmestring og veiledning
- Samarbeid med fastlege og sykehus

• Stasjonær hjemmesykepleie

Stasjonær hjemmesykepleie er for brukere med større og mer omfattende hjelpebehov. Våre faste team sikrer trygghet, kontinuitet og tettere oppfølging – ofte over flere timer daglig eller døgnet rundt.

Eksempler på oppgaver:

- Medisinsk oppfølging
- Respirator- og pustestøtte
- IV- og PEG-behandling
- Observasjon og tilsyn
- Veiledning og støtte
- Palliasjon og lindrende behandling
- Avlastning for pårørende

• Andre omsorgstjenester

Private helse og omsorgstjenester gir fleksibilitet og ekstra støtte utover kommunens vedtak. Dette kan bidra til økt trygghet, sosialt samvær og en mer meningsfull hverdag.

Eksempler på tilleggstjenester:

- Praktisk hjelp
- Avlastning for pårørende
- Følge til aktiviteter og sosiale arenaer
- Sosialt samvær
- Støtte og aktiviteter



I Oslo kommune er det innført fritt brukervalg i hjemmetjenesten

BPA

BPA og Funksjonsassistanse i 2025: Et inkluderende samfunn i praksis.

I 2025 fortsatte Ecura BPA å levere Brukerstyrt personlig assistanse (BPA) og Funksjonsassistanse av høy kvalitet i hele Norge. Vi har som mål å være en trygg, tilgjengelig og nær tjenesteleverandør for våre kunder. Derfor opprettholder vi vår lokale struktur med kontorer i Moss, Askim, Porsgrunn, Arendal, Førde, Bergen og Trondheim, i tillegg til hovedkontoret på Bryn i Oslo.

Ecura BPA har nå konsesjon i 140 kommuner, og gjennom 2025 fikk vi ytterligere 8 nye kommuneconsesjoner. Vi ser frem til å videreutvikle samarbeidet med både nye og eksisterende oppdragsgivere i 2026. I 2025 valgte 48 nye kunder Ecura som BPA leverandør,

Nasjonale endringer i 2025 – et historisk år

I 2025 fikk FN's konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) en styrket posisjon i Norge. Dette innebærer at likestilling, deltakelse og selvbestemmelse for personer med funksjonsnedsettelse skal veie tyngre i all offentlig tjenesteutforming – ikke minst innen BPA. For BPA brukere betyr dette at ordningen i større grad skal praktiseres som et likestillingsverktøy, slik den opprinnelig var ment.

Regjeringen nedsetter nytt BPA utvalg

I 2025 oppnevnte regjeringen et nytt, uavhengig utvalg som skal gjennomgå BPA som tjeneste på et fundamentalt nivå – herunder formål, forvaltning, organisering, rettighetspraksis, kompetansekrav og finansiering. Utvalget skal levere konkrete forslag til hvordan BPA kan bli en mer enhetlig, rettsikker og helhetlig ordning på tvers av kommuner. Ecura følger dette arbeidet tett og bidrar inn med erfaringer og fagkunnskap.

Hva er BPA?

Brukerstyrt personlig assistanse (BPA) er en måte å organisere praktisk bistand, opplæring og støttekontakt på, og kan også innvilges som avlastning for hjemmeboende barn under 18 år. BPA skiller seg fra tradisjonelle kommunale



– BPA skal fremme mulighet for likeverdig deltakelse i samfunnet, og et selvstendig liv



Ecura BPA - Vi er der når du trenger oss

tjenester ved at vedtakseier selv styrer hverdagen, bestemmer hvem som jobber som assistent, og hvordan og når assistansen skal gis. Ordningen er rettighetsfestet for personer under 67 år med stort og langvarig behov for hjelp, og har som intensjon å sikre likestilling, deltakelse og selvbestemmelse.

Hva er Funksjonsassistanse?

Funksjonsassistanse er en NAV tjeneste som gjør det mulig for personer med fysisk funksjonsnedsettelse eller sterkt nedsatt syn å stå i ordinært arbeid. Assistenten bistår med praktiske oppgaver knyttet til arbeidshverdagen – fra fysisk tilrettelegging til transport og logistikk. Mange kombinerer BPA og Funksjonsassistanse, og Ecura BPA gjør det enkelt å bruke de samme assistentene på jobb og fritid.



Ecura støtter Inkluderende gaming.

Satsinger

I 2025 tok Ecura BPA arbeidet med inkluderende gaming videre og befestet posisjonen som ledende aktør innen inkluderende gaming “for alle”. I 2025 jobbet vi videre med en nasjonal kompetanseplattform som skal gjøre inkluderende gaming til et permanent og tilgjengelig tilbud – for alle som ønsker å delta. Det ble bl.a. initiert samarbeid med flere bibliotek i Norge for å nå frem til mange av dem som ønsker å vite mer. Veilederen vi har utviklet “Tilgjengelighet i spillmiljøer” ble videreutviklet i 2025 og relansert under Arendalsuka i samarbeid med KRED Norge, E-sportalliansen og Handicappede Barns Forening (HBF). Ellers har Ecura BPA samarbeidet godt med E-Tech og Ekskurs før, under og etter Arendalsuka der vi bl.a. arrangerte rullestol-løp med kjente personer for å erfare mangel på universell utforming i praksis.

Fag og kvalitet - kontinuerlig forbedringsarbeid 2025

Ecura BPA har i 2025 videreført et systematisk arbeid med fag og kvalitet, med særlig vekt på rolleforståelse, etisk bevissthet og forebygging av uønskede hendelser i BPA-ordningene.

Opplæringsløpene for arbeidsledere og assistenter er revidert med klarere struktur, flere praksisnære eksempler og tydeligere forventninger til ansvar, grenser og varsling. Målet har vært å styrke handlingskompetanse og sikre mer enhetlig praksis på tvers av ordninger.

Avvikshåndtering gjennomgås systematisk i månedlige møter i rådgivergruppen, med fokus på tiltak og læringspunkter som kan overføres til andre ordninger. Dette styrker forbedringsarbeidet og bidrar til mer lik praksis. Beredskap og HMS har hatt økt oppmerksomhet.

Beredskapsplaner er oppdatert i alle ordninger, og det er gjennomført kartlegging av brannvern i utsatte oppdrag, med vurdering av rømningsveier, varsling og sløkkeutstyr.

Samlet sett har arbeidet i 2025 styrket struktur, forutsigbarhet og kvalitet i tjenestene.

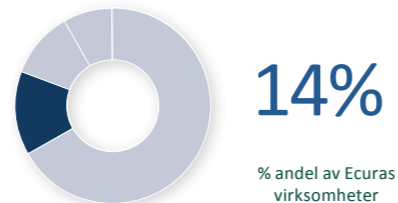
Samarbeid og inkludering i 2025

- Ecura BPA har i 2025 fortsatt samarbeidet med:
- **Hedda Bakkemo**, langrennsløper og paraidrettinstruktør
 - **Bergen Paraidrettslag**
 - **Tommy Urhaug**, paralympisk mester og kåret til Årets mannlige parautøver under idrettstinget i 2025
 - Det var en stor glede for oss i Ecura BPA som jobber tett med **Dissimilis** i styreposisjon, å se at organisasjonen hentet hjem store utmerkelser i året som gikk:
 - Norsk Kulturråd sin Ærespris for 2025
 - Gullruten for 2025 (med A-laget)
 - SOR-prisen for 2025 (med A-laget)



Gaming er for alle

Helsebemanning



Det er fortsatt mangel på helsepersonell i 2025, men markedet for innleie er totalt sett noe ned 26,2 % målt i innleide timer jfr statistikk fra NHO Bemanning og rekruttering.

NAV arbeidsmarkedsundersøkelse i 2025 sier at det mangler 11450 personer innen helse og sosialtjenester. Det mangler 3100 sykepleiere, spesialsykepleiere og jordmødre samt 3000 helsefagarbeidere. Bakgrunnen for tallene er hvilke stillinger det søkes etter uten at arbeidsgiver får søkere.

– SSB sier i sin framskrivning at man i 2040 vil mangle ca 30 000 sykepleiere og ca 24 000 helsefagarbeidere



Det er avgjørende med tilstrekkelig og rett kompetanse for personellet som er på jobb. Det sørger for at den faste bemanningen får nødvendig avlastning og at pasientene får riktig behandling. 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 mangelen på helsepersonell er stor både på nåværende tidspunkt og i de kommende ti-årene.

Ecura Care bidrar med helsepersonell til kommuner, helseforetak og private tilbydere i hele landet. Våre ansatte kommer i all hovedsak fra andre land og tilfører kompetanse og fleksibilitet til det norske helsevesenet. Vår jobb er rekruttering, ansettelse og legge til rette for at helsepersonell bidrar der det er behov. Våre ansatte er fleksible og liker det å reise litt rundt.

Kvalitetssikring

Våre ansatte gjennomgår en grundig kvalitetssikring før ansettelse og følges tett opp i sine 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.

Vi har i tillegg egen språkskole hvor vi sørger at sykepleiere får opplæring helt til B2 nivå. Skolen ligger i Alicante og elevene kommer i all hovedsak fra Spania, men også andre land i EU. Språkskolen drives med norske lærere med grundig kunnskap ikke bare i språkopplæring, men også forberede våre studenter til et arbeidsliv i Norge. Det betyr blant annet introduksjon til norsk kultur og arbeidsliv, helse-uttrykk og spesielle prosedyrer mm som er annerledes i andre land. Vi utdanner i snitt noe over 100 kandidater per år gjennom vår egen skole.

Innleie av helsepersonell har hatt et vedvarende fall siste 8 kvartal fra da den store toppen under pandemien. Forholdstall fra NHO Bemanning og rekruttering viser at innleie er på nivå med før pandemien. Hovedårsak er en anstrengt økonomi for både kommuner og helseforetak hvor kostnader er økt betydelig mer enn inntekter. Det sammen med politiske føringer nasjonalt som har vært noe krevende. Innleie av helsepersonell ble ikke rammet av innstramming av Arbeidsmiljøloven, men fokuset er likevel at man ønsker å redusere innleie.

Økt markedsandel

Ecura har i 2025 opplevd en nedgang i tråd med markedet. Vi har likevel en svak økning i markedsandel totalt sett. Innen markedet til helseforetak har Ecura i 2025 økt vår markedsandel og er inne på topp 2 totalt sett innen våre avtaler. Vår tilnærming er fortsatt vinne nye rammeavtaler, med god rangering og vilkår som vi kan leve med. Ecura Care er likevel noe bedre enn markedet og økte markedsandelen.

– Ecura har i 2025 opplevd en nedgang i tråd med markedet. Vi har likevel en svak økning i markedsandel totalt sett

I 2025 bidro vi med helsepersonell til mer enn 350 ulike avdelinger / enheter og ca 700 ansatte jobbet for oss i 2025. Vi dekket inn ca 60.000 arbeidsskift hos våre kunder, og våre ansatte er i kontakt med ca 3300 pasienter hver dag. Våre ansatte bidrar til en bedre hverdag for mange mennesker i en vanskelig situasjon.

Våre ansatte gjennomgår en grundig kvalitetssikring før ansettelse og følges tett opp i sine oppdrag.



Rus og avhengighet

Vangseter har drevet avhengighetsbehandling siden starten i 1986. Siden den gang har mer enn 10 000 mennesker fått hjelp ut av avhengighet hos oss.

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

Med regjeringens nedleggelse av fritt behandlingsvalg gjennom 2024, valgte Vangseter å nedlegge sin døgnbehandling, avvikle driften på Randsvangen hotell, og har etablert et privat, poliklinisk tilbud ut fra lokaler i Oslo.

I 2025 inngikk Ecura/ Vangseter Poliklinikk et samarbeid med en døgnbasert rusinstitusjon som heter Vendepunktet AS. Samarbeidet har vært en suksess gjennom at Vangseter har bidratt til pasientinntak, undervisning under

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

behandlingsopphold og poliklinisk oppfølging etter opphold. Både Vendepunktet og Vangseter Poliklinikk har hatt utbytte både faglig og økonomisk, til pasientens beste.



EcuraAkademiet



EcuraAkademiet har i snart 10 år vært et tilbud til alle ansatte i Ecura, uavhengig av utdanningsnivå og erfaring fra praksisfeltet.

Ledende innen kompetanse og kvalitet

EcuraAkademiet ble opprettet for å nå vårt mål om å være et ledende omsorgsselskap i Norge med fokus på kompetanse og kvalitet. Gjennom å fokusere på fag og kvalitet skal vi utvikle oss til omsorgsbransjens mest attraktive arbeidsgiver.

Eksterne og interne ressurser

EcuraAkademiets kurs og kompetansehevende tiltak er utviklet i samarbeid med utdanningsinstitusjoner som høyskoler og karrieresentere. I tillegg bidrar spesialister i vår avdeling for Veiledning og Habilitering med fagutviklingsarbeid og kunnskapsspredning.

Mange store organisasjoner (bl.a. Vestre Viken Helseforetak og OsloMet) benytter våre kursholdere fast. Vi bidrar også med innlegg og foredrag på store fagkonferanser som f.eks. det årlige seminaret til Norsk Atferdsanalytisk Forening (NAFO).

Kurs, foredrag og workshops

EcuraAkademiet tilbyr kurspakker innen målrettet miljøarbeid og anvendt atferdsanalyse. Våre kurs og workshops passer for både små og store personalgrupper innen følgende tema:

- Målrettet miljøarbeid (1 eller 2 dager)
- Atferdsavtaler
- Struktureringsprogrammer
- Samhandlingsteknikker
- Kartlegging, analyse og endring av voldelig atferd
- Forebygging av skadevoldende atferd
- Praktisk skadeavvergingskurs
- Fagadministrative systemer
- Picture exchange communication system (PECS)
- Motivasjon og preferansekartlegging
- Utfordrende atferd
- 1-3 timers kurs om samarbeid med fastleger



Vi investerer i faglig utvikling

– Ecura er en kunnskapsbedrift og våre medarbeidere utgjør nøkkelen til vår fremgang

Fag og kvalitet

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-sertifisering og kravene den stiller 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 har vi etablert en god plattform for kvalitet, både takket være vår satsing på ISO-sertifisering, rekruttering, intern kompetanseutvikling, digitale verktøy, solid 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. Vårt kvalitetsfokus er et konkurransefortrinn og gir oss en viktig posisjon i markedet.

Ecura sitt ledelsessystem oppfylder kravene i de internasjonale standardene ISO 9001:, ISO 14001:, ISO 27001: og ISO 45001: for hhv. kvalitet, miljø, informasjonssikkerhet og arbeidsmiljø. Ecura ble ISO-sertifisert på disse standardene første gang i henholdsvis 2018 (9001,14001,45001) og 2019 (27001).

Ledelsessystemet 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.

I månedsskiftet oktober/november 2025 ble revisjon av hele styringssystemet gjennomført av revisjonsselskapet KIWA. Ecura fikk ett avvik, noen få merknader og observasjonspunkter.

Ecura har for øvrig i løpet av året styrket vår interne revisjonskompetanse ved at 10 sentrale personer fra selskapene og stabene, har deltatt på og bestått, revisjonskurs i regi Veritas.

ISO-sertifiseringene har fungert som et viktig verktøy for å bygge en felles plattform i Ecura. I tillegg til å bidra til kvalitetsforbedring er det også et verktøy som forenkler integrering av virksomhetene organisatorisk.

– I 2025 ble Ecura re-sertifisert på fire ISO- standarder



Jonny Finstad, Fagdirektør



Fra en ledersamling i Ecura

– Ansvarlighet som er en av våre viktige verdier, handler for oss om å vise integritet i praksis

Det har i 2025 vært et kontinuerlig arbeid for å samordne system, prosesser og prosedyrer både på tvers av virksomhetsområdene

og innen virksomhetene. Det har også blitt gjennomført forbedringsarbeid innen risiko – og sårbarhetsanalyser i flere av selskapene.

Målet med samordning og kontinuerlig kvalitetsforbedring er å dele beste praksis på tvers av alle selskapene. Ikke minst er dette nyttig når det er et nytt selskap som skal integreres.

I 2025 er det også blitt jobbet mye med å etablere en bedre «ISO-samhandling» mellom de ansvarlige for standardene og det enkelte datterselskap. Dette har bidratt til mer kontinuitet i arbeidet og vil videreføres i 2025, og kanskje ytterligere forbedres.

Integritet

Dokumentasjon av egne virksomhetsområder er helt sentralt i ISO. «Gjør som du sier» er et gyldent prinsipp og derfor er samsvarsvurderinger et sentralt tema. Dette sammenfaller også godt med sentrale verdier i Ecura. Ansvarlighet som er en av våre viktige verdier, handler for oss om å vise integritet i praksis. Det samme gjelder verdiene respekt og utvikling. Når det gjelder **respekt** så er mener vi at respekt for de vi gir tjenester til, men også våre oppdragsgivere og samarbeidspartnere, blant annet handler om å levere tjenester i samsvar med behov, vedtak og kontrakt.

Ecura ønsker å fremstå som en aktør som først og fremst kjennetegnes med høy faglig kvalitet og som en profesjonell leverandør til ulike brukergrupper innen helsefaglige områder. For å oppnå dette er vi opptatt av å kunne dokumentere grad av **behandlingsintegritet, kontraktintegritet og systemintegritet.**

Det er alltid individet som står i sentrum og da er **behandlingsintegritet avgjørende.** Behandlingsintegritet innebærer samsvar mellom planlagt behandling og gjennomført behandling. Det vil si at de tiltak og prosedyrer som er utarbeidet for å gi riktig omsorg, oppfølging eller behandling faktisk utøves i det praktiske liv av våre tjenesteytere. For å sikre dette måler vi grad av samsvar

gjennom bruk av sjekklister på viktige områder. Dette kan f.eks. være sårbehandling i hjemmesykepleien eller tiltak for å forebygge utfordrende atferd hos en tjenestemottaker i bo og habilitering. Mange av de tjenestemottakerne Ecura yter tjenester til kan i begrenset grad selv evaluere de tjenestene de får. På grunn av dette er det særlig viktig at vi kan dokumentere at behandling som er foreskrevet (f.eks. av en lege) faktisk ytes. Dette gjør også behandlingen evaluerbar.

Arbeidet med behandlingsintegritet er et kontinuerlig forbedringsområde som våre kvalitetsledere hele tiden har høyt på dagsordenen.

Ovenfor våre oppdragsgivere skal vi som et ansvarlig selskap levere i henhold til inngåtte kontraktsbetingelser. Dette kaller vi **kontraktintegritet**. For å dokumentere dette måler vi viktige variabler som er relevant for den enkelte tjenesteleveranse. Dette handler om leveranse i **samsvar** med omfang av bestilt tjeneste eller hvilken kompetanse som er «bestilt». Dette er nøkkeltall, eller KPI'er som rapporteres fra det enkelte virksomhetsområde. Eksempler på slike KPI-er kan være bemanningsfaktor, kompetanseleveranse eller leveranse i samsvar med individets enkeltvedtak.

Systemintegritet retter seg i stor grad mot å være i samsvar med det vi internt målsetter å oppnå internt. F.eks. viser vi grad av systemintegritet gjennom samsvar mellom vår kompetanseplan som er definert som en egen ISO- prosess, og faktisk gjennomført av de ansatte som omfattes av denne. Det samme gjelder områder som dokumentert politiattest, veiledningsaktiviteter og onboarding knyttet til selve tjenesteleveransen.

I sum vil Ecuras fokus på integritet på system- og individnivå, forhåpentligvis gjøre at vi oppfattes som en leverandør som holder det vi lover og som kjennetegnes av kvalitet og kompetanse.

Avviksregistrering (EQS)

Ecura benytter verktøyet EQS som avvikssystem. Her registreres **hendelser/avvik** innen områdene HMS, fag/kvalitet, legemiddelhåndtering m.m. Meldingene blir saksbehandlet av meldingsansvarlig som vurderer eventuelle tiltak og avviket lukkes.

Kvalitetslederne har jobbet systematisk med å etablere en god kultur for avviksregistrering i selskapet, og vi har nå en kultur hvor avvik anses som mulighet for forbedring. Grunnen til manglende lukking/saksbehandling innen rimelig tid kan være mange. F.eks. utbedring av fysiske forhold i en bolig som krever deltagelse fra entreprenør, noe som kan være vanlig i bo og habilitering.

I 2025 har oppstarten av et større prosjekt tilknyttet vårt avvikssystem startet opp. Det er opprettet et eget prosjektteam bestående av sentrale roller på tvers av virksomhetsområdene i Ecura hvor prosjektleder er systemeier for vårt avvikssystem. Prosjektet er startet opp som en naturlig del av vårt arbeid for kontinuerlig forbedring. Formålet er å ta en systematisk gjennomgang av hele systemet med ønsket om å etablere et mer intuitivt, nøyaktig og bedre avvikssystem. Prosjektet fortsetter arbeidet i 2026 med en målsetning om å implementere foreslåtte endringer innen året er omme.



Fra en ledersamling i Ecura



Arbeidsmøte

Fag og kvalitet i det enkelte selskap

Ecura Hjemmetjenester

I løpet av 2025 har Ecura Hjemmetjenester hatt et sterkt fokus på **kontinuerlig forbedring** av fag- og kvalitetsarbeidet. Målet har vært å videreutvikle eksisterende praksiser, sikre etterlevelse av lover og forskrifter, og integrere kvalitetsarbeidet enda tettere i virksomhetens daglige drift og ledelse. En sentral strategi har vært å **bygge videre på våre styrker**, fremfor å innføre nye parallelle tiltak. Dette har bidratt til å styrke kvaliteten på tjenestene gjennom økt ansvar og eierskap blant ledere og fagpersoner. De har fått tydeligere roller knyttet til kvalitet, pasientsikkerhet og forbedringsarbeid, noe som har ført til mer systematisk oppfølging og bedre resultater.

Brukerperspektivet har stått sentralt, særlig i oppstartsfasen og **det første møtet med bruker og pårørende**. Gjennom målrettet arbeid med forventningsavklaring, informasjon og involvering, har vi lagt til rette for **trygge og forutsigbare tjenester fra første dag**. Dette er avgjørende for å sikre god kvalitet og tillit i tjenestene våre.

Språkferdigheter har vært et prioritert satsingsområde i 2025. I samarbeid med norsklærere fra Ecura Care har vi utviklet praksisnær språkopplæring tett knyttet til arbeidsoppgavene i tjenesten. Dette har styrket de

ansattes norskkompetanse, og bidratt til bedre og mer presis kommunikasjon med brukere, pårørende og kolleger. Resultatet har vært økt trygghet, mer korrekt informasjon og høyere kvalitet i tjenestene. Språkopplæringen har også hatt positiv effekt på arbeidsmiljøet gjennom færre misforståelser og et mer effektivt tverrfaglig samarbeid.

Pasientsikkerhet i komplekse situasjoner har vært et særskilt satsingsområde. Systematisk bruk av avvikshåndtering, risikovurderinger og internkontroll har gitt grunnlag for læring og forbedring, med vekt på både system og praksis. Dette har styrket vår evne til å levere sikre og forsvarlige tjenester – også i utfordrende situasjoner.

Sammenfattende har 2025 vært preget av strukturert forbedringsarbeid, tydelig ansvar og økt faglig presisjon. Dette har bidratt til å sikre trygge, forsvarlige og bærekraftige tjenester til våre brukere, i tråd med Ecuras verdier og samfunnsansvar.

Ecura BPA

Ecura BPA har i 2025 videreført et systematisk arbeid med fag og kvalitet, med særlig vekt på rolleforståelse, etisk bevissthet og forebygging av uønskede hendelser i BPA-ordningene.

Opplæringsløpene for arbeidsledere og assistenter er revidert med klarere struktur, flere praksisnære eksempler og tydeligere forventninger til ansvar, grenser og samhandling. Målet har vært å styrke handlingskompetanse og sikre mer enhetlig praksis på tvers av ordninger.

Avvikshåndtering gjennomgås systematisk i månedlige møter i rådgivergruppen, med fokus på tiltak og læringspunkter som kan overføres til andre ordninger. Dette styrker forbedringsarbeidet og bidrar til mer lik praksis.

Beredskap og HMS har hatt økt oppmerksomhet. Beredskapsplaner er oppdatert i alle ordninger, og det er gjennomført kartlegging av brannvern i utsatte oppdrag, med vurdering av rømningsveier, varsling og slokkeutstyr. Samlet sett har arbeidet i 2025 styrket struktur, forutsigbarhet og kvalitet i tjenestene.



Ecura Bo og Habilitering

Fag- og kvalitetsarbeidet i Bo og Habilitering har i 2025 hatt et tydelig hovedfokus på kompetanseheving.

Intern kompetanseutvikling er et område vi aktivt tilrettelegger for, og i 2025 etablerte vi tverregionale faggrupper med mål om å styrke kunnskapsdeling og faglig samarbeid på tvers av både akademisk bakgrunn og regioner. Fagkonsulentene er organisert i flere grupper, og arbeidet ble initiert gjennom en fysisk samling før det ble videreført gjennom digitale møter. Møtene har hatt et særlig fokus på refleksjon rundt praksis og målrettet faglig påfyll innen aktuelle temaer.

I 2025 ble **Fagtimen** forankret som et fast og viktig tiltak for å styrke faglig nysgjerrighet, kompetanseutvikling og kunnskapsdeling i organisasjonen. Fagtimen gjennomføres som en digital fagpresentasjon der et aktuelt tema belyses på en strukturert og tilgjengelig måte innenfor et format på om lag 60 minutter. Etter hver sesjon redigeres opptaket og gjøres tilgjengelig for hele organisasjonen, slik at læringsutbyttet kan deles bredt og benyttes i videre praksisutvikling. Temaene i 2025 spente vidt og omfattet blant annet PECS (Picture Exchange Communication System), atferdsaktivering, behandlingsintegritet, visuelle analyser, positiv atferdsstøtte og anvendt atferdsanalyse. Målet er at dette skal gi et solid faglig tilfang og bidra til å styrke en kultur preget av kontinuerlig forbedring og faglig engasjement.

I september arrangerte vi også en åpen og gratis **fagsamling** for eksterne deltakere fra Trondheim og omkringliggende kommuner. Samlingen, som fant sted i Storsalen i Salemhuset i Trondheim, hadde temaet «Hvordan forstå og behandle utfordrende atferd». Programmet bestod av både interne fagpersoner fra Bo og Habilitering og en ekstern foreleser fra NAKU. Innleggene tok for seg målrettet miljøarbeid og kunnskapsbaserte tilnærminger til utfordrende atferd, og arrangementet ble godt mottatt.

I løpet av året etablerte vi også en ny rolle: kvalitetskontroller. Rollen har et rendyrket kvalitetsfokus og skal sikre samsvar mellom det vi lover, og det vi faktisk leverer. Dette er et viktig grep for å styrke kvalitet og pålitelighet i tjenestene våre.

Ecura Care

I løpet av 2025 har Ecura Care AS opprettholdt sitt engasjement for kvalitetsarbeid, med kontinuerlig forbedring av våre tjenester som hovedmål.

I 2025 har vi spesielt fokusert på:

- Ivaretagelse av våre rutiner og prosesser knyttet til kvalitet i et år med store organisasjonsendringer
- Gjennomført flere internkontroller
- Månedlig oppfølging av arbeidstidsbestemmelser
- Sikring av kontinuerlig forbedring gjennom involvering av medarbeidere
- Implementering av nye KI-verktøy for å sikre levering av rett kompetanse

2025 er et mellomår før ny revisjon av Revidert Arbeidsgiver i 2026. Underveis i året har vi hatt flere mindre kontroller av våre kunder på ivaretagelse av særlig bestemmelsene om likebehandling i Arbeidsmiljøloven.

Alle kontroller, både interne og eksterne, er gjennomført med tilfredsstillende resultat og ingen alvorlige avvik. Avvik som er funnet er lukket.



Teknologi, digitalisering og informasjonssikkerhet

Bruken av digitale løsninger øker raskt i helse- og omsorgstjenestene, og med det øker også kravene til sikkerhet, kvalitet og kompetanse.

Som en del av arbeidet med å styrke vår samlede cybersikkerhet har Ecura blitt medlem av **HelseCERT**, det nasjonale cybersikkerhetssenteret for helsesektoren. Medlemskapet gir tilgang til sektorspesifikk trusselinformasjon, varslinger og faglig støtte, og bidrar til bedre situasjonsforståelse og raskere respons ved hendelser. HelseCERT er et viktig supplement til vår eksisterende sikkerhetsovervåking, og styrker vår samlede evne til å forebygge, oppdage og håndtere cyberangrep. I 2025 har vi fremdeles unngått nedetid i våre systemer.

Kunstig intelligens

Kunstig intelligens (KI) er et område med betydelig strategisk potensial for Ecura, slik som det er for de fleste virksomheter i dag. I vår bransje ser vi at teknologien i økende grad benyttes for å støtte effektivisering, kvalitet og beslutningsgrunnlag. Samtidig stiller bruk av KI særskilte krav til styring, kontroll og ansvarlighet. Ecura benytter

ikke KI-løsninger uten at data behandles i kontrollerte og lukkede miljøer, med klare krav til datalagring, informasjonsklassifisering og etterlevelse av gjeldende regelverk. Tilgangsstyring er et sentralt prinsipp, og det legges stor vekt på at KI-løsninger ikke skal kunne gi utilsiktet tilgang til sensitiv eller fortrolig informasjon. Etisk og ansvarlig bruk av KI er tydelig forankret i virksomhetens styringsprinsipper.

– I 2025 har vi fremdeles unngått nedetid i våre systemer



Medisin dispenser som benyttes av Hjemmetjenesten

– Informasjonssikkerhet og digital beredskap er integrerte deler av vår virksomhetsstyring, og vi jobber kontinuerlig for å etablere en sikkerhetskultur i hele organisasjonen

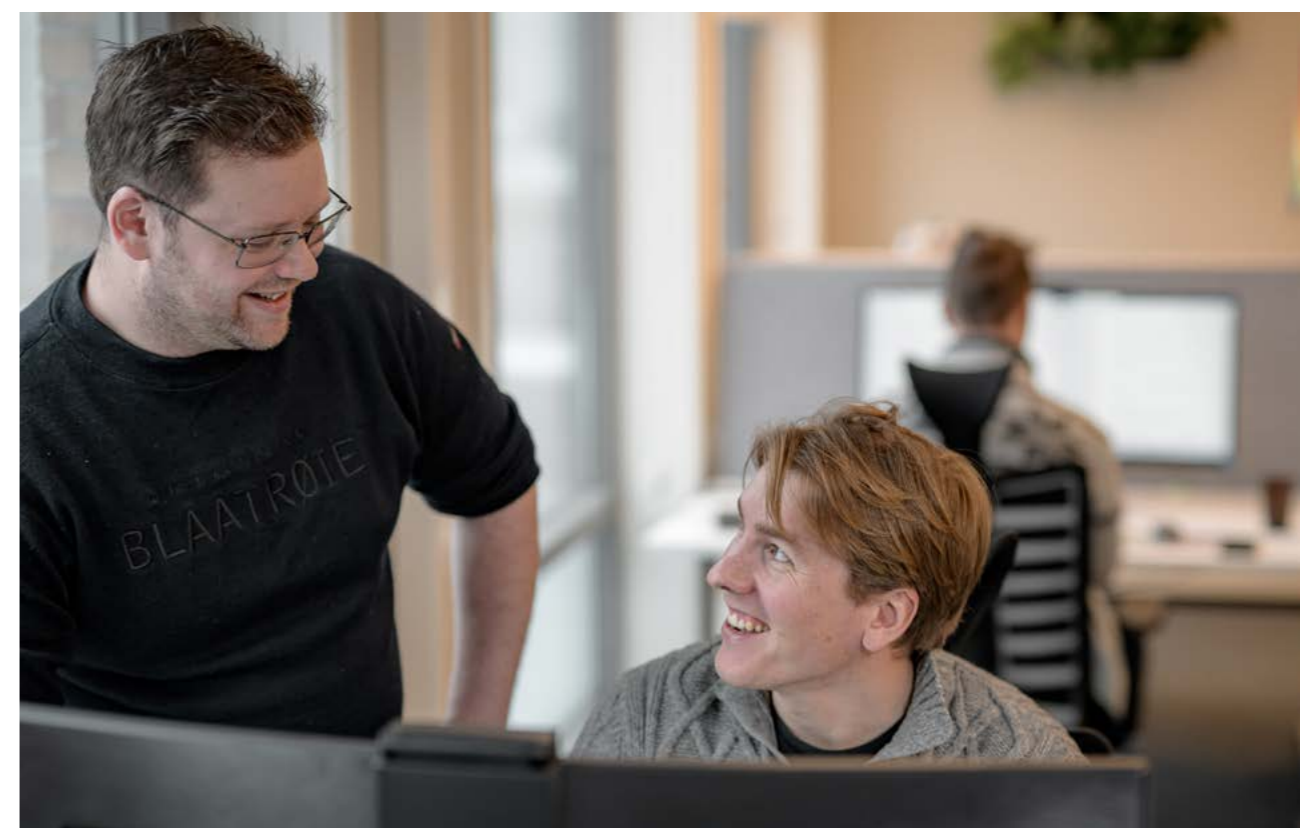


Tore Martin Skarpholt, Direktør for teknologi og innovasjon i Ecura.

Utviklingen innen digitalisering er i økende grad tett knyttet til KI-drevet innovasjon. Dette forsterker behovet for en bevisst balanse mellom teknologisk utvikling, personvern, informasjonssikkerhet og hensynet til menneskelig verdighet. Disse hensynene er førende for prioritering og gjennomføring av IT- og digitaliseringsprosjekter.

Ecura har fokusert på innføring av et nytt lønnsystem fra Visma Enterprise, basert på løsningen ePlus. Dette er et

strategisk moderniseringsinitiativ som legger til rette for mer standardiserte, robuste og fremtidsrettede lønns- og HR-prosesser. Dette arbeidet vil fortsette i 2026. Videre er det etablert en ny dataplattform basert på Databricks i Microsoft Azure. Plattformen gir et styrket fundament for sikker og skalerbar databruk, analyse og videre utvikling av datadrevne og KI-støttede løsninger.



ESG – Environmental Social Governance i Ecura

Gjenbruk av IT-utstyr

95

gjenbrukete enheter

16

tonn spart CO₂

145

gjenvunnende enheter

13

enheter på lager, klart for salg

I 2024 har Ecura spart

16068
kwh



33550
liter med vann



37
tonn CO₂



Tilsvarende karbonfangst på
1 hektar med granskog

I perioden 01.01.24-27.02.26.
Kilde: Foxway partner portal

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

Vi har innført et system for gjenbruk av vårt IT-utstyr

Via et samarbeid med Foxway har vi nå implementert et system for gjenbruk av vårt IT-utstyr, samt rapportering på resultatene.

Produksjon av IT-utstyr krever store mengder energi, metaller og sjeldne mineraler, og gir betydelige CO₂-utslipp. Når vi forlenger levetiden på PC-er, mobiltelefoner og annet utstyr reduseres behovet for nyproduksjon, klimautslipp kuttes og ressursbruk og mengden elektronisk avfall begrenses.

– Gjenbruk av IT-utstyr reduserer miljøbelastning og bidrar til bærekraftig og ansvarlig virksomhetsdrift



Kilde: FNs bærekraftsmål

ESG – Environmental Social Governance

Miljø



VÅRE MÅL

- 100% re-sertifisering pr år for ISO 14001 Miljø
- Gjenbruk av IT-utstyr og rapportering på dette
- Reduksjon i antall fossilbiler i konsernet. I dag har vi 100% el-biler i hjemmetjenesten, og vi har som målsetning 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 miljø-konsekvensene av vår virksomhet



Sosiale forhold



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

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

Forretningsetiske forhold



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 taushetserklæring 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 Ecuras 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

Ecura AS (konsern) - Hovedkontor

Østensjøveien 14A, 0661 Oslo

Epost: post@ecura.no

Ecura Hjemmetjenester AS - Hovedkontor

Østensjøveien 14A, 0661 Oslo

Epost: hjemmetjenester@ecura.no

Ecura BPA AS - Hovedkontor

Østensjøveien 14A, 0661 Oslo

Epost: bpa@ecura.no

Ecura Bo og Habilitering AS – Hovedkontor

Helgerudvegen 46, 2816 Gjøvik

Epost: ebh@ecura.no

Ecura Care AS – Hovedkontor

Østensjøveien 14A, 0661 Oslo

Epost: care@ecura.no

Vangseter AS

Stensgata 49, 0451 Oslo

Epost: post@vangseter.no



Vi har virksomheter over hele Norge. Her finner du oss:



ecura

Årsrapport
2025

ecura

Ecura AS
Østensjøveien 14A,
0661 Oslo

post@ecura.no
www.ecura.no

