

Vårt *hållbarhetsarbete*

Med verksamhet i fyra nordiska länder har Humana en naturlig och drivande roll i utvecklingen av nordisk omsorg. För att säkerställa kvaliteten för såväl klienter, medarbetare och samhället i stort krävs att ett hållbart förhållningssätt genomsyrar verksamheterna. Humana arbetar aktivt med hållbarhetsfrågor inom några tydligt prioriterade områden och arbetet följs upp genom regelbundna mätningar.



84

Nöjd kund-index 2018

113

Antal introduktionsjobb
som har skapats 2018

10 194

Genomförda utbildningar
i Humana Academy 2018

1 000 Mkr

Sparat åt skattebetalarna
i Norden 2018

MILJÖ- CERTIFIERING

Äldreboendet i Växjö
miljöcertifierat, enligt LEED
under 2018. Det fick högsta
poäng bland äldreboenden
i världen.

Om Humanas hållbarhetsrapport
Humanas hållbarhetsrapport avser räkenskaps-
året 2018. Hållbarhetsrapporten omfattar sidor-
na 16–25. Hållbarhetsrapporten är upprättad i
enlighet med bestämmelserna i ÅRL 6:e och 7:e
kapitlet. Styrelsen för Humana AB har vid under-
tecknande av års- och koncernredovisningen
även godkänt hållbarhetsrapporten.



Humana vill ta en
aktiv roll i samhället
och bidra till en
hållbar välfärd.

Värdeskapande hållbarhetsarbete

HUMANAS ÖVERGRIPANDE ambition med hållbarhetsarbetet, relaterat till vår människocentrerade kärnverksamhet, är att bidra till att skapa ett bra liv för våra kunder. Som en av Nordens ledande omsorgsaktörer vill Humana ta en aktiv roll i samhället och bidra till en hållbar välfärd.

Varje dag bidrar Humana till att förbättra livet för de klienter och kunder som vi ger omsorg till. Vi strävar efter att vara en långsiktig och engagerad partner till våra beställare och samarbetspartner och att bidra till utvecklingen av omsorgen i hela samhället. Det gör vi bland annat genom att arbeta utifrån rätten till ett bra liv för alla, kunder såväl som medarbetare, och att alltid hålla en hög kvalitet som vi kan vara stolta över och dela med oss av till andra. För oss är det en hållbar välfärd.

Vi bedriver koncernens hållbarhetsarbete genom sex olika fokusområden. Vi har valt dessa områden utifrån vilket företag Humana är och vilken typ av verksamhet vi bedriver. Under 2018 har fokus varit att utveckla målformuleringar och indikatorer som kan hjälpa oss att mäta våra framsteg inom respektive område.

Integrerat hållbarhetsarbete

Humanas hållbarhetsarbete är en integrerad del av verksamheten. Styrningen av arbetet bedrivs till stor del decentraliserat i organisationen och hålls ihop genom ledarskap, arbete mot Humanas mål inklusive vår värdegrund samt en styrande policy för varje fokusområde.

Humanas koncernledning är högst ansvarig för bolagets hållbarhetsarbete och uppföljning av det övergripande arbetet koordineras av kommunikationsdirektören.

Vår uppförandekod och våra värderingar är centrala delar av verksamheten. För att säkerställa att alla våra anställda är uppdaterade kring vår värdegrund och uppförandekod får varje nyanställd en obligatorisk introduktionsutbildning inom ramen för Humana Academy. Uppförandekoden beskriver Humanas affärsrelationer, både inom företaget och i relation till våra kunder och klienter.

Fokusområde

Kvalitet

Exempel på mål

Humana ska, när vi mäter effekterna av vårt kvalitetsarbete, erhålla höga nivåer i den årliga Nöjd kund-/klientundersökningen.

Utfall 2018

84

NKI,
Nöjd kund/klient-index

Uppförandekod & Värdegrund

Humana ska alltid arbeta med hög kvalitet och säkerhet. En visselblåsarfunktion finns för rapportering av missförhållanden.

0

rapporter om allvarliga missförhållanden

Arbetsmiljö

Humana skall eftersträva nöjda medarbetare och uppnå ett branschledande Nöjd medarbetarindex, NMI.

73

NMI,
Nöjd medarbetarindex

Mångfald & Inklusion

Humana ska över tid ha en jämn könsfördelning bland ledande befattningshavare.

53%

kvinnor bland de cirka 60 högsta cheferna

Datasäkerhet

Personuppgiftsincidenter ska vara få och Humana ska arbeta aktivt för att dessa ej är återkommande.

6

avvikelse rapporterade till Datainspektionen (de hade en obetydlig eller begränsad allvarlighetsgrad)

Miljö

Humana ska minska transporterarnas miljöpåverkan. I den mån bilar används ska dessa vara klassade som miljöbilar.

13%

av bilparken har under 2018 bytts ut mot moderna bilar med lägre förbrukning och utsläpp

Alla nyanställda skriver under uppförandekoden i samband med att de signerar anställningsavtalet och vi följer årligen upp antalet medarbetare som genomfört utbildning i uppförandekoden och vår värdegrund. Humana strävar efter att vara en lärande organisation med stor öppenhet där medarbetarna uppmuntras att ta upp och diskutera positiva såväl som negativa händelser med sin närmaste chef. Genom att ha ett inkluderande förhållningssätt och en kultur som tillåter fel utvecklas både medarbetare och verksamhetens kvalitet. Allt är en tydlig spegling av våra värderingar. Vi arbetar bland annat med etiska dilemman där medarbetarna tillsammans får prata om svåra professionella situationer och gemensamt diskutera lösningar. På så sätt säker-

ställer vi att organisationen tar tillvara nya erfarenheter, synpunkter och lärdomar som kan användas när vi utvecklar arbetsätt och rutiner. Och vi stärker vår kultur.

Humanas verksamhet präglas av hög moral, god affärssed, ansvarskännande och opartiskhet. Enligt företagets uppförandekod ska medarbetare inom koncernen alltid undvika risker för mutbrott och andra typer av ej lämplig påverkan i sina externa relationer. Det får heller inte förekomma någon pris-samverkan, kartellbildning eller missbruk av bolagets marknadsställning. Under 2018 har det inte upptäckts några fall av korruption.

Visselblåsarfunktion

Humana följer kontinuerligt upp missförhållanden som rapporteras via visselblåsar-

funktionen. Under 2018 rapporterades inga allvarliga missförhållanden vare sig via visselblåsarfunktionen eller via någon annan väg.

Humanas verksamheter lyder under respektive lands regelverk gällande arbetsvillkor, arbetsmiljö och organisationsfrihet. Vi strävar efter att ha kollektivavtal i alla verksamheter. Inom Humana är likabehandling och respekt för mänskliga rättigheter en självklarhet. Ingen får diskrimineras eller trakasseras på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Humana står för ett demokratiskt synsätt och ingen medarbetare ska därmed diskrimineras på grund av politiskt engagemang så länge det stämmer överens med vår värdegrund.

• Så bidrar Humana till FN:s globala hållbarhetsmål

Som ett led i Humanas interna hållbarhetsarbete har vi kopplat vårt hållbarhetsarbete till de globala hållbarhetsmålen. Här följer en redovisning av de mål som bedöms som mest relevanta samt en beskrivning av hur Humanas arbete bidrar till måluppfyllelsen. På uppslaget på sidorna 24–25 visas ett axplock av koncernens aktiviteter.



3 GOD HÄLSA OCH VÄLBEFINNANDE
Som omsorgsaktör har Humana som huvudmål att förbättra människors liv utifrån deras individuella förutsättningar. Som ledande nordisk utförare av individ- och familjeomsorg är vi särskilt inriktade på vård och behandling inom psykosocialt förändringsarbete och socialpsykiatri till familjer och individer i alla åldersgrupper. Vi vet att våra tjänster, vår kompetens och vår personal gör skillnad för att främja psykisk hälsa och välbefinnande.



5 JÄMSTÄLLOHET
Humanas värdegrund utgår från alla människors lika värde. Vi arbetar för en jämställd representation av kvinnor i samtliga ledarpositioner i företaget. Vi arbetar med synliga och osynliga strukturer för att tillvarata hela kompetensfältet och för att spegla våra medarbetare, kunder, klienter och anhöriga på bästa sätt. Humanas värdegrund och kultur borgar för ett hållbart och jämställt ledarskap.



8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT
Humana vill sätta en ny standard vad gäller kvalitet inom omsorgsbranschen. Genom utveckling av välfärdsteknik och metoder bidrar Humana till ökad effektivitet och kvalitetsutveckling med utgångspunkt från kunder och medarbetare. Inom Individ & Familj säkerställer vi genom metodutveckling och kvalitetssäkring att rätt behandlingsmetoder används utifrån vetenskap och beprövad metod.

Humana har kollektivavtal. Vi är även medlemmar i Vårdföretagarna och Almega, där vi har representanter i samtliga branschstyrelser inklusive huvudstyrelser. Vi genomför årliga lönekartläggningar utifrån jämställdhetsperspektivet. Vi erbjuder instegsjobb för dem som befinner sig längst från arbetsmarknaden. I Sverige samarbetar vi bland annat med Samhall sedan flera år tillbaka.



10 MINSKAD OJÄMLIKHET
Humanas hela syfte och strategi är att skapa ett inkluderande samhälle. Oavsett individuella förutsättningar hos våra kunder och klienter arbetar våra medarbetare för deras rätt till en bättre livskvalitet. Humana driver också tillgänglighetsfrågor och belyser socialt utsatta barns situation i Sverige genom två årliga barometrar riktade till kommunerna.



12 HÅLLBAR KONSUMTION OCH PRODUKTION
Humana sätter policyer för miljöarbetet centralt, men en stor del av miljöarbetet sker på de lokala enheterna eller boenden spridda över Norden. Med den lokala föreståndaren eller verksamhetschefen i spetsen uppmuntras enheterna att minska mängden avfall från sitt boende genom olika åtgärder överenskomna i personalgruppen.
Genom god kommunikation, interaktion och organisation vill Humana att medarbetarna ska vara välinformerade och engagerade i frågor som rör hållbar utveckling. Som medarbetare, kund och även beställare ska man ha möjlighet att påverka riktningen och tempot med vilket Humana rör sig framåt inom våra identifierade hållbarhetsområden.

Målmedvetet kvalitetsarbete för ökad hållbarhet

På Humana är kvalitetsarbetet en central del i verksamheten och vi arbetar målmedvetet med flera olika nyckeltal inom vår egen modell, Humana quality model, för att bli bättre. Inom omsorg är individens egen upplevelse central i definitionen av kvalitet, därför är alltid människan i fokus i vårt kvalitetsarbete. Detta långsiktiga förhållningssätt med kvalitet som utgångspunkt utgör grunden för vårt existensberättigande som företag.

SOM LEDANDE AKTÖR på den nordiska omsorgsmarknaden är det viktigt att Humana upprätthåller en hög kvalitetsnivå i alla led. Humanas kvalitetsorganisation arbetar hela tiden för att bidra till förbättringar för såväl klienter som medarbetare, men även för att driva utvecklingen i omsorgsbranschen i stort. Humanas nöjd kund-index, NKI, låg 2018 på höga 84, vilket vi är mycket stolta och glada över. Föregående år uppgick NKI till 80.

Humana växer både organiskt och genom förvärv och arbetar mycket med integrering av nya verksamheter. Innan Humana förvärvar en verksamhet utvärderas den noga med avseende på värdegrund, ledarskap och kvalitet för att se att den ligger i linje med Humanas syn, en del av Humanas hållbara affärsmodell.

Förankring i forskning

Humanas dagliga arbete utgår från fyra huvudsakliga områden som tillsammans lägger grunden för en omsorg av hög kvalitet; individuella lösningar, hög kompetens, värdegrund och evidensbaserad praktik. Det sistnämnda innebär att vår omsorg, i den mån det är möjligt, bygger på vetenskapligt förankrade metoder och att vi arbetar utifrån metoder där stöd hämtas från nationella riktlinjer, forskning och kvalitetsregister. Ett exempel är metoden Treatment Foster Care Oregon, TFCO, där vi arbetar med specialutbildade behandlingsfamiljer för ungdomar med allvarliga beteendeproblem. När Statens beredning för medicinsk och social utvärdering, SBU, nyligen genomförde en granskning av alternativ till placering av ungdomar på institution på grund av allvarliga beteendeproblem bedömdes TFCO ha positiva effekter. När ungdomar placeras hos behandlingsfamiljer enligt TFCO, leder det

ta troligtvis till minskad fortsatt kriminalitet och färre placeringar på låst avdelning än när ungdomarna placeras på institution.

För att få ökat vetenskapligt underlag för övriga metoder som vi använder, exempelvis Connect, samarbetar Humana med forskare inom olika forskningsprojekt.

Humanas mål är att vara en aktör som bidrar med forskning för att göra omvårdnad mer evidensbaserad. En rapport från Myndigheten för vårdanalys visar att uppföljningen av den sociala dygnsvården för barn och unga i Sverige har stora brister. Humanas arbete med metoder och forskning bidrar till att minska de bristerna.

Humana medverkar också i forskningsprojekt inom äldreomsorgen, bland annat genom det externa projektet MotFall med syfte att motverka fallolyckor bland äldre. Projektet genomfördes av ett konsortium av privata företag och kommuner lett av Research institutes of Sweden, RISE. MotFall har delfinansierats av innovationsmyndigheten Vinnova och slutfördes under 2018. Det har resulterat i ett flertal nya lösningar för att förebygga fallolyckor, bland annat en applikation till äldre med träningsprogram och tips om fallprevention, en sensor för bedömning och monitorering av fallrisk samt en enkät för självskattning av fallrisk.

Samlade rutiner säkrar kvaliteten

Under året har arbetet med att implementera ledningssystemet Parus fortsatt. Systemet som samlar flera hundra arbetsrutiner, är gemensamt för hela koncernen och har inneburit en harmonisering av verksamheternas processer, policyer och rutiner. Det nya ledningssystemet möjliggör att erfarenheter kan tillvaratas på ett enklare sätt, vilket bidrar

till att höja kvaliteten inom hela Humana.

I det nya systemet kan användare följa en röd tråd som i varje process leder fram till den aktivitet som ska utföras och däri finna aktuella riktlinjer och rutiner. I vissa fall finns Humana-gemensamma rutiner, ibland är det rutiner för ett affärsområde eller en verksamhet. Inbyggt i systemet kommer också finnas möjlighet att göra riskanalyser, följa upp kvalitetsmål och följa upp processerna genom att göra internkontroller. På sikt kommer Parus att kunna koppla ihop ledningssystem med affärsplaner och kvantifierade mål.

Humana quality model

För att mäta kvaliteten inom koncernen och kunna jämföra olika verksamheter och se förändring över tid har vi tagit fram Humana quality model, HQM. Modellen bygger på två parallella angreppssätt: kvantitativa nyckeltal som bildar ett index, Humana quality index, HQI, samt klientens individuella plan där fokus ligger på personliga mål som styr insatsen. Båda perspektiven är lika viktiga för att skapa en helhetsbedömning av kvaliteten.

Ambitionen är att redovisa utvecklingen löpande i samband med Humanas kvalitetsrapport. Den kvantitativa delen bygger på indikatorer som mäts på en skala 1–100 där varje indikator har ett långsiktigt mål som sammanvägs i det långsiktiga målet för HQI. På så vis blir indexet ett styrmedel för verksamheten samt ett enkelt och transparent sätt att redovisa hur respektive del av företaget mår.

Uppföljning av individuella planer

Det andra perspektivet utgör en kvalitativ bedömning med utgångspunkt i klientens individuella plan över mål som ska uppnås med insatsen. Målen formuleras i samråd med klienten och planen omformuleras efter hand som insatsen fortlöper. Målen utvärderas löpande men resultat mäts inte på aggregerad nivå, eftersom målen skapas i en individuell kontext.

Humana mäter uppföljningsgrad i verksamheterna, det vill säga i hur stor utsträckning som klienternas individuella plan följs upp enligt tidsplan. Resultatet visar att uppföljningsgraden varierar mellan affärsområden – några enheter ligger på närmare

100 procent medan andra behöver arbeta mer med uppföljning. Uppföljandegraden utvärderas varje kvartal och målet är att alla enheter ska nå minst 98 procent.

Humana har även arbetat vidare med indikatorerna i HQI. Bland annat Nöjd kund/klient-index och allvarliga avvikelser. För att kunna jämföra Nöjd kund/klient-index mellan företagets olika enheter har Humana tagit fram ett gemensamt NKI som ska användas i alla affärsområden. Varje affärsområde gör dessutom mer omfattande kund/klientundersökningar regelbundet.

Inom äldreomsorgen gör Socialstyrelsen varje år en nationell brukarundersökning. Årets upplaga visar att privata aktörer återigen rankas högre än offentliga och att Humana står sig bra gentemot andra privata aktörer.

Humana började under 2017 publicera alla allvarliga avvikelser som Lex Sarah och Lex Maria öppet på hemsidan. Avvikelser är naturligt i all vård- och omsorgs verksamhet, men vi gör allt vi kan för att lära av dem och undvika att misstag upprepas. För att tillvarata lärdomar och sprida kunskapen internt i Humana men även externt, analyserar och kommunicerar kvalitetsgruppen alla allvarliga avvikelser. Humana har under 2018 även börjat rapportera allvarliga avvikelser i Norge på motsvarande sätt som i Sverige samt påbörjat motsvarande arbete i Finland.

Säker datahantering

Humana arbetar aktivt med informations-säkerhet både för sina medarbetare och för kunder och klienter. Till följd av att den nya dataförordningen GDPR trädde i kraft har vi tillsatt en särskild organisation bestående av dataskyddsombud i varje land, samt en person som är samordnande dataskyddsombud för hela koncernen. Humana analyserar incidenter och har skyldighet att skicka allvarliga incidenter till Datatillsyningsmyndigheten inom 72 timmar.

Under 2018 upplevde Humana Sverige 18 personuppgiftsincidenter varav fyra rapporterades till Datatillsyningsmyndigheten. I Norge rapporterades två incidenter till ansvarig myndighet. Samtliga incidenter under 2018 uppstod till följd av den mänskliga faktorn och har haft en obetydlig eller begränsad allvarlighetsgrad och endast omfattat få uppgifter och få registrerade personer. För att minimera framtida incidenter har vi genomfört informationsinsatser och riktade utbildningar till personalen hur de nya kraven ska efterlevas i det dagliga arbetet.

26

Lex Sarah

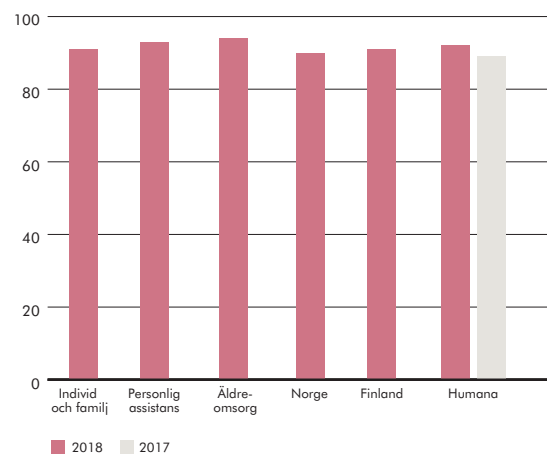
2

Lex Maria

Humana quality model

Humana quality model är Humanas styrmodell för kvalitetssäkring och bygger på två angreppssätt: Humana quality index, som med sju olika nyckeltal mäter och sammanväger övergripande kvalitetsaspekter samt klientens individuella plan som följer individens målpuppfyllelse.

Humana quality index

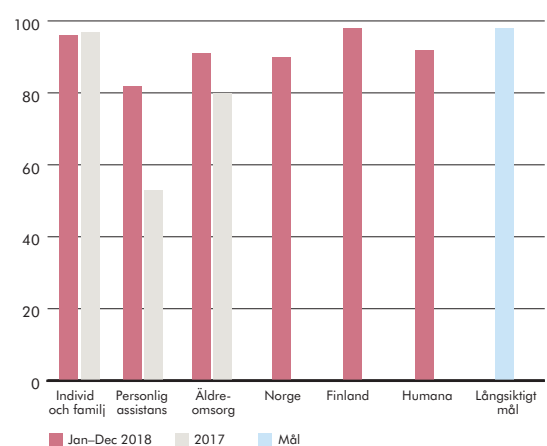


Humana quality index, HQI, består av sju nyckeltal; kundnöjdhet, allvarliga avvikelser, medarbetarnöjdhet, ledarskapsindex, frisknärvaro, Humanas värderingar samt utbildningar i Humana Academy.

Nyckeltalen mäts i en skala 1–100 och vägs samman i ett index med ett långsiktigt mål för Humana som är 100.

2018 uppgick Humanas HQI till 92, vilket är en förbättring från föregående år som var 89.

Klienters individuella genomförandeplaner, andel uppföljda



Det andra angreppssättet i Humana quality model har utgångspunkt i klientens individuella plan. Humanas mål är att alla klienter ska ha en individuell plan som klienten har varit delaktig i. De individuella målen tas fram tillsammans med klienten och följs upp regelbundet. Det går inte att mäta dessa mål aggregerat och därför följer vi istället andel klienter som har en individuell plan som är uppföljd enligt tidsplan.

Uppföljandegraden skiljer sig mellan affärsområdena. Störst positiv förändring under 2018 uppmättes inom Personlig assistans, där uppföljandegraden steg till 82 procent. Siffrorna följs varje månad. Målet är att alla verksamheter ska nå minst 98 procent.

En arbetsplats *för alla*

Humanas strävan efter mångfald genomsyrar företaget på alla nivåer. Målet är att skapa en arbetsplats där alla känner sig välkomna och har utrymme att utvecklas. Fokuserade satsningar på inkludering och arbetsmiljö har lett till att Humana har nöjda medarbetare med hög frisknärvaro och stort engagemang i sitt arbete.

ARBETSMILJÖ ÄR EN central fråga för Humana. Målet är att vara en arbetsplats där alla känner sig inkluderade med en viktig uppgift att fylla. Vägen dit tror vi är att tänka mångfald och jämställdhet ur alla aspekter. Ofta kan något som uppfattas som en detalj hos vissa, spela en avgörande roll för andra. Ett exempel är våra anpassade arbetsplatser där funktionsnedsatta medarbetare eller besökare alltid ska känna att de är en del av gemenskapen. För Humanas framgång är det centralt att erbjuda våra medarbetare en fysisk arbetsmiljö med rum för olikheter, samt en social arbetsmiljö med bra stämning och samarbetsklimat.

Humanas årliga medarbetarundersökning visar att vi är på rätt väg. 78 procent av medarbetarna uppger att de känner stor delaktighet på arbetet och 84 procent upplever stort engagemang på arbetsplatsen. Bland personliga assistenter upplever mer än 90 procent att de känner att de är stolta över sitt arbete.

Jämställdhet och mångfald

Riktlinjer och målsättning kring mångfald, inkludering och arbetsmiljö definieras i Humanas mångfalds- och inkluderingspolicy samt arbetsmiljöpolicy. Där framgår det att vi ska verka för ökad medvetenhet kring fördelarna med mångfald i företaget och de möjligheter som blandade arbetsgrupper medför. Riktlinjerna tydliggör också att Humanas arbetsplatser ska vara fria från trakasserier, kränkande särbehandling och diskriminering. Humana jobbar aktivt för att skapa en jämställd arbetsplats. Bland annat ser vi alltid till att kandidater av

olika kön finns representerade i slutfasen av anställningsprocesser vid rekrytering av chefer. Att det gett utdelning visar könsfördelningen mellan män och kvinnor bland våra cirka 60 högsta chefer, där 53 procent var kvinnor 2018.

I koncernen är fördelningen 68 procent kvinnor och 32 procent män. Vårt mål är att attrahera fler män till verksamheterna där könsfördelningen traditionellt sett är kvinnodominerad.

Ett annat mål är att minst 20 procent av våra chefer ska ha internationell bakgrund, det vill säga att man antingen är född utanför Norden, har minst en förälder som är född utanför Norden eller att man har bott utanför sitt hemland i mer än tre år. I dag är mångfaldsiffran för koncernledningen 20 procent och för affärsområdenas ledningsgrupper knappt 20 procent. Sett över hela företaget bedöms en tredjedel av medarbetarna vara födda utanför Norden.

Mångfald och jämställdhet inkluderar även sexuell identitet, och därför har Humana i ett samarbete med RFSL arbetat aktivt med HBTQ-frågor. Vi har tidigare utbildat våra 65 högsta chefer i Sverige, Finland och Norge. Delar av Humanas verksamhet är certifierad.

Kompetensförsörjning

Behovet av nya medarbetare i omsorgsbranschen ökar kraftigt och Humanas inställning är att det är en attraktiv bransch med stora utvecklingsmöjligheter. Vi tror att generationen unga som är på väg ut på arbetsmarknaden sätter stort värde på möjligheten att bidra till en bättre värld.

Humana skapar även introduktionsjobb för personer som av olika skäl har hamnat utanför arbetsmarknaden. Det gör vi i samarbete med flera organisationer, däribland Samhall och Arbetsförmedlingen. Vårt mål är att som samhällsaktör bidra med 500 introduktionsarbeten på den nordiska arbetsmarknaden under åren 2017–2020. Under de första två åren har 233 arbeten med anställningsstöd skapats bara i Sverige.

Utvecklingsmöjligheter

Hemligheten bakom att vara en omtyckt och konkurrenskraftig arbetsgivare ligger bland annat i att erbjuda utvecklingsmöjligheter. Alla nyanställda på Humana genomgår en introduktionsutbildning och, i de fall det är relevant, även chefsutbildning. Dessutom erbjuder Humana ett hundratal olika internutbildningar inom ramen för Humana Academy. Där kan medarbetarna utbilda sig inom områden som arbetsmiljö, bemötande, kvalitet, ledarskap och lagstiftning. Humanas inställning är att intern rörlighet, både inom och mellan våra affärsområden och länder är positivt. Genom att underlätta och uppmuntra till utveckling och karriärvägar inom företaget får vi också behålla våra duktiga medarbetare under lång tid.

Under 2018 fick Humana fler än 82 000 jobbansökningar. Flest personer rekryterades inom yrkesgrupperna personliga assistenter, behandlingspersonal och undersköterskor. Humana har också sjuksköterskor, psykologer och psykoterapeuter samt specialiserade jurister inom LSS-lagstiftningen. Vi har hög kompetens bland våra medarbetare och kontaktas ofta i egenskap av remissinstans.



En stjärna på jämställdhetsarbete

Under 2018 fick Humana för andra året i rad ta emot AllBrightpriset efter att ha utsetts till börsens mest jämställda bolag. Det är första gången ett bolag vinner priset två år i rad.

Den första nomineringen inkluderade samtliga 47 bolag på AllBrights jämställda börslista. Av dessa svarade medarbetare och vd:ar från 19 bolag på en enkätundersökning med frågor om allt från arbetsmiljö till upplevelser av diskriminering. Efter en grundlig urvalsprocess korades Humana som vinnare.

– Det är makalöst roligt att få vinna för andra året i rad. Vi är väldigt glada över att företagets arbete när det gäller inkludering

och mångfald uppmärksammas. Det är hedrande bara att få vara i final med så bra konkurrens. Det här är en ”tävling” där det känns som att alla är vinnare på att fler blir bättre på jämställdhet, säger Humanas vd Rasmus Nerman och tillägger:

– Vi inom Humana är stolta men inte nöjda. Som en av Sveriges största privata arbetsgivare vill vi givetvis också vara en av de allra bästa. Då krävs det att man tar jämställdhet och andra inkluderingsfrågor på allvar.

Amanda Lundeteg, vd på AllBright, gläds åt att fler och fler bolag tar jämställdhet på allvar.

– Vi har aldrig tidigare haft ett mer gediget material, något som gjort urvalet desto svårare. Det är ett tydligt tecken på att allt fler bolag ser jämställdhet som en strategiskt prioriterad fråga, säger hon.



Alla är vinnare på att fler blir bättre på jämställdhet.

Rasmus Nerman, vd och koncernchef

Vinnare av
ALLBRIGHTPRISET 2018
Humana

Vår påverkan på samhället

En förutsättning för ett framgångsrikt hållbarhetsarbete är att alla är delaktiga. Vår positiva påverkan bygger på lokala initiativ från engagerade medarbetare genom hela verksamheten. Varje år har Humana bland annat en hållbarhetsvecka där goda exempel inom organisationen lyfts upp för att inspirera koncernens medarbetare kring hållbarhet.

FÖR ATT GE ALLA MEDARBETARE en förståelse för vilka områden inom hållbarhet som är mest relevanta för Humana som företag finns en e-learning i Humanas hållbarhetsarbete. Under 2018 har många medarbetare tagit del av den inklusive praktiska tips

på hur man kan agera i vardagen. Under året har Humana också skapat en särskild samlingsplats på intranätet för inspiration. Det är viktigt att komma ihåg att den omsorg vi utför varje dag också är vårt mest centrala bidrag till ett hållbart samhälle; att

våra klienter och kunder får bästa möjliga förutsättningar till ett bättre liv. Här följer några exempel på vad Humanas hållbarhetsarbete har bidragit till under året, uppdelat på socialt värdeskapande, miljöfokus och ekonomiskt värdeskapande.

Socialt värdeskapande



CAFÉ PÅTÅR ÖPPNADE i Stockholm 2015. Varje år får ett trettiotal unga klienter från Humanas individ- och familjeverksamhet arbete där. Det är ofta personer med funktionsnedsättningar och/eller neuropsykiatriska diagnoser. Samtidigt som de arbetar fortgår deras individuella behandlingsplan. Mer än 50 procent av de anställda har lyckats få nya jobb efter att ha erhållit arbetslivserfarenhet på Café Pâtår.

DANIEL BOR PÅ ett av Humanas LSS-boenden i Västmanland och hans passion är att rappa. Genom våra medarbetares engagemang fick han möjligheten att under en dag komma till en professionell studio och spela in en demo med några av hans egna låtar. Daniel har även uppträtt på ett par stora event inom Humana, bland annat på årets ledardagar.



YOGA SOM STÖD för HVB är ett nytt koncept som gynnar både klienter och medarbetare. Det är ett skräddarsytt program, som Tiangruppens HVB-hem initierade för ett par år sedan. Yogan är evidensbaserad och anpassad till målgruppen med ursprung i Traumasensitive yoga, Tonårsyoga och Yoga på anstalt. Den är stressreducerande och stärkande, syftar till självkänedom, impuls kontroll och träning i mindfulness. Under 2018 har Tiangruppens enheter deltagit i yoga tre gånger per månad utom under sommaren.

Miljöfokus

Miljöarbete på olika nivåer

Humana vill bidra positivt till klimatställningen och arbetar därför på många olika nivåer för att sänka våra koldioxidutsläpp. I vår miljöpolicy definieras två huvudsakliga kriterier som anger hur verksamheten ska bedrivas: Klimateffektivt, vilket innefattar energiförbrukning, transporter och livsmedel samt Resurseffektivt, vilket innefattar kretsloppstänkande, avfallshantering och effektiv resurshantering.

Humanas miljöarbete bygger på två principer. Utbytesprincipen innebär att sämre teknik och miljöfarliga ämnen kontinuerligt byts ut mot mer resurseffektiv teknik och mindre miljöskadliga ämnen. Försiktighetsprincipen syftar till att undvika verksamhet eller produkter som kan vara farliga för miljön. Några exempel på vad vi har fokuserat miljöarbetet på under 2018:



Miljötänk vid nybyggnation

På våra nya äldreboenden installerar vi solpaneler på taken och laddningsstolpar för elbilar. Alla nybyggnationer ska sträva efter att uppnå Silver, den näst högsta nivån, i miljöcertifieringssystemet Miljöbyggnad. Det kräver mer än att bara följa lagens krav, bland annat bättre solskydd, ljudmiljö och ventilation. Läs även om miljöcertifieringen av äldreboendet i Växjö på sidan 2.

Lokala initiativ

I våra lokala verksamheter pågår aktiviteter som miljödiplomering, källsortering, avfallsminskning, att sluta med farliga rengöringsmedel, köttfria dagar, energibesparing, klädinsamling, samåkning i bilar med mera.

Webbmöten

Webbmöten minskar resander och vi arbetar med virtuella projektteam samt underlättar hem- och distansarbete.

Ekonomiskt värdeskapande

Nöjd personal ökar lönsamheten

Helsingfors universitet har studerat Humanas verksamhet i Finland. Resultaten visade att välmotiverade, kompetenta medarbetare med

högt självbestämmande över sina arbetsuppgifter ökar produktiviteten och lönsamheten.

Att Humana är en bra arbetsgivare vinner medarbetare, klienter och aktieägare på.

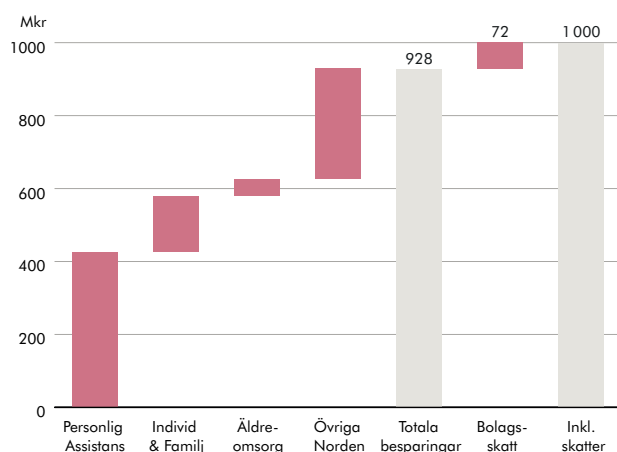
Sparar skattebetalares pengar

Humana sparade 1,000 miljoner kronor åt nordiska skattebetalare under 2018 jämfört med om stat, regioner och kommuner hade drivit verksamheterna själva. Det kan vi göra genom god hushållning av resurser och effektiva behandlingsmetoder.

Låg långtidssjukfrånvaro

Humanas medarbetare har signifikant lägre sjukfrånvaro än den offentliga sektorn. Den troliga bakomliggande orsaken är ett tydligt ledarskap och ett stort engagemang hos medarbetarna, vilket framgår av vår medarbetarundersökning.

Besparingar för nordiska skattebetalare



Sjukfrånvaro (långtid)

