

Alla har rätt
till ett bra liv.
Ja, alla.



Humana
Verksamhetsberättelse
2013

Kort om Humana

Humana är Sveriges ledande privata idédrivna omsorgsföretag. Vi är 12 000 medarbetare som med kunden i fokus verkar inom Personlig assistans, Äldreomsorg, LSS-boenden samt Individ och familjeomsorg.

Vision

Alla har rätt till ett bra liv

Målsättning

Det självklara valet för omsorgstjänster för kunder och beställare med höga kvalitetskrav

Värderingar

Engagemang, Glädje, Ansvar



Innehåll

- 1 Här finns vi
- 2 VD-ord
- 4 Förändringar i samhälle och omvärld
- 6 Utvecklingen på omsorgsmarknaden
- 8 Det privata idédrivna alternativet
- 10 Humana leder vägen
- 12 Humana i siffror 2013
- 13 Verksamhetsområden
- 14 Affärsområde: Personlig assistans
- 18 Affärsområde: Äldreomsorg och LSS
- 24 Affärsområde: Individ och familj
- 32 Övrig verksamhet
- 33 Humanas roll som arbetsgivare
- 38 Styrelse
- 39 Ledning

12 000

medarbetare med kunden i fokus

Här finns vi

Personlig assistans (kontor)

- Falköping
- Falun
- Gävle
- Göteborg
- Kalix
- Kalmar
- Karlstad
- Luleå
- Malmö
- Norrköping
- Stockholm
- Sundsvall
- Umeå
- Uppsala
- Vaggeryd
- Västerås
- Växjö
- Örebro
- Östersund

Äldreomsorg

- Båstad
- Falkenberg
- Gävle
- Jönköping
- Karlstad
- Kungsbacka
- Kungälv
- Laholm
- Lerum
- Linköping
- Nyköping
- Sollentuna
- Solna
- Staffanstorps
- Stockholm
- Stockholm, söderort
- Stockholm, västerort
- Sundbyberg
- Varberg
- Vellinge
- Värnamo
- Västerås
- Ängelholm

LSS

- Falkenberg
- Hässleholm
- Laholm
- Uppsala

Särskola

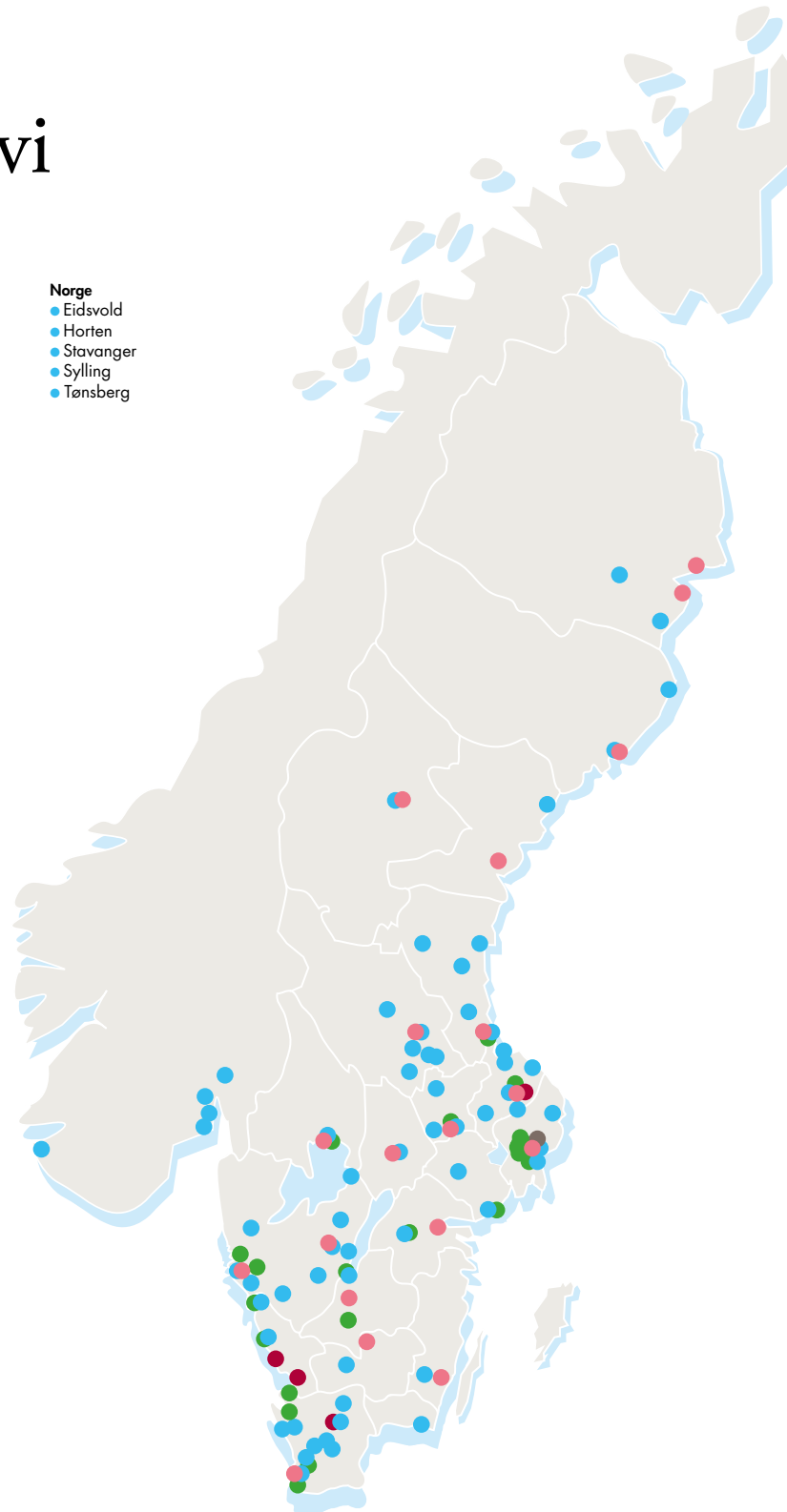
- Täby

Individ och familj

- Bjuv
- Bollnäs
- Borlänge
- Enköping
- Eslöv
- Falköping
- Falun
- Flen
- Gullspång
- Gävle
- Göteborg
- Habo
- Hallstahammar
- Haninge
- Hedemora
- Helsingborg
- Hudiksvall
- Hässleholm
- Hörby
- Hör
- Jönköping
- Karlskrona
- Karlstad
- Knivsta
- Kungsbacka
- Linköping
- Ljungby
- Lund
- Malmö
- Mark
- Mora
- Mölndal
- Norberg
- Norrtälje
- Nybro
- Nyköping
- Ockelbo
- Osby
- Ovanåker
- Piteå
- Skellefteå
- Skövde
- Smedjebacken
- Stockholm
- Säter
- Tierp
- Uddevalla
- Ulricehamn
- Umeå
- Uppsala
- Varberg
- Västerås
- Älvkarleby
- Älvsbyn
- Örebro
- Örnsköldsvik
- Östersund
- Östhammar

Norge

- Eidsvold
- Horten
- Stavanger
- Sylling
- Tønsberg



Att förverkliga det vi *brinner för*

På Humana fortsatte vi under 2013 att bygga det ledande privata och idédrivna företaget på omsorgsmarknaden. Idag är vi 12 000 medarbetare som arbetar efter samma vision "Alla har rätt till ett bra liv". Vi är övertygade om att passionerad omsorg och privat ägande kan gå hand i hand. Det visar vi i en rörelse framåt varje dag.

Vår dagliga verksamhet för våra kunder inom Personlig assistans, Äldreomsorg, LSS och Individ- och familj står alltid i centrum för ledningens uppmärksamhet. Fokus på kunden och kvalitet i verksamheten är våra yttersta mål. För mig som vd, för våra chefer och för alla som arbetar ute i verksamheten är huvuduppdraget ett och detsamma: att skapa en bra verksamhet för kundens bästa.

Under 2013 anslöt sig fler kunder och fler medarbetare till Humana. Vi växte från 9 000 till 12 000 medarbetare, stärkte vår kapacitet och kompetens inom alla specialismråden, utökade vår närvaro i hela Sverige och tog steget in i Norge. Vi blev marknadsledande i Sverige inom ytterligare ett verksamhetsområde, utöver Personlig Assistans, nu även Individ och familj. Därmed skapade vi under året resurser för att välkomna fler kunder till Humana. Tillväxt är inget självändamål. Men det är med stor glädje jag kan konstatera att vår grundläggande verksamhetsidé är i ständig rörelse och utveckling. Vi vill förena högkvalitativ omsorg med ett privat ägande, med andra ord att använda våra resurser till att förverkliga alla de idéer vi brinner för.

Nya medlemmar i familjen

För en tid sedan medverkade vi på Humana i ett politiskt seminarium där vi diskuterade framtidens äldreomsorg. Politiker från båda blocken samt representanter från Sveriges Pensionärsförbund fanns med i panelen och det blev en bra diskussion.

Precis när seminariet skulle avslutas ställde sig en man upp i publiken och frågade om han fick ordet. "Jag och min fru har varit hos Humana i 6 år och vi har inte kunnat vara hos ett bättre företag – seriösa, trygga och med fokus på våra behov och önskemål.

Vi är jätteglada över att vara med i Humana. Får jag säga att vi är medlemmar?"

Allt oftare stöter vi på kunder som presenterar sig som medlemmar i Humana. Det gör mig glad. Jag ser det som ett tecken på att vi har lyckats skapa ett genuint partnerskap med våra kunder.

Som nya medlemmar i vårt Humana, ser jag naturligtvis även alla de engagerade nya medarbetare som har tillkommit under 2013, både genom anställningar och genom de bolag som vi förvärvat.

Humanas värdegrund attraherar

Till min glädje ser jag att vi har en ständig ström av ansökningar från professionella och engagerade yrkesmänniskor inom omsorgsbranschen. De söker sig till Humana för att de personligen delar en övertygelse om att vårt sätt att arbeta är det riktiga. Det är betryggande för vår framtida kompetensförsörjning och jag ser det som ett kvitto på att vi har hittat en bra formel för vårt sätt att arbeta med kunden i fokus. Vi vet att vi i grunden endast kan växa med hjälp av kompetenta, engagerade människor som delar Humanas värdegrund. Utifrån den kan de sedan ta egna initiativ att utveckla verksamheten ytterligare.

Att kunna säga nej

Humana växer såväl genom att vi startar nya verksamheter som att vi förvärvat företag. Att förvärva är en stor utmaning, där varje företag är unikt med sin speciella kultur. För Humana är kulturen och värdegrunden det första vi tittar på och försöker förstå när vi möter en företagsledning eller ägare. För att vi ska vara intresserade, oavsett hur affärsmässigt framgångsrikt bolaget än är, måste vi vara övertygade om att värdegrunden överensstämmer med Humanas. Vi börjar alltid vår dialog där. Upplever vi tveksamheter går vi inte vidare till nästa steg. Då säger vi nej. Endast genom att ha förmågan att säga nej, kan vi bibehålla vår värdegrund och kunna växa utan att kompromissa med våra värderingar.

På samma sätt är vi tydliga mot våra kunder om vad som gäller. Vi är måna om att klargöra hur vi jobbar och vilka rutiner vi har på Humana, men också vilket ansvar som åligger kunderna för att vårt samarbete ska fungera. Vi kommer aldrig kompromissa med vårt samhällsansvar, våra etiska principer och vår värdegrund. Om vi då tappar ett kontrakt på grund

»Vi tänker finnas kvar länge. Därför arbetar vi med vår värdegrund som utgångspunkt«



av att vi är principfasta när det gäller etik och regler, då gör vi alldeles rätt. För oss är detta principfasta arbetssätt både ett sätt att skydda kunden och Humana.

Vi avstår hellre från tillväxt än kompromissar med kvaliteten i våra kundrelationer och ett genomgående etiskt arbetssätt i alla led. Vi vill växa och utveckla företaget men inte till vilket pris som helst. Det är en förutsättning för att vi ska kunna upprätthålla den ledande position vi har på marknaden och den ambition vi har att stanna långsiktigt.

I längden är jag övertygad om att fler och fler – kunder, medarbetare och leverantörer – kommer att söka sig till den aktör som är trygg, stabil och har bra värderingar.

Aktiva huvudägare – och ledning med integritet

Vi har en ägare som är mycket aktiv när det gäller att sätta Humanas strategi och mål, men som inte blandar sig i hur den löpande operativa omsorgs verksamheten ska drivas och vilka vägval vi gör varje dag.

Det är en bra modell, som vi ska fortsätta att arbeta med. Detta brukar jag likna vid en publicistisk verksamhet, som till exempel en ledande dagstidning. Ägarnas uppgift är att skapa stabila förutsättningar för en lönsam affär, men får inte styra redaktionsledningens publicistiska avvägningar och nyhetsvärdering. Ledningens integritet när det gäller verksamheten är avgörande för läsarnas förtroende när det gäller tidningen, liksom den är avgörande för våra kunders förtroende när det gäller omsorgs verksamheten i Humana.

Vår väg framåt

På relativt kort tid har vi förstärkt Humana med nya verksamheter för att bli ett komplett omsorgsföretag. Genom förvärvet av INOM tar vi dessutom steget utanför Sveriges gränser och in i Norge där vi nu har en kritisk massa inom Individ- och familjeomsorg. Det är en bra utgångspunkt för fortsatt tillväxt och breddning till andra verksamhetsområden.

Det är viktigt att ha ambitioner för framtiden, men jag vill betona att vår främsta uppgift nu är att ta hand om det värdefulla kund- och medarbetarkapital som vi har i Humana. Jag drivs av en stark övertygelse om vikten av att inte tappa fokus på vår dagliga verksamhet och de ansvarsfulla uppdrag vi fått förtroendet att hantera. Jag är mån om att vi har ett ödmjukt förhållningssätt där vi måste bevisa vårt existensberättigande varje dag.

Det innebär bland annat att skapa ett starkt gemensamt team av våra medarbetare utifrån vår värdegrund. Och det innebär att ta fortsatta initiativ i att stärka och utveckla kvaliteten för våra kunder på alla orter där vi verkar. Det finns alltid mer vi kan göra i vår ambition att vara ledande. Nyfikenheten, lärandet och utvecklingen är en nödvändighet för oss. Jag konstaterar med glädje att det finns allt fler som är intresserade av att delta i vår resa.

Per Granath
Verkställande direktör

Ökat självbestämmande för *individen*

För att upprätthålla och utveckla välfärden i Sverige – och ge alla tillgång till ett socialt skyddsnet – behövs allt mer effektivt fungerande välfärdstjänster. Det handlar i grunden om att kunna säkra individens trygghet i livets olika skeden, såsom vid psykosociala problem bland ungdomar, vid funktionsnedsättningar och ålderdom. Omsorgen är idag en central del av välfärdstjänsterna.

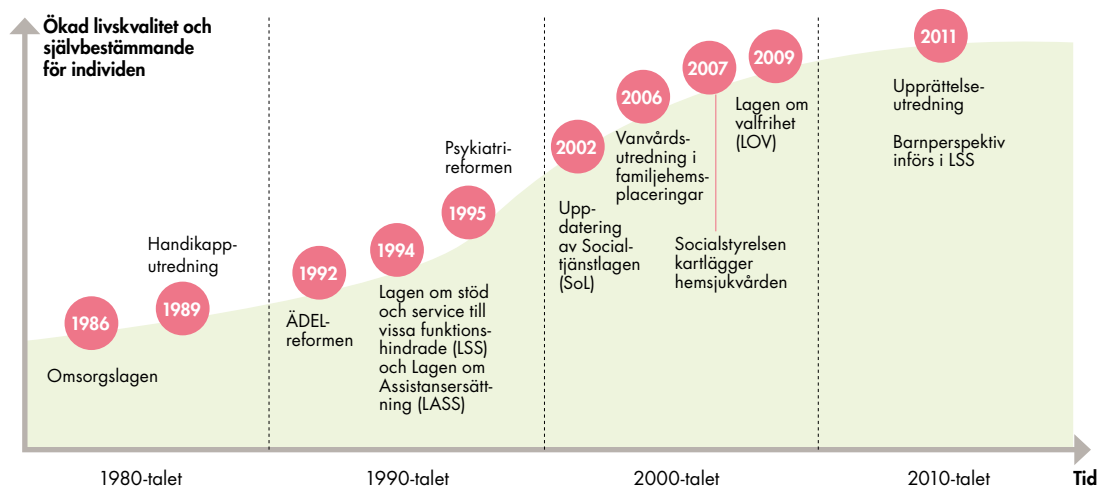
Långt in på 1900-talet var personer i behov av omsorg hänvisade till stöd från anhöriga, välgörenhet eller institutionsboende. Det var ofta en tillvaro som bröt ner människor och begränsade både individens och de närståendes liv. Vardagen bestämdes in i minsta detalj av anhöriga eller av personal. Inte förrän i slutet av 1950-talet fick socialpolitiken en ny inriktning då man började ifrågasätta boenden på till exempel anstalter. En ny omsorgsideologi utvecklades som innebar att människor med fysiska – och några decennier senare även intellektuella – funktionsnedsättningar skulle integreras i samhället.

Makt över sitt eget liv för alla

En central del i denna utveckling, fram till idag, har varit idén om ett ökat självbestämmande och inflytande för individen. I dag kallar vi det ofta för brukarinflytande och det handlar i grunden om att få makt över sitt eget liv och kontroll över den egna vardagen. Under 60- och 70-talen gjordes flera viktiga åtgärder för att förbättra möjligheterna till ett självständigt liv, såsom den framväxande hemtjänsten. Tillgänglighet är en förutsättning för en sådan självständighet. För att människor med funktionsnedsättningar ska ha möjlighet att bli delaktiga och jämlika i samhället har alla FN:s medlemsländer förbundit sig att göra den fysiska miljön tillgänglig.

Ökat kundinflytande i omsorgen

Ett viktigt steg i utvecklingen mot ökat självbestämmande och inflytande för individen togs 1986 när omsorgslagen kom. Det var den första rättighetslagstiftningen med möjlighet för den enskilde att överklaga ett beslut om en insats. Bara några år senare, 1989, kom Handikapputredningen. Den belyste att personer med funktionsnedsättning inte på långt när gavs samma förutsättningar till tillgänglighet och delaktighet i samhället som andra grupper. Resultatet blev att



Sveriges riksdag år 1993 fattade beslut om en ny lag om stöd och service till vissa människor med funktionsnedsättning (LSS). Den trädde i kraft året därpå.

Kundval allt vanligare

På lokal nivå i kommunerna finns exempel på att kundval infördes redan i början på 1980-talet. 1993 tillkom lagen om offentlig upphandling (LOU) för att reglera offentliga köp från den privata sektorn. LOU kom att bidra till att öka mångfalden av utförare, såsom till exempel privata entreprenader inom äldreomsorgen. Sedan dess har flera beslut tagits för att ytterligare stärka individens inflytande över omsorgen. Ett sådant steg kom 2009 då lagen om valfrihet (LOV) infördes. Syftet var att stimulera ökad valfrihet för kunder och ökad konkurrens mellan omsorgsgivare för att höja kvalitet och effektivitet.

Omsorgstjänsterna har blivit tillgängliga för allt fler

Då fler fått bättre tillgång till dessa tjänster har också kostnaderna ökat. Men det är inte samma sak som att samhällets totala kostnader för omsorgen har ökat.

De resurser som samhället satsar inom exempelvis individ- och familjeområdet är en viktig investering. Att satsa på en ung människa och stödja henne eller honom på ett sätt som möjliggör för den personen att fungera i samhället är en god investering för individen såväl som ur ett samhällsperspektiv. När insatsen lyckas kommer dessa ungdomar tillbaka in i samhället och kan bidra till vår gemensamma välfärd. Om vi inte satsar, riskerar samhället att till

slut få bära en högre kostnad ekonomiskt såväl som i form av mänskligt lidande. Likaså ger investeringar i personlig assistans både den assistansberättigade och i många fall anhöriga en större tillgång till arbetsmarknaden där de kan vara en resurs och tillgång för samhället.

Nya utmaningar inför framtiden

Efterfrågan på välfärdstjänster kommer att fortsätta öka i Norden. Redan i dag har Sverige en av världens äldsta befolkningar, sett till personer 80 år eller äldre. Medellivslängden fortsätter att öka. Mellan 2010 och 2030 förväntas andelen äldre öka med 80%. Parallellt tenderar behovet av omsorg att öka för bland annat barn, familjer och vuxna med psykisk ohälsa. Den ökade rörligheten i världen ökar behovet av omsorg till exempelvis immigranter, asylsökande och ensamkommande flyktingbarn. Värdingsförskjutningarna i samhället kan förväntas fortsätta, med ökade krav på individuellt bemötande och kundpassat utbud av omsorgstjänster för bland annat människor med funktionsnedsättning.

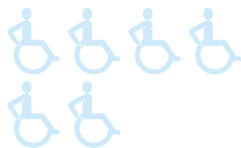
Sverige och övriga nordiska länder kan inte fortsätta att producera omsorgstjänster som tidigare, om vi ska kunna öka kvaliteten, möta den demografiska utvecklingen och samtidigt ha kontroll på kostnaderna. För att klara dessa utmaningar, och kunna öka utbudet samtidigt som kvaliteten stärks och kostnadseffektiviteten ökar, krävs ständigt nya idéer. Det kräver nya investeringar och fler aktörer som tillsammans kan bidra till att anta de samlade utmaningarna.

Utveckling av omsorgsmarknaden

Personlig assistans

1994

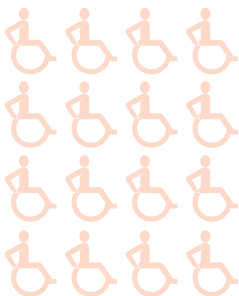
Antal brukare*: 6 141



Antal timmar/
vecka: 67

2013

Antal brukare*: 15 866



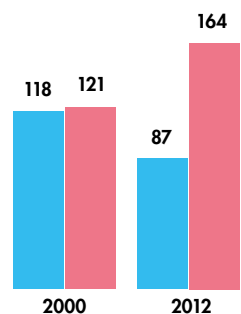
Antal timmar/
vecka: 121

*Finansierade av Försäkringskassan

Källa: Assistansskoll

Äldreomsorg

Tusental personer

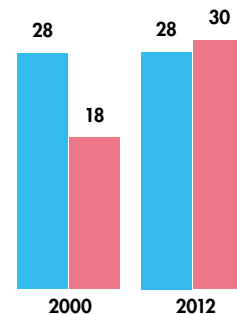


■ Permanent särskilt boende
■ Hemtjänst

Källa: Socialstyrelsen

Individ och Familj

Tusental personer

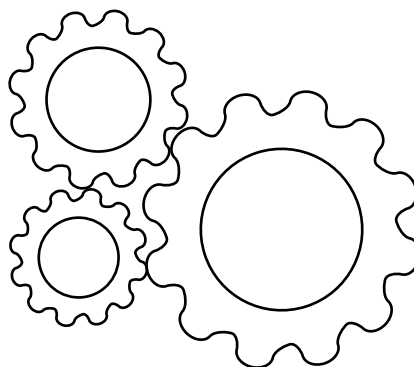


■ Barn och unga i öppenvårdsinsatser
■ Barn och unga i heldygninsatser

Källa: Socialstyrelsen

En omsorgsmarknad med ökande *mångfald*

Den svenska välfärdsmodellen kännetecknas idag av skattefinansiering från landsting, stat eller kommun, med en ökande grad av konkurrens mellan olika utförare samt allt större valfrihet för kunderna. Modellen väcker ofta intresse i omvärlden och omnämns många gånger som en förebild.



Många aktörer skapar dagens omsorgsmarknad. Det hade inte varit möjligt att infråa samhällets ambitioner om ökad valfrihet för individen och samtidigt få resurserna att räcka till för allt fler, om inte nya aktörer hade tillkommit och tillfört nya perspektiv och arbetssätt. I dag utförs en sjundedel av de skattefinansierade välfärdstjänsterna i Sverige av privata företag. Den mix som finns av offentliga, kooperativa, ideella och privata utförare är en nödvändig förutsättning för samhällets förmåga att möta behoven av välfärdstjänster.

Personlig assistans med ökat fokus på slutkunden

Trots att många fysiskt och psykiskt funktionsnedsatta fortfarande inte har tillgång till den omsorg de skulle behöva, så har frekvensen av indragna beslut ökat och assistansmarknadens tillväxt dämpats. Ändrade villkor liksom reviderade lagar och regler innebar också väsentligt höjda kostnader från och med 2012 för utförare av assistans. Samtidigt visar undersökningar att de privata alternativen värdesätts av kunderna utifrån deras förmåga att förstå och kunna tillgodose de individuella behoven.

Personlig assistans är den del av omsorgsmarknaden som har flest privata utförare. Andelen personer som får assistans via privata utförare uppgår idag till 50 procent. Det är därmed den delmarknad som ger störst valfrihet till kunderna. De kan välja att anlita en kommun, ett privat företag, ett kooperativ eller att själva vara arbetsgivare för sina assistenter. Det kommer att krävas en fortsatt mångfald av leverantörer där privata företagen har en viktig uppgift.

Behov av ökat antal privata utförare inom äldreomsorgen

Idag bor allt fler äldre kvar i sitt hem långt upp i åldrarna, och på så sätt minskas behovet av särskilt boende eller vård- och omsorgsboende som vi kallar det. Men därmed blir också hemtjänstens uppdrag allt mer kvalificerade och med ett ökat vårdinslag. Det ställer ökade krav på kompetens och resurser. Samma sak gäller på vård- och omsorgsboendena, eftersom den genomsnittliga åldern och vårdbehoven även där ökar.

Inom äldreomsorgen i Sverige är andelen privata utförare lägre än i andra jämförbara länder i Europa. Idag får cirka var femte person i särskilt boende omsorg i privat regi och ungefär samma nivå råder inom hemtjänsten. Antalet privata utförare inom äldreomsorgen ökar stadigt. En mångfald av aktörer kommer att behövas, för att kunna möta den framtida efterfrågan på äldreomsorg.

Individ- och familjeomsorg med stärkt specialisering

Bland klienterna inom individ- och familjeomsorgen återfinns många av samhällets mest utsatta. När det gäller socialtjänstens arbete med barn, unga och vuxna, med till exempel missbruksproblem och självskadebeteende, kan det finnas ett inslag av tvång. Bland socialtjänstens uppgifter ingår att erbjuda barn och unga stöd och skydd med utgångspunkt från deras bästa. Att ta beslut om att genomföra en placering utanför det egna hemmet är en av de mest genomgripande insatser socialtjänsten har att tillgå. Placering

»Den ökade mångfalden har inneburit en större valfrihet inom välfärdssektorn. Människors möjlighet till självbestämmande har därmed blivit större och patientnöjdheten har ökat med ökad valfrihet. Det bästa sättet att säkra god kvalitet är sannolikt att säkerställa att brukarna har möjlighet att välja och välja bort.«

Dir 2012:131 Regeringen

kan ske i ett familjehem eller vid ett hem för vård eller boende (HVB). Verksamhetens vårdinslag är generellt sett större jämfört med exempelvis äldreomsorg.

Vad som också kännetecknar individ- och familjeomsorgen är den bredd av olika specialiseringar som krävs för att möta de mycket skiftande behoven. Utmaningar som missbruk, självskadebeteenden, psykosociala och psykiatriska problematiker kräver sina nischkompetenser. Få kommuner har möjlighet att effektivt erbjuda denna bredd. Många gånger kan också en egen placering utanför klientens hemkommun vara en viktig förutsättning för att bryta destruktiva mönster. Av flera skäl krävs ett nära samarbete mellan många olika specialister och enheter.

Tjänsterna inom individ- och familjeområdet har sedan länge till stor del utförts i privat regi. Idag finns en trend mot ännu högre specialisering och professionalisering inom det socialpsykiatriska området.

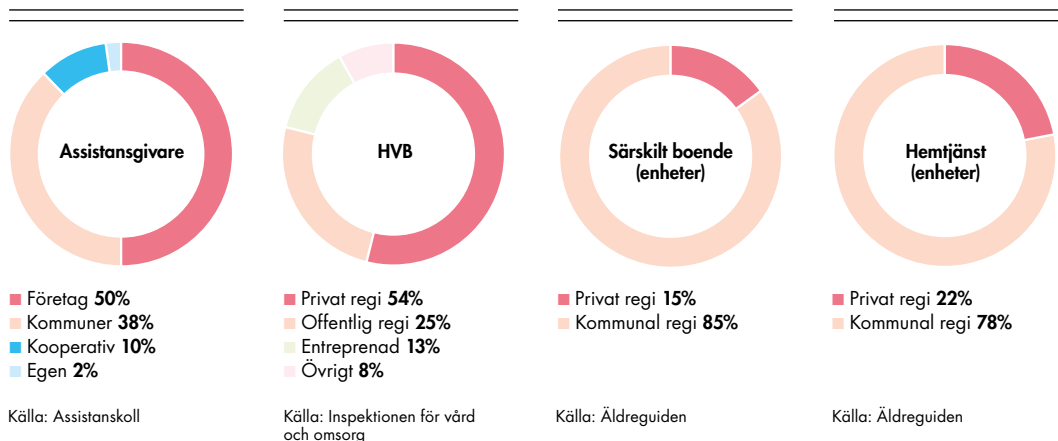
Förbättringspotential på omsorgsmarknaden

En mångfald av utförare på omsorgsmarknaden skapar ökade förutsättningar för nytänkande och innovation.

Rätt hanterad så leder valfriheten också till en ökad konkurrens om kvalitet. För att konkurrensen ska fungera, krävs emellertid tydliga regler och en styrning som tillämpas lika för alla utförare – offentliga, kooperativa, ideella och privata.

Tidigare jämförelser av Socialstyrelsen mellan enskilt och kommunalt bedriven omsorg för äldre, har inte kunnat påvisa några entydiga skillnader i kvalitet. De kvalitetsbrister, som trots allt förekommer inom omsorgen, oavsett ägarform, är såväl ovärdiga som oacceptabla.

Omsorgen är en sektor som ska ta hand om de mest utsatta i samhället. Det gör det extra viktigt att verksamheterna fungerar bra och att åtgärda de som inte fungerar. Under 2013 uppmärksammades åter allvarliga brister inom såväl assistansområdet som inom äldreomsorg och individ- och familjeområdet. Vi fick läsa i medier om ett fall av rapporterat fusk med assistansersättningen i Västernorrland, om en kvinna som glömts bort i duschen på ett vård- och omsorgsboende i Småland, en man som inte får plats på vård- och omsorgsboende i Uppland och om bristande kompetens på allt för många HVB. Tuff myndighetsgranskning, medial uppmärksamhet och en saklig rapportering av dessa brister är viktig som ett led i att åstadkomma en högre kvalitet i omsorgen.



I figurerna ovan har vi ersatt ordet Enskild med Privat

Humana – det ledande privata idédrivna omsorgsföretaget

Som ett omsorgsföretag arbetar vi med människor som i grunden inte är sjuka, men som av olika anledningar behöver stöd. Vi drivs av att underlätta vardagen för våra kunder och ge dem ett så bra liv som möjligt. Humanas utgångspunkt är alltid, i samtliga våra affärsområden, att skapa högsta möjliga kvalitet för individen.

Att vara ett idédrivet omsorgsföretag

Hos Humana ser vi ingen motsättning mellan att vara vinstdrivande och att hålla en långsiktig hög kvalitet. Tvärtom är det så, att våra resurser och vår kapacitet ger oss ökade möjligheter att skapa hög kvalitet till rimliga kostnader. Våra värderingar ligger till grund och är centralt för allt vi gör. Humanas vinst återinvesteras i verksamheten, och ger därmed möjligheter för oss att jobba långsiktigt och tillgodose behovet av omsorgstjänster för allt fler, på allt fler platser.

Idéerna är bränslet i vår dagliga rörelse framåt att ytterligare förbättra verksamheten på alla områden.

Vi drivs av ett engagemang för våra kunder och deras liv. Vi knyter ständigt till oss nya professionella medarbetare som varje dag bidrar till att utveckla vårt erbjudande till våra kunder.

Lagstiftarens syfte med fler privata aktörer på omsorgsmarknaden var att stärka kundernas inflytande och medarbetarnas möjligheter, men också att utveckla kvaliteten och öka kostnadseffektiviteten. På Humana arbetar vi kontinuerligt med detta genom att ta tillvara på de resurser och medarbetare som vi har inom företaget. Vi har kommit en bra bit på vägen i dessa ambitioner och är stolta över det vi uppnått. Men vår resa fortsätter hela tiden.

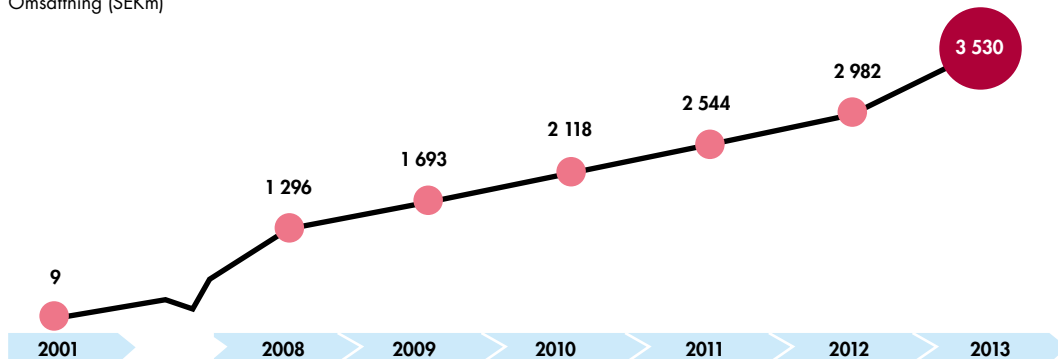
Tre affärsområden – en grundläggande idé

De senaste åtta åren har Humanas verksamhet successivt utvecklats och breddats. Vi har gått från att vara ett mindre, nischat företag inom personlig assistans, till att idag vara rikstäckande och spänna över tre specialiserade affärsområden – vart och ett med sina särskilda förutsättningar.

Idag är vi ett komplett omsorgsföretag med personlig assistans, äldreomsorg, LSS-boenden och

Humanas tillväxtresa

Omsättning (SEKm)



Argan investerar i Humana

Varumärket Humana kommuniceras

individ- och familjeomsorg. Vår utgångspunkt under denna resa har inte varit att skapa ett stort företag, utan att varje dag göra det bästa vi kan för våra kunder här och nu. Allt fler har blivit intresserade av att jobba med oss. Många duktiga medarbetare har rekryterats. Några mycket välskötta verksamheter har vi fått möjligheten att förvärva. Och allt fler har blivit intresserade av att vara kunder hos oss.

I affärsområdet Personlig assistans stödjer vi omkring 1 900 kunder med olika typer av funktionsnedsättning i att stärka deras livskvalitet.

Inom affärsområdet Äldreomsorg och LSS arbetar vi med omvårdnad för omkring 4 200 kunder på vård- och omsorgsboende och via hemtjänst.

Inom området Individ- och familj stödjer vi omkring 1 500 klienter, till stor del barn och unga med behov av vård och omsorg. Här är också vårt vårdinslag som störst med många duktiga och högt specialiserade professionella medarbetare inom psykiatri. Dessutom har en stor del av vår personal egen erfarenhet av de problem som våra kunder har. Det ser vi som positivt ur flera aspekter. Det ger först och främst stor förståelse för våra kunders problematik, dessutom blir personalen positiva förebilder för kunderna.

Ännu starkare genom förvärvet av INOM

Genom förvärvet av INOM under 2013, blir Humana också det marknadsledande företaget inom individ- och familjeomsorg i Sverige. INOMs verksamhet kompletterar Humanas verksamhet och stärker vår professionalisering på flera sätt. Idag har Humana ett heltäckande erbjudande inom individ- och familjeomsorg och har därmed möjligheten att ännu bättre hjälpa våra kunder inom detta område.

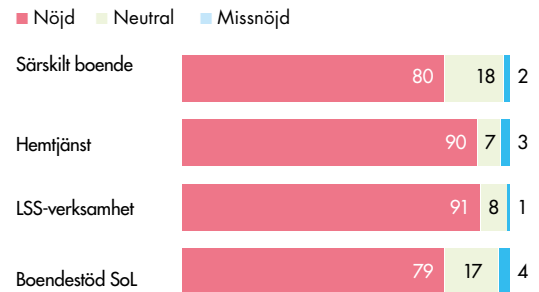
Humanas varumärke fylls med ett allt större innehåll av professionalitet och specialistkunskap.

En utvecklad assistansverksamhet

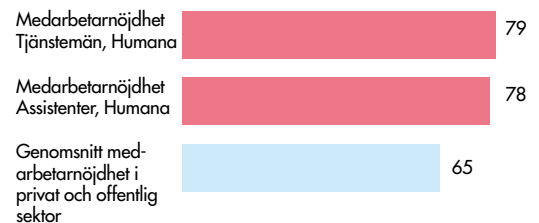
Ett av de viktigaste stegen under 2013 var att vi kunde utveckla den personliga assistansverksamheten och anpassa oss till nya krav. Under 2012 skedde betydande förändringar i marknaden, däribland i Försäkringskassans rutiner. Det krävde omfattande insatser från oss att vidareutveckla och förbättra, inte bara våra administrativa rutiner, utan hela vår verksamhet inom assistansområdet. Det var en stor ansträngning för organisationen, som har höjt kvaliteten i hela verksamheten.

Vår ambition är att vara en förebild inom assistansverksamheten. Vi på Humana, den största anordnaren, har sett det som vår uppgift att göra allt vi kan för att skapa ordning och reda på denna marknad. Vi vill bidra till att rensa bort de allvarliga problem som har funnits och fortsatt finns i branschen med

Kundernas attityd till Humana Äldreomsorg och LSS



Medarbetarnas attityd till Humana Assistans %



Källa: CMA, Mistat

felaktiga beteenden, fusk och stundom oegentligheter. I flera fall sätter vi själva ribban högre än vad lagstiftningen kräver och följer inte endast regler och förordningar utan arbetar med en etisk kompass som skapar ordentlig marginal till lagstiftningens tröskel.

Att vara ett ledande företag

Det är med stor ödmjukhet vi använder begreppet ledande företag, men inte desto mindre är det vår ambition att Humana ska vara just det.

Att vara ledande behöver inte nödvändigtvis innebära att vara störst. För oss innebär ledande främst att vara den som leder utvecklingen av verksamheten genom att hela tiden ligga i framkant, hitta nya vägar och omsätta bra idéer i den dagliga verksamheten för kundens bästa. Vi, som den största aktören på två av de tre delmarknader där vi är verksamma, har ett särskilt ansvar som förebild i branschen.

Humana vill *leda* utvecklingen

Som den största privata aktören på två av tre verksamhetsområden är det angeläget att bidra till utvecklingen av socialomsorgen i Sverige. Det gör vi genom att utveckla metoder, driva viktiga frågor, utbilda, ställa krav och hålla en egen hög kvalitet.

Inom personlig assistans har Humana under tio år byggt upp den i särklass största samlade juridiska kompetensen inom LSS. Genom att driva rättsfrågor över hela Sverige har vi en unik insyn i lagstiftningsområdet. Vi delar med oss av vår kunskap genom vår juridiska årsbok som vi gett ut sedan 2011. Vi föreläser även för gode män, brukarföreningar mm. Sedan 2010 arbetar vi för ökad tillgänglighet i samhället då våra kunder uttryckt att det begränsar deras vardag.

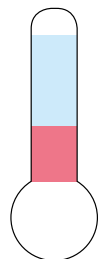
Inom äldreomsorgen sprider vi kunskap om hur vi bättre kan möta utmaningarna med en åldrande befolkning och arbetar med projekt för att förbättra för närstående. Rätt bemanning och kvalitetsmedvetenhet är centralt för oss. Vi ger tydliga riktlinjer och följer upp bl.a. genom att ledningen gör oanmälda nattliga inspektioner två gånger om året på vård- och omsorgsboenden och på LSS-boenden. Våra aktivitetsansvariga tänker utanför ramarna för att öka aktivitet och välmående. Vi deltar i forskningsarbete med Ersta Sköndal högskola.

På individ- och familjeområdet vill vi ge tillbaka till samhället genom att föreläsa för bl.a. socialtjänsten om våra behandlingserfarenheter och vår forskning. Kvalitetsavdelningen upprättar oanmälda interninspektioner och startar egna utredningar. Genom Barnbarometern vill vi påverka barnperspektivet hos socialtjänsten. INOM akademien samarbetar med organisationer och forskare för att vi vill skapa en ny och högre standard inom psykiatrisk vård och psykosocialt arbete. INOM är licenshållare för två behandlingsmetoder i Sverige.

För att driva branschfrågor har Humana representanter i olika styrelser: Vårdföretagarnas styrelse och dess branscher personlig assistans och individ och familj, Svenska Vård samt PARO.

Tillgänglighetsbarometern

Humanas årliga mätning av kommunerna kring hur arbetet med tillgänglighet för människor med fysiska funktionsnedsättningar fortskrider

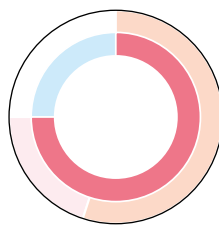


Andel av kommunerna som har mål om tillgänglighet i översiktsplanen

■ Ja 37,6%;
■ Nej 62,4%

Barnbarometern

Humanas undersökning bland ansvariga för individ och familjeomsorg i kommunerna för att kartlägga hur barnperspektivet tas tillvara



Fall under senare tid då det tagit mer än fyra månader att slutföra en barnutredning

■ En eller flera förekomster 75%;
varav:
■ En till tio förekomster 55%
■ Fler än tio förekomster 20%
■ Ingen förekomst 25%

Äldreomsorgsindex Humanas mätning bland allmänheten och kommunerna om äldreomsorgsfrågor

9 av 10

55-65 åringar känner oro för att inte få den äldreomsorg de behöver

4 av 5

kommuner är osäkra på om resurserna kommer att räcka till framöver

Du hittar samliga rapporter i sin helhet på vår hemsida www.humana.se

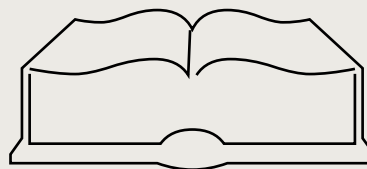
Kunskapen ska inte fastna hos oss

Efterfrågan på Humanas tjänster som expertföreläsare, handledare och utbildare ökar ständigt, både från kommuner och privata aktörer. Bland annat efterfrågas Humanas kunskap av kommuner som står inför att ta emot ensamkommande asylsökande barn.

– Vi vill dela med oss av vår kunskap när det gäller behandlingsplacerade människors behov. Varje individ har rätt att växa till sitt yttersta och vi har stor kunskap, bland annat när det gäller migration, säger Annicka Lang, behandlingschef på Individ och familj.

Humana ordnar även egna videoföreläsningar och föreläsningsturnéer till självkostnadspris, som är mycket uppskattade bland annat av kommunens socialsekreterare.

– Att kommunerna känner sig trygga med oss och att våra behandlingshem har gott rykte, gör också att vi får många placeringar, säger Annicka Lang.



Humanas juridiska årsbok sprider unik kunskap

Humana har den största samlade juridiska kompetensen av samtliga bolag inom personlig assistans i Sverige idag. En viktig uppgift för de 23 heltidsanställda juristerna är att hjälpa kunderna med juridiska frågor men också att vara delaktiga i kontakter med myndigheter, kommuner och Försäkringskassan.

Humana delar varje år med sig av sin juridiska kompetens genom att ge ut "Humanas juridiska årsbok" som sprids till beslutsfattare inom kommun, landsting och berörda myndigheter. Här kan man läsa om de senaste trenderna, exempelvis om kommuner som sänker schablonersättningen för assistans, om föräldraansvar vid assistans för barn eller andra förändringar som kan påverka vardagen för människor med funktionsnedsättning. Det är också ett utmärkt sätt att rikta strålkastarljuset på frågor som ibland kan uppfattas som känsliga och kontroversiella. Varje år har boken ett specialtema och 2014 är temat autism.

Forskning ger bättre behandling

Med sin Forsknings- och utbildningsenhet (FoU) vill Humana Individ och familj höja den vetenskapliga statusen i psykosocial behandling. Forskningens huvudsyfte är att bidra med kunskap om varför olika beteendestörningar uppkommer, så att bättre behandlings- och arbetsmetoder kan utvecklas. Forskningen lyfter problem som medarbetarna upplever i den dagliga behandlingsverksamheten, och forskningsarbetet sker på Humana i nära samarbete med behandlingspersonalen.

En rad projekt är på gång inom enheten. Det största drivs i samarbete med Linköpings universitet och undersöker sambandet mellan traumasymptom och barnens förmåga att känna tillit till vuxna. Forskningen förväntas resultera i fyra vetenskapliga artiklar. En artikel om ensamkommande flyktingbarn från Afrika har just blivit klar.

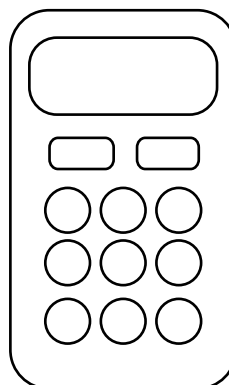
FoU ger också en högskolekurs i konflikthantering i

samarbete med Södertörns högskola samtidigt som man kontinuerligt utbildar även den egna personalen.

– Vi är en lärande organisation och arbetar med människor i ständig förändring. Våra utbildningsinsatser kommer både Humana, våra medarbetare och det övriga samhället till del, säger Annicka Lang, behandlingschef på Humana Individ och Familj.

»Vi är en lärande organisation och arbetar med människor i ständig förändring.«

Humana växer med lönsamhet



Att ta ansvar för sunda finanser är extra viktigt när man arbetar med människor och omsorg och dessutom är finansierad av statliga och kommunala medel. Humana växer med lönsamhet och återinvesterar överskottet som uppstår i verksamheten. På så sätt finansierar vi fortsatt utveckling av verksamheten och kan satsa på kvalitet, forskning och tillväxt.

Personlig assistans

2 546

omsättning MSEK

Äldreomsorg och LSS

454

omsättning MSEK

Individ och familj

508

omsättning MSEK

Övrig verksamhet

22

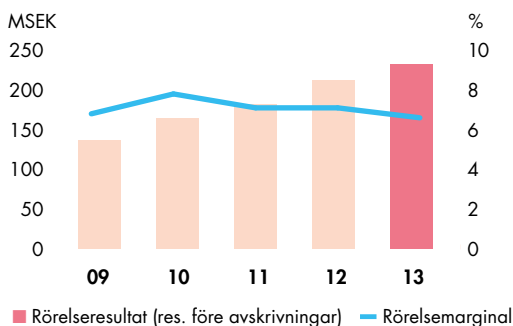
omsättning MSEK

Koncernen

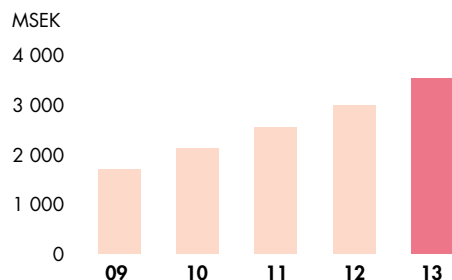
237 av 290

Antal kommuner som Humana är verksam inom

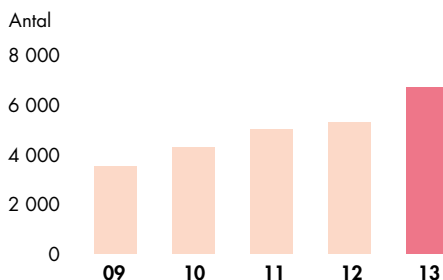
Rörelseresultat, MSEK och rörelsemarginal, %



Omsättning, MSEK



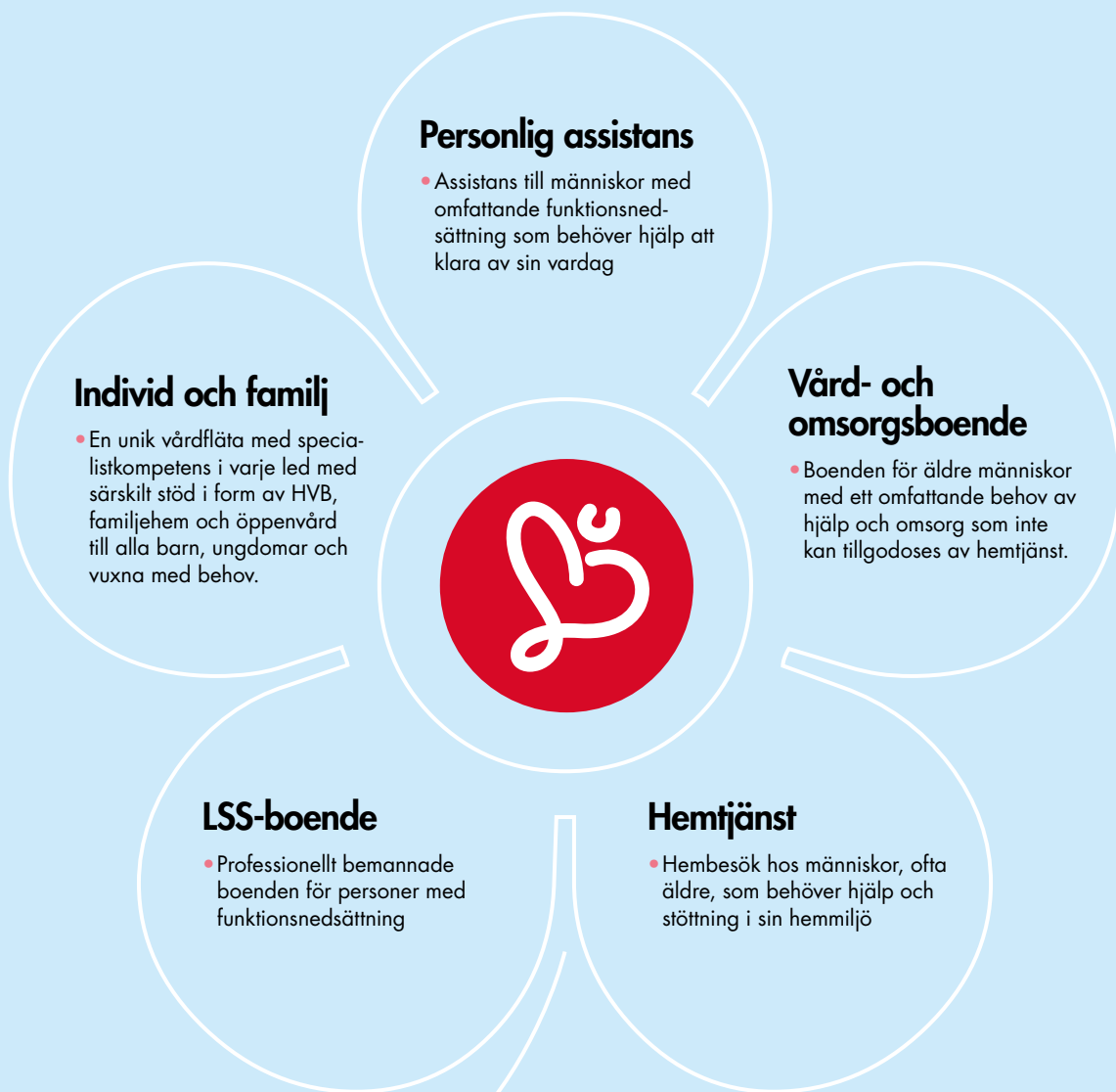
Antal anställda*



*Omräknat till helårstjänster

Medmänsklig och kompetent. Så ser *bra* omsorg ut.

På tio år har Humana vuxit till ett komplett omsorgsföretag med fem verksamhetsområden. Det här är vad vi erbjuder i korthet.



Humanas erfarenhet och storlek – kundernas *trygghet*

Med mer än tio års erfarenhet av verksamhet med personlig assistans för personer med funktionsnedsättningar utvecklar och förbättrar Humana ständigt servicen till kunderna. Samtidigt deltar vi i samhällsdebatten för att belysa kundernas rättigheter.

Personlig assistans är en kundvalsmarknad vilket gör att man på Humana är lite extra stolta över att en majoritet av kunderna valt Humana efter rekommendation från en annan kund. Vår ledande position har vi nått genom en kombination av att ständigt sätta individen i fokus och ett konsekvent kvalitetsarbete. När man frågar kunder varför de väljer Humana så återkommer ständigt ett ord som ett av de viktigaste, nämligen trygghet. Kunderna vill känna stor trygghet med själva assistansen och att anordnaren har gedigen kompetens.

Humana har från start byggt en organisation som erbjuder skräddarsydd personlig assistans där kundens inflytande är centralt. Våra kunder får vara med och bestämma vem eller vilka som ska bli personliga assistenter, hur schemat läggs upp och naturligtvis hur assistansen skall gå till. Kunden har även inflytande över vilka utbildningar våra assistenter bör ta del av.

Ett eget team

Humanas kunder får tillgång till ett eget team som tillsammans arbetar för att ge bästa möjliga service.

Kund- och assistentansvarig: Leder hela teamet runt kunden

Assistenterna: Utför den dagliga assistansen hos kunden. Ofta är en av assistenterna arbetsledare som tar ett utökat ansvar för planering och det dagliga arbetet på arbetsplatsen

Jurist: Hjälper kunden till rätt beslut och ger juridisk rådgivning

Löneadministratör: Säkerställer att löneutbetalningar och annan administration fungerar

Här har Humana en serie specialutvecklade webbaserade utbildningar som assistenten kan genomföra när som helst och i sin egen takt.

För att kunna ägna mer tid åt kunderna och mindre tid åt administration har kundernas och assistenternas personliga kontaktperson stöd av rekryteringsspecialister. Dessa fokuserar på att fylla luckor när en assistent av någon anledning inte kan arbeta eller nyrekrytera genom att hitta lämpliga kandidater utifrån kundens önskemål.

Ett friskare liv

Humana gör satsningar för bättre hälsa, både hos kunder och medarbetare. Människor som har någon form av funktionsnedsättning har i genomsnitt tio gånger sämre hälsa än övriga. Vi tillhandahåller både kostrådgivare, träningscoach och samordnar träningserbjudanden på gym runt om i landet. Både assistenter och kunder uppmuntras att delta i motionstävlingar – som exempelvis Specialvarvet i Göteborg – och assistenterna erbjuds att springa Vår Ruset som arrangeras på olika platser i landet.

En aktiv röst i samhällsdebatten

Humana har Sveriges största samlade juridiska kompetens inom personlig assistans och är en aktiv röst i samhällsdebatten kring bland annat vilka rättigheter föräldrar till barn med särskilda vårdbehov egentligen har. Vi arbetar med att sprida kunskap exempelvis genom en riktad kampanj till de som på olika sätt påverkar eller påverkas av de beslut som fattas. En aktuell fråga är bland annat behovet av ökad rätts-säkerhet och minskad godtycklighet när det gäller bedömningar av rätten till personlig assistans.

Med mer kunskap på området kan enskilda individer bättre tillvarata sina rättigheter inom LSS-lagen och få tillgång till assistans som kan ge alla rätten till ett bra liv.

Medarbetarnas engagemang – en nyckelfaktor

För att lyckas med vår assistansverksamhet är Humanas medarbetares engagemang avgörande. Varje medarbetare ska kunna känna engagemang och glädje så att de kan göra ett extra bra jobb och skapa trygghet för kunderna. En av assistenterna är ofta arbetsledare och leder på plats assistentteamet runt kunden.

»När man frågar kunder varför de väljer Humana så återkommer ständigt ett ord som ett av de viktigaste, nämligen trygghet. Kunderna vill känna stor trygghet med själva assistansen och att anordnaren har gedigen kompetens.«

Nolltolerans mot fusk

Inom branschen förekommer det fall med systematiskt fusk. Tyvärr svärtar det ned hela branschen och drabbar inte minst de som har ett verkligt behov. Humana har nolltolerans mot fusk och arbetar tydligt och systematiskt för att det inte ska förekomma. Bland annat har vi speciella omkostnadsexperten som granskar eventuella tveksamheter. Humana är även pådrivande i frågan om fler stickprovskontroller av samtliga aktörer för att sätta press på de som försöker utnyttja systemet. Vi har länge varit med och drivit frågan kring tydligare regler och mer kraftfulla kvalitetskrav för assistansverksamhet.

Kvalitetsarbetet under året som gått

Under 2013 har Humana utvecklat kvalitetsarbetet på flera sätt. Ett omfattande arbete har inletts med extra fokus på barn som har personlig assistans för att säkerställa att de efter ålder, mognad och förmåga får möjlighet att i så stor utsträckning som möjligt delta i utformningen av assistansen.

Under året har Humana också börjat arbeta med specialister inom rekrytering. Detta har medfört att vi tillhandahåller assistenter betydligt snabbare och med ännu bättre precision vid nyrekryteringar än tidigare. Detsamma gäller om det uppstår oplanerade schemaluckor.

Humana har också arbetat med att fortsätta implementera ett digitalt schema- och tidredovisningssystem för att planera och följa upp assistansen.

Inom Humana genomförs regelbundna NKI- och NMI-undersökningar (nöjd-kund-index respektive nöjd-medarbetare-index) och ett värdegrundsarbete med de personliga assistenterna har påbörjats.

Viktiga händelser under 2013

Besluten ännu närmare kunden

Uppdelningen av verksamheten i fem geografiska regioner har slagit igenom fullt ut under 2013. Besluten fattas på plats ute i regionerna som har den löpande kundkontakten.

Behovet har vuxit fram i takt med att verksamheten vuxit samtidigt som regionerna velat arbeta närmare kunderna och assistenterna. Företagscentrala funktioner för uppföljning och samordning finns kvar.

För att kunna betjäna kunderna bättre har Region Mitt öppnat kontor i Karlstad och Falun, Region Norr har öppnat kontor i Gävle samtidigt som Luleåkontoret flyttat till nya mer kundanpassade lokaler. Region Öst har öppnat kontor i Uppsala.

Humanas värdegrund i praktiken

Under 2013 har arbetet med Humanas värdegrund gått in i en ny intensiv fas. Varje region och avdelning har arbetat med värdegrunden (Engagemang-Glädje-Ansvar) och nu finns det värdegrundsambasadorer i varje region och på varje avdelning.

Vi är måna om att medarbetarna känner starkt för värdegrunden och ger uttryck för stolthet över sin arbetsplats. Det är viktigt att påminna om alla glädjeämnen som sker i det dagliga arbetet. Med start under 2014 står assistenterna i fokus för värdegrundsarbetet.

Humanakoll ger bättre flöde

Humana har fortsatt arbetet med att implementera ett digitalt schema- och tidredovisningssystem som ger både kunder och assistenter bättre kontroll och möjlighet att planera och följa upp assistansen. Det underlättar arbetet med att samordna helheten i assistansen och minska tiden en assistent står utan arbete. Om en kund av någon anledning inte behöver sina assistenter, till exempel vid sjukhusvistelse, har man goda möjligheter till omplacering. Det är bättre för assistenten och i ett större perspektiv ett bättre sätt att hushålla med samhällets resurser.

4 600 1 900

Antal årsanställda

Antal kunder

»Jag känner mig *aldrig* handikappad faktiskt«

– Jag älskar att umgås med andra människor. Det är fantastiskt berikande att träffa folk från andra kulturer och försöka förstå hur de värderar saker och ting och ser på livet.

Orden är Pernilla Beckers, en sprudlande glad kvinna med lockigt mörkt hår och ett smittande skratt.

Pernilla är 23 år och bor tillsammans med sin syster Susan i en lägenhet strax norr om Stockholm. På dagarna pluggar hon på Stockholms Universitets personalvetarlinje och har hunnit halvvägs på den treåriga utbildningen. Pernilla är född i Stockholm, men uppvuxen i Karlstad och Uppsala. Hon är en av många som tack vare assistansreformens införande 1994 kan leva ett bra liv.

– Det är den som gör att jag kan vara den jag är och leva det liv jag vill, säger Pernilla.

På frågan om huruvida det är lätt eller inte att ta sig fram med permobil tycker Pernilla att samhället i stort är hyggligt anpassat sett ur en rent fysisk synvinkel. Men inte riktigt när det gäller den "sociala anpassningen" menar hon och exemplifierar:

– Jag kommer till exempel in i alla universitetets föreläsningssalar så då ses det som anpassat. Men sedan glömmer man bort att jag alltid är hänvisad till en plats längst fram i salen, som påminner om en mindre arena, istället för att kunna sitta med mina studiekamrater lite högre upp.

När hon inte pluggar så gillar hon att träffa kompisar, gå på krogen eller på bio. Eller varför inte göra ett dagsverke åt Röda korset.

– Jag brukar hålla föredrag om folkrätt och även prata om flyktingars utsatthet. Det som slår mig är hur lätt det går att bryta ned en människa i förtvivlan, hopplöshet och förnedring.

Här träffar hon andra volontärer, bland annat många militärer:

– Jag har fått en helt annan syn på Försvarsmakten efter dessa möten. Det handlar förvisso om militärer som är utbildade för att använda våld, men som har ett djupt patos och engagemang för andra människor och också är beredda att göra en aktiv insats. Jag skulle mycket väl kunna tänka mig att jobba i Försvarsmakten, exempelvis med rekrytering och hjälpa till att hitta rätt person till rätt plats. Det känns som en hyfsat viktig uppgift.

– Eller varför inte sticka utomlands igen, säger hon och skrattar.

Hon har varit ett halvår i Spanien, pluggat och festat med kompisar. Pernilla har också hunnit med en vända till Indien.

Hennes bruna ögon skiner upp när hon berättar om sin familj och hennes vänner.

– Jag känner mig aldrig handikappad faktiskt. Allting handlar om hur man tar det. Visst händer det att folk frågar om hur man har det och hur det fungerar att ta sig fram i en permobil. Men så länge det handlar om ren nyfikenhet så tycker jag det bara är bra.

Hon berättar om en episod i Spanien när kompisarna ville gå ut på krogen, men Pernilla tackade nej. Då nämnde de vilken krog de ville gå på varpå Pernilla svarade:

– Bra. Dit kommer jag ju ändå inte in, sa hon och tänkte på trapporna vid entrén.

Varpå kompiserna svarade reflexmässigt:

– Vadå inte komma in? Du är ju äldst i sällskapet!

Humana ansvarar för personlig assistans som Pernilla har tillgång till 24 timmar om dygnet som hon behöver. Humana har funnits med så länge som Pernilla kan minnas. Från början var det föräldrarna som valde, och hon har aldrig haft anledning att byta.

– Visst kan jag välja fritt, men jag känner mig inte som en normal kund i den bemärkelsen. För mig handlar det mer om långsiktigt engagemang och en bra relation som ska hålla i vått och torrt.

För Pernilla är den viktigaste egenskapen ärlighet hos en personlig assistent. Ärlighet lägger grunden för allt annat.

– Humanas assistenter har allt som behövs för en genuin och ärlig relation. Dessutom lyckas Humana med det svåra konststycket att kombinera både erfarenhet med nytänkande och sådant värdesätter jag högt.



Pernilla, 23 år

När hon inte pluggar så gillar hon att träffa kompisar, gå på krogen eller på bio. Eller varför inte göra ett dagsverke åt Röda korset.

Varje enskild *individ* i centrum

Utifrån kundens egna förutsättningar, behov och önskemål erbjuder Humana individanpassad äldreomsorg och LSS. Äldreomsorg består av två verksamhetsområden, vård- och omsorgsboenden och hemtjänst. Vanligast är att äldre väljer att bo hemma så länge det fungerar med hjälp av hemtjänst men ibland är vård och omsorgsboende ett bättre alternativ.

Humanas arbetsätt och inställning inom äldreomsorg och LSS genomsyras av värdegrunden som vi arbetat intensivt med under 2013.

Humana strävar alltid efter att besluten ska tas där verksamheten bedrivs. Det innebär att våra medarbetare har stort inflytande över hur verksamheten styrs, och kan anpassa arbetet utifrån kundens önskemål, behov och förväntningar. Vi tror på ett decentraliserat ledarskap eftersom det leder till större engagemang hos våra medarbetare, vilket i sin tur återspeglas i mötet med kunden. Det är där Humana gör skillnad.

Verksamhet: Hemtjänst

Att underlätta vardagen för de äldre

Hemtjänsten blir ett allt större verksamhetsområde för Humana. I dag har Humana hemtjänst i 16 kommuner (15 enligt LOV, 1 på entreprenad) – 12 av dessa har tillkommit under 2013.

Med Humanas hemtjänst skapar vi förutsättningar för att våra äldre kunder ska kunna bo kvar hemma. Det är inte alltid enkelt att bli beroende av andra för att klara sina vardagsbestyr. Vi planerar insatserna tillsammans med våra kunder och deras anhöriga så att vi med rätt hjälp och stöd kan underlätta vardagen samtidigt som vi värnar kundens integritet.

1 500

Antal årsanställda

4 200

Antal boende/kunder

Humanas medarbetare inom hemtjänst arbetar uppdelade i team. Att arbeta i team har visat sig positivt för både medarbetares samarbete men också för kunderna som får en mer personlig relation med dem som kommer hem och utför hemtjänsten. Det blir tryggare för kunden. I vissa kommuner erbjuder Humana särskild kompetens såsom demensteam i Stockholm och Linköping.

Tilläggstjänster

När kunderna har behov av fler tjänster än de som ingår i de biståndsbedömda insatserna erbjuder Humana tilläggstjänster. Det kan till exempel vara fönsterputs, ledsagning eller storstädning. De flesta tilläggstjänster räknas som hushållsnära tjänster, vilket innebär att man bara behöver betala hälften av kostnaden. Tilläggstjänsterna uppskattas även av våra medarbetare, då tilläggstjänsterna ger dem möjligheten att ge bättre och mer omfattande service. Humana Hemtjänst erbjuder också aktiviteter efter lokala önskemål, exempelvis gemensamma luncher, firande kring jul, påsk respektive midsommar, gympa, bingo eller högläsning.

Kundvalet ger valfrihet

Många kommuner har infört kundval (LOV – Lagen om valfrihet) för hemtjänst och Humana är godkänd som utförare av hemtjänstinsatser i 15 svenska kommuner som vi valt att vara verksamma i. Kundvalet innebär att den som fått ett biståndsbeslut av kommunen kan välja bland aktuella utförare i respektive kommun. Om kunden inte är nöjd så är hon eller han alltid fri att byta utförare.



» Gemenskap och värme – vad mer kan man begära «

Torsdagsträffen är helig för Hans-Erik Isaksson, 93. Då träffar han de andra kompisarna för att tillsammans äta lunch i Humanas lokaler på Pettersbergsvägen 77 i Västerås. – En bit god mat, träffa vänner, känna gemenskap och värme – vad mer kan man begära, säger Hans-Erik och ler brett.

Den här torsdagen är det ett femtontal kunder som kommit till lunchen i de ombonade lokalerna. De flesta får hemtjänst av Humana, men det är inget krav för att vara med. Ingrid Dahln, som jobbat i Pettersberg i elva år, har pyntat lunchbordet med levande ljus och kandelabrar, vikta vita servetter och färska blommor. Det märks att hon älskar att göra det där lilla extra som förhöjer feststämningen. Ibland ligger det små namnplappar vid platserna eller så har hon klippt och kliostat ihop små dekorationer. När det är vår och sommar sticker hon ut och plockar en bukett ängsblommor.

– Ja, du ser själv vad fint Ingrid gör åt oss, säger Hans-Erik och sveper ut med armen över långbordet. Det är de här små, små sakerna som vi värdesätter så mycket.

I dag serveras en svensk klassiker – slottsstek med sås, potatis och sallad. Svensk husmanskost står alltid högst upp på önskelistan så chansen är stor att favoriträtten dyker upp förr eller senare.

Hans-Erik är fyllda 93 år, men klarar sig i stort sett själv. Var fjortonde dag kommer Humana hem och hjälper till med städningen. Han är mycket nöjd med Humanas hemtjänst, även om han måste förklara hur man vill ha städningen när nya personer kommer.

Hans-Erik vårdade sin hustru hemma i flera år innan hon gick bort. Saknaden och tomheten gör sig påmind emellanåt. Därför värdesätter Hans-Erik små glädjeämnen, som exempelvis Torsdagsträffen eller att besöka den närlägnade kyrkan.

Hans-Erik, 93 år

Hans-Erik värdesätter små glädjeämnen, som exempelvis Torsdagsträffen eller att besöka den närlägnade kyrkan.

Verksamhet: Vård- och omsorgsboende

En vardag full av liv och meningsfullhet

Omsorg och välmående är breda begrepp som består av många olika delar. Den fysiska omvårdnaden är lika viktig som att skapa förutsättningar för varje kund att få en meningsfull vardag. Just begreppet "kund" är därför centralt i Humanas förhållningssätt. En individ som bor hos Humana är kund, och det ställer krav och förväntningar på våra medarbetare när det gäller lyhördhet, flexibilitet och kreativitet.

Inom vård- och omsorgsboende utgår alltid uppdraget från det avtal som beställaren, det vill säga kommunen, sätter upp. Humana följer uppsatta styrdokument för att uppnå en god och säker vård och omsorg. En viktig del i arbetet på våra boende är bemötandefrågor, tydligt kontaktmannaskap och genomförandeplaner med uppföljning för att skapa så trivsamma och harmoniska levnadsförutsättningar som möjligt.

De äldres möjligheter

Humana utgår ifrån ett salutogent synsätt vilket betyder att vi fokuserar på det friska hos varje människa. Det handlar om att vi ska stärka en person genom att fokusera på de förmågor hon eller han har. I praktiken innebär det att vi ska uppmuntra kunderna och tro på deras förmåga att göra saker själva medan Humana stöttar dem med resten. Det kan röra sig om att bre sin egen smörgås eller bädda sin egen säng. En annan central tanke är att känna sig behövd. Personalen kan gärna be kunden att vara med och hjälpa till. Alla människor behöver känna sig behövda.

Varje boende har en aktivitetsansvarig. De aktivitetsansvariga skapar tillsammans med kunden, kontaktmännen, och kundens anhöriga meningsfulla aktiviteter som bidrar till en innehållsrik vardag. Kunderna har själva ett stort inflytande i planeringen av aktiviteterna vilket skapar engagemang och vilja att delta.

Exempel på kvalitetsarbete inom äldreomsorgen 2013

- PARUS (Process-Aktivitet-Rutin-Uppföljning-Samverkan) togs fram 2012 för att systematiskt förbättra kvaliteten i Humanas dagliga arbete. Under 2013 fortsatte arbetet med implementeringen, samtidigt som kvalitetssystemet uppdaterades och rutiner och arbetssätt anpassades för att säkerställa hög kvalitet.
- Utbildningar i FAMM (Five Aspect Meal Model). FAMM är en modell för en bättre måltidsmiljö som är hämtad från den kända krogbibeln Michelin-guiden.
- På varje verksamhetsenhet finns ett kvalitetsråd och kvalitetsombud. För att säkerställa att alla har den kompetens som krävs och känner sig trygga i sin arbetssituation har Humana genomfört utbildningar löpande under året.
- Varje år finns det medel att ansöka om för personaliniterade projekt som tar vara på bra idéer och förbättringar samtidigt som resultatet överförs till andra enheter och även gynnar dem.
- Ett nytt intranät som underlättar intern information och dokumenthantering implementerades.

Viktiga händelser under 2013

Nytt äldreboende på Blåvingevägen i Kungsbacka

I oktober slog Humana upp portarna till Sveriges första vård- och omsorgsboende som också är ett passivhus – ett energisnålt hus som är byggt för att minimera värmeförluster och tillvarata värme från de boende, elektriska apparater och solen.

Förvärv av hemtjänstverksamhet

I oktober välkomnade Humana 1 300 medarbetare och 3 000 kunder från Caremas hemtjänstverksamhet till att ingå i Humana.



Gertrud, 89 år
En grand old lady med
glimten i ögat.

» Om jag trivs? Underbart ställe «

Gertrud Runeberg älskar att prata och skämta. Efter ett långt och aktivt liv bor hon i dag på det nybyggda vård- och omsorgsboendet i Vallda utanför Kungsbacka.

– Om jag trivs? Underbart ställe. Men gör personalen inte som jag säger så får de veta att de lever, säger hon och skrattar.

Byggnaden i tre plan är ljus och öppen med vackra träinslag överallt och trivsamma rum för de 60-talet kunder som bor här. I bottenplanet ligger restaurangen som både personal och kunder höjer till skyarna och som lockar till sig gäster utifrån. Gertrud bor i en ljus och fin lägenhet med djupa fönsternischer.

Ett förlösande skratt visar att vi här har en grand old lady med glimten i ögat. Hon är 89 år och har varit änka sedan 34 år tillbaka när hennes älskade Lars gick bort. Större delen av sitt vuxna liv har hon ägnat sig åt barn och bland annat jobbat som fröken på förskola och som skolvärdinna runt omkring Kungsbacka. För Gertrud har det alltid varit självklart att ge barnen kärlek och uppmärksamhet och att behandla alla lika.

Ögonen strålar när hon får berätta om sin älskade Lars som hon fick två barn med. Hon börjar prata om alla resorna runt om i Europa och ut i världen. Gertrud får tårar i ögonen när hon berättar om stunden när han förnyade sitt äktenskapslöfte med en diamantring på deras 20-åriga bröllopsdag.

– Åh, vad jag saknar hans varma händer, säger Gertrud och vänder sig mot fotografen: Får jag värma mina händer i dina en stund?

Verksamhet: LSS-boende

Ett boende med frihet och självbestämmande

Humana driver LSS-boenden, grupp- och servicebostäder, anpassade för personer med fysiska eller psykiska funktionsnedsättningar i Tyringe, Laholm, Falkenberg och Uppsala.

Bostäderna är anpassade för att möjliggöra ett liv utan hinder för kunderna. I de gemensamma utrymna samlas de boende för fika, gemensamma måltider och för att umgås. Ofta är det full fart då man målar, bakar, sjunger och läser tillsammans. Att kunna gå direkt från sin lägenhet ut till ett gemensamt utrymme fyllt av aktiviteter och engagerade medarbetare är viktigt för kundernas livskvalitet.

De flesta lägenheterna är fullt utrustade så kunderna själva kan välja om de vill äta gemensamt eller laga mat i sitt eget kök med stöd och hjälp av våra medarbetare. Många lägenheter har en lummig innergård eller egen uteplats där man kan sitta och umgås med grannar och vänner. I våra grupp- och serviceboenden arbetar personal med hög kompetens. Sjuksköterskor finns att tillgå dygnet runt och på gruppboenden finns alltid personal på plats dygnet runt. På servicebostäderna finns personal på plats eller tillgängliga dygnets alla timmar.

Kognitiva hjälpmedel används i stor utsträckning för att underlätta för individen att fortsätta vara självständig och att kunna uttrycka vad man önskar och har för behov. Fritidsaktiviteter planeras och genomförs efter varje kunds önskemål och vilja. Humanas

medarbetare är öppna för nya idéer och uppmuntrar varje kund att prova olika saker utifrån sin förmåga. Önskar den boende ha sällskap på en aktivitet så följer någon av personalen gärna med.

Humanas medarbetare är uppdaterade på nya hjälpmedel och strävar alltid efter att hitta kreativa lösningar så att varje enskild individ får bra kvalitet i sitt boende och ett så hindersfritt liv som möjligt.

Kontaktmannaskap och genomförandeplan

Humana använder olika insatser och verktyg för att kunderna ska kunna välja och styra sin omvårdnad och vardag. Precis som inom äldreomsorgen är de två centrala redskapen kontaktmannaskap och genomförandeplan.

Kontaktmannen är den person som har till uppgift att på djupet lära känna kunden och förmedla individuella behov och önskemål till övriga i arbetslaget. Den hjälp kunden får utgår alltid utifrån ett habiliterande förhållningssätt. Kunden gör det han eller hon själv kan och vill, medan vi på Humana stöttar och uppmuntrar.

Kontaktmannen är även den som utför stor del av omsorgen och har även schemalagd individuell tid för aktiviteter tillsammans med kunden. Förtroende och en bra och trygg relation med kontaktmannen är viktigt, och skulle kunden av någon anledning önska byta kontaktmannan går det självklart bra.

Fakta: LSS

Syftet med lagen är att människor med funktionsnedsättningar ska få det stöd som behövs för att kunna leva ett så självständigt liv som möjligt dygnets alla timmar.

LSS-lagstiftningens bärande principer är att främja jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet. Det är en så kallad rättighetslag som innebär att den enskilde individen kan kräva de rättigheter som finns inskrivna i lagen.

Viktiga händelser under 2013

Den 1 november tog Humana över driften av 12 LSS-boenden i Uppsala. Sedan tidigare har Humana åtta LSS-boenden vilket ger totalt 20 boenden i Uppsala. Detta stärker Humanas möjligheter att utveckla LSS-verksamheten ytterligare genom erfarenhetsutbyte mellan de olika verksamheterna.



Charlie, 37 år

Han har många järn i elden och är van att prata och uppträda inför andra.

» Personalen är dödsskön «

Charlie Moberg skiner snabbt upp när han vid köksbordet får berätta om sina projekt. Det ena är en pjäs om samlevnad och attityder till handikappade och det andra en kokbok med titeln "Käka fett med Charlie Moberg". Just det – ni läste rätt. Här handlar det om att gå upp i vikt!

Idén till kokboken fick Charlie för tio år sedan. Då var han väldigt tunn.

– Jag letade på biblioteken och på nätet, men hittade inga recept för den som vill gå upp i vikt. Charlie bestämde sig för att ta saken i egna händer och skriva en kokbok fylld med recept för den som vill lägga på hullet. Efter många års slit med fotograferingar, formgivning och mattester var det nyligen dags att ge ut boken.

–Det var svårt att hålla bort tårarna när jag såg den färdiga boken.

När vi träffar Charlie på Humanas LSS gruppboende i Nyby, Uppsala repeterar han en pjäs inför den stundande premiären. – Nervös? Tja, litegrann. Men replikerna sitter där och jag tycker det ska bli jätteroligt att gå ut på scen.

Charlie, som har en motorisk funktionsnedsättning sedan födseln, är inte blyg av sig. Han har många järn i elden och är van att prata och uppträda inför andra. För en tid sedan mötte han 300 elever för att berätta om sitt bokprojekt. När han inte spelar teater satsar han på att marknadsföra boken.

– Varenda habilitering från Haparanda i norr till Ystad i söder ska få brev från mig där jag berättar om kokboken.

Charlie är i dag 37 år och har bott 13 år i gruppboende. Han trivs oerhört bra i sin ljusa, öppna lägenhet med träd och buskar utanför fönstret. På samma plan finns "basen" där Lollo Widén och hennes fyra medarbetare turas om för att finnas på plats dygnet runt och ge en hjälpsam hand när någon behöver uppmärksamhet.

– Personalen är dödsskön. De lyssnar verkligen och stöttar när det behövs. Och sedan är det en skön stämning med mycket skratt och lite bus emellanåt. Det passar mig, säger Charlie och skiner upp i ett stort leende.

Viljan att göra *skillnad* förenar

Humana Individ och familj inledde 2013 som en av Sveriges ledande aktörer inom barn- och ungdomsvård. Genom förvärvet av Humlan 2013 kan vi även erbjuda familjebehandling och kompletterar därmed vården av barn, ungdomar och vuxna med speciella behov. Samtidigt intensifierar vi forskningen för att bli ännu bättre på sikt och på så sätt bidra till Humanas ständiga utveckling. Året avslutades med förvärvet av INOM-koncernen vilket nu gör Humana till ledande inom hela området Individ och familj.

Genom samgåendet med INOM kommer Humana att kunna erbjuda vård och behandling till alla åldersgrupper inom psykiatri och psykosocialt förändringsarbete. Verksamheterna kompletterar varandra väl både geografiskt och innehållsmässigt, inte minst när det gäller värdegrund. Arbetet inom det nya Humana Individ och familj kommer att organiseras i tre divisioner: Barn och unga, Familjehem och öppenvård samt Vuxna.

Kort om INOM

INOM är ett av Nordens ledande företag inom socialpsykiatri. Genom att erbjuda evidensbaserade behandlingsmetoder och specialistkompetens strävar INOM efter att ge människor med särskilda behov rätt hjälp, oavsett var de bor eller om de är unga eller gamla.

Namnet INOM är en förkortning och sammanslagning av "Innovativ Omsorg i Norden", och det är just innovativ omsorg stödd av forskning som INOM erbjuder. INOM har existerat i sin nuvarande form sedan 2010, men består av vissa verksamheter som funnits ända sedan 1950-talet. Verksamheten har växt genom både förvärv och organisk tillväxt genom att öppna nya enheter. Det viktigaste och mest övergripande målet för alla satsningar inom organisationen har varit att stärka och utveckla det som INOM kallar för sin värdfliata.

– Vår värdfliata handlar i grund och botten om att vi vill att alla som behöver vår specialhjälp ska kunna få ta del av den, oavsett ålder, kön, bostadsort

och diagnos, säger Rasmus Nerman, vd för INOM och ny affärsområdeschef för Humana Individ och familj.

Humana – nu ledande inom individ- och familjeomsorg

Rollen som ledande aktör innebär att vi nu kan erbjuda hög kvalitet och rätt kompetens över hela Sverige. Våra medarbetare har lång erfarenhet och specialkompetens inom bland annat psykiatri, trauma, krishantering och missbruk. Här finns även en stor kulturell och språklig kompetens.

– Storleken och bredden på vår verksamhet innebär att vi har lätt att hitta en lösning som utgår från varje individs särskilda behov och förutsättningar. Tillgången till specialistkompetens inom alla delar i vården ger synergieffekter internt och möjliggör att vi kan dela med oss av vår kunskap externt, säger Annicka Lang, behandlingschef på Humana Individ och familj.

Humanas FOU-enhet (forskning och utveckling) delar med sig av de senaste rönen och framstegen i form av föreläsningar och rapporter. Enheten utvecklar egna metoder och utvärderingsinstrument och samarbetar med ledande högskolor. FOU-enheten har bl.a. inlett en stor undersökning om förekomsten av trauma hos HVB-placerade ungdomar, som kommer att utvecklas ytterligare under 2014.

Kvalitetsarbetet

En viktig del i att kunna erbjuda så hög kvalitet som möjligt handlar om brukarmedverkan, vilket innebär att vi låter vårdtagarna själva ha ett mycket stort inflytande över sin rehabilitering. Kvalitetsarbetet kan enkelt beskrivas i fyra steg: planera-genomföra-utvärdera-förbättra. Ett verktyg i utvärderingen är Humanas kvalitetsledningssystem Humana Quality System (HQS), som riktar sig till både kunder, brukare och medarbetare. Resultaten av undersökningarna mynnar sedan ut i konkreta förbättringsåtgärder. Också INOM följer kontinuerligt upp alla resultat i behandlingsarna, som vilar på en vetenskaplig grund.

»Det är viktigt att ständigt försöka förbättra kvaliteten i omsorgen. Därför känns det extra roligt att komma in i Humanas nätverk och kunna dela expertis, kompetens och erfarenheter.«

Lotta Haak, biträdande verksamhetschef Familjehem och öppenvård.

För att bidra till höjd kvalitet och ökad trovärdighet inom psykiatri och den psykosociala omsorgen har INOM skapat INOM Akademin. Uppdraget är att stödja utbildnings-, utvecklings- och forskningsprojekt som utgår ifrån det praktiska omsorgs- och behandlingsarbetet. Målet är att skapa den trygghet i behandlingen som är så viktig för att uppnå hållbara resultat.

Viljan att göra skillnad

Humana och INOMs individ och familjverksamhet sysselsätter cirka 2 200 medarbetare, och den förenande kraften bland medarbetarna är viljan att göra skillnad för människor. Vissa hjälper utsatta ungdomar som halkat snett tillbaka till skolgång och ett självständigt liv. Andra hjälper genom att hitta rätt diagnoser. För de vårdtagare som aldrig kan leva ett självständigt liv, blir drivkraften hos våra medarbetare att hjälpa dem leva ett så bra liv som möjligt utifrån sina förutsättningar.

– Våra anställda gör verkligen skillnad för de som söker hjälp hos oss. Det märks bland annat när människor, som avslutat sina behandlingar hos oss för flera år sedan, fortfarande hör av sig och berättar om vilka framsteg de gör i livet, att de skaffat jobb, och att de gift sig. Det värmer hjärtat att få höra det, säger Rasmus Nerman

Våra verksamheter

Barn och unga

Hem för vård eller boende, HVB, är kärnan i den verksamhet som fanns före samgåendet med INOM. Verksamheten är speciellt inriktad på barn och unga med komplex problematik. Vi har stor erfarenhet av att hjälpa ensamkommande flyktingbarn och vårdar sexuellt utåtagerande pojkar samt flickor med självskadebeteende.

Till några av Humanas verksamheter finns särskilda resursskolor, som ger barn och unga inom verksamheten en fungerande skolgång. För att ge barnen förutsättningar att klara av skolan erbjuder vi små grupper med hög lärartäthet, något den kommunala skolan oftast inte maktar med.

Med Humlan kom ett nytt koncept då målgruppen är föräldrar där föräldraförmågan sviktar p.g.a. olika svårigheter. Humlan tar även emot migranter där det psykiska tillståndet för någon i familjen sviktar rejält, och där samhället har svårt att möta upp deras

behov. Behandling och boende sker i egen lägenhet, tillsammans som familj.

Familjehem och öppenvård

En mycket stor del av vår verksamhet utgörs av vård i familjehem och öppenvård. Läs mer på sid 30.

Vuxna

Genom samgåendet med INOM kan Humana nu erbjuda ett brett utbud av särskilda insatser inom psykiatri, neuropsykiatri, dubbeldiagnoser, rättspsykiatri och äldrepsykiatri. Vi hjälper personer med speciellt komplexa diagnoser och funktionsnedsättningar, med eller utan somatiska omvårdnadsbehov.

Humana erbjuder även HVB för vuxna med psykiatrisk komplex problembild och missbruk, s.k. samsjuklighet. Samgåendet med INOM innebär att Humana gått från ett HVB till ett rikstäckande nätverk som tar emot dessa vuxna.

Viktiga händelser under 2013

- Förvärv av Davidsbo, Humlans HVB, HVB Lappetorp, Storsjögården och INOM-koncernen.
- Barnbarometern lanseras – bland annat med seminarium i Almedalen i juli och rapport i november
- Två nya enheter öppnade:
 - HVB Boromir i Älvsbyn för pojkar av annat etniskt ursprung, med särskilt behov av stöd eller bearbetning av tidigare trauman i hemlandet/under flykten.
 - K REHAB Öst som tar emot vuxna med komplex problematik.
- HVB Njenja fick tillstånd i november (målgrupp unga pojkar med missbruk i relation till migration). Beräknas öppna under våren 2014.

1500*

Antal årsanställda

1500*

Antal placeringar

*Inklusive INOM

» Jag ser fram emot att leva ett *normalt* Svenssonliv «

Ludde, 18 år, är på väg mot att förverkliga sin dröm. I höst väntar gymnasiet och en utbildning inriktad på akutsjukvård och så småningom vidare till Räddningstjänsten. Och lagom till våren lämnar han HVB-hemmet i Uppland för att bo i ett familjehem.

– Det har varit en lång resa med många djupa dalar och toppar. Men först nu vågar och vill jag tro på framtiden, säger Ludde och tittar leende på enhetschefen Mats, som följt Ludde under två års tid.

Vi sitter på ett fik i Uppsala för en pratstund med Ludde och enhetschefen Mats som ansvarar för ett HVB inom Tiangruppen. Ludde är en blond, storväxt kille som gärna bjuder på ett skratt – inte minst när han får berätta om lustfyllda saker – som exempelvis att fiska som är hans stora passion. Och då gärna gös. Ögonen bokstavligen lyser när han berättar om tekniken att fånga gösen på olika djup och på olika tider på dygnet.

Den planerade karriären som ska leda till brandmannyrket eller till ambulanssjukvården är en annan stor passion som funnits sedan barnsben. För Ludde är det viktigt med action och att den ena dagen inte är den andra lik.

– Ja, Ludde har dessutom det rätta psyket i en kris-situation, flikar Mats snabbt in. Jag har själv upplevt hur lugn och metodisk han blir i en mycket tuff situation. Det måste vara en ovärderlig tillgång inom Räddningstjänsten.

Ludde är uppvuxen i en mindre stad i Västsverige och där bor hans lillasyster som han längtar till. Men hans nya hem är Uppsala. Här finns kompisarna, här finns småstadskänslan, här finns hans, som han uttrycker det, "comfort zone".

Ludde har haft en tuff resa. Strulet började i 14-års-åldern med polis och socialtjänst inkopplad, LVU-omhändertagande (lag med särskilda bestämmelser om vård av unga) och boende på olika hem. Ludde var bråkig, självdestruktiv och samtidigt manipulerande. Sedan två år tillbaka bor han på ett HVB med andra ungdomar i åldrarna 15-19 år.

– Jag har saknat insikten om att allt inte stått riktigt till och samtidigt bara tagit för givet att vuxna runt omkring alltid ska förstå mig. Det är först nu som jag kommit i kapp och förstått mitt eget beteende och min roll. Kanske är det helt enkelt en fråga om mognad, funderar Ludde.

Han blev sviken av en vuxen i skolan i tidig ålder, vilket satt djupa spår. Att knyta kontakt med vuxna som har någon form av auktoritet har därför varit oerhört svårt.

Mats och Ludde har jobbat intensivt med deras relation, tjafsat, stökat och bråkat. Båda instämmer om att resan varit tuff, men Mats har aldrig tvekat om att alltid finnas vid Luddes sida.

Grunden i all behandling är en evidensbaserad behandlingsmodell med särskilt fokus på relationell KBT (Kognitiv beteendeterapi).

– Att sätta gränser, ställa krav, skapa struktur och följa upp mår faktiskt alla människor bra av. Samtidigt gäller det ju att alltid se individen, hans eller hennes behov, stötta och visa förtroende, tillit och respekt, konstaterar Mats.

Ludde nickar instämmande och tillägger:

– Från början reste jag murar runt omkring mig så fort det blev allvar. Men nu känner jag verkligen tillit till både Mats och hans kollega Gabi. Med dom kan man snacka om vad som helst i dag och med deras stöd känns det också naturligt att ta ett kliv vidare i livet och ut i vuxenvärlden.

Ludde har kommit en bra bit i sin utveckling och därför är det naturligt att gå till nästa fas med utslussning till ett familjehem i Uppsalatrakten.

– Jag vill smaka på friheten steg för steg. Jag har definitivt inte bråttom samtidigt som jag ser fram emot att ett levande normalt Svenssonliv. Det kan låta trivialt men för mig som aldrig upplevt det så betyder det oerhört mycket.

– Tänk att följa en sådan kille som Ludde som bara växer som människa. Det går verkligen inte över en natt. I stället är det de där små positiva framstegen i unga människors liv som ger mig sådan glädje och energi, säger Mats.



Ludde, 18 år

För Ludde är det viktigt med action och att den ena dagen inte är den andra lik.

Humanas vårdfläta för barn och unga

- Barn och unga med migrationsrelaterad problematik
- Flickor med självskaдебeteende
- Pojkar med sexuellt utåtagerande beteende
- Yngre barn med neuropsykiatrisk störning
- Barn och ungdomar med missbruksproblem
- Barn och unga med hedersrelaterad problematik
- Traumatiserade barn och ungdomar

» Det är viktigt för mig att *inte stanna* «

Pelle var runt tjugo år när livet plötsligt vände. Allt som hade varit roligt blev plötsligt jobbigt och inget fungerade längre. Pelle hade drabbats av schizofreni. Han förlorade sitt jobb och många av sina vänner. En svår tid med vistelse på olika boenden följde, utan att han upplevde att han blev bättre eller fick kontroll över situationen. Tills han kom till boendet vid sjön, och fann ro. Här får han hjälp att komma vidare i vardagen och att steg för steg röra sig mot sitt stora mål i livet.

När Pelle gick i skolan var han sprallig och busig och hade lätt för att få kompisar. Jag hade femma i teckning, berättar han. Han har alltid varit en riktig konstnärssjäl och i stället för gymnasiet blev det estetisk linje på folkhögskola. Efter lumpen fick han ett jobb som passare på ett videoproduktionsbolag.

Det gick bra för mig. Jobbet var roligt och socialt och jag fick åka över till Danmark och spela in film, berättar han.

Mitt i detta, just i början av vuxenlivet, slog sjukdomen till.

Efter att ha provat en rad olika vårdboenden, som han inte tyckte gjorde honom bättre, gick Pelle tillbaka till egen lägenhet igen, nu med boendestöd. Men det fungerade inte.

Jag gick in i väggen när jag bodde ensam. Jag blev isolerad och gick till slut inte ut alls, säger han.

Vid den här tidpunkten fick hans biståndshandläggare höra talas om Björntorp. Och Pelle bestämde sig för att åka dit på besök.

Jag tyckte om att det låg avsides från allt. Det var skönt. Personalen är också väldigt lugn här, säger Pelle.

Lena, som är leg. psykolog och verksamhetsansvarig, är också med under vårt samtal. Hon berättar att Pelle inte gärna ville vara med i de gemensamma aktiviteterna i början.

Men sedan gick det bättre, säger Pelle.

Ja, du har varit jättestark och verkligen jobbat med dig själv, betonar Lena.

Hon berättar vidare att Pelle är otroligt omtyckt av alla och i dag alltid tar sig fram socialt.

På Björntorp har Pelle eget rum och ingår i ett

gruppboende med fjorton andra personer. På det gemensamma morgonmötet går man igenom dagen, så att var och en vet vilka hemmasysslor och vilka fritidsaktiviteter som står på schemat. Pelle simmar, bowlar och går på en kurs i färg och form. Liksom teckning och måleri, har fotografering fortsatt att vara ett stort intresse och kameran är en ständig följeslagare.

Lena berättar att Björntorp arbetar med en samtalsmetodik som går ut på att hitta individens personliga motivation och drivkraft.

Vi vill inte ta över det som den boende kan göra själv, vi hjälper till där det behövs i stället, säger hon. Det kan vara allt från att söka lämpliga kurser och boka resor till att fördela medicin och hålla kontakt med psykiatrin.

Pelles stora mål i livet är att en gång kunna flytta tillbaka till egen lägenhet i Stockholm där han har sin familj. De närmaste är ett stort stöd och han åker hem till dem varannan helg. De kommer också och besöker honom på Björntorp.

Pelle är medveten om att det krävs mycket jobb och mycket tålamod för att komma dit han vill, framför allt måste han kunna bemästra sin panikångest och hålla igång drivet. Han säger själv att det kommer att krävas ett helt annat skyddsnet den här gången.

Det är viktigt för mig att inte stanna, säger han.

Det är det som är så härligt med dig Pelle, säger Lena. Du har insikt. Du tänker, funderar och gör kloka val.

På Björntorp får Pelle hjälp att samhällsträna. Det kan exempelvis vara att ensam ta sig till en verksamhet. I planen ligger också att successivt förflytta en del aktiviteter till Stockholm, så att Pelle får chans att bygga upp ett kontaktnät där.



Pelle

Liksom teckning och måleri, har fotografering fortsatt att vara ett stort intresse och kameran är en ständig följeslagare.

Humanas vårdfläta för vuxna

- Vuxna som har en komplex problematik med psykisk ohälsa
- Neuropsykiatriska diagnoser
- Psykosrelaterade diagnoser
- Personlighetsstörningar i kombination med missbruk eller beroende

Division: Familjehem och öppenvård

Stabila familjehem stärker barnens självkänsla

Humana hade sedan tidigare drygt 100 familjehem men kan nu, med senaste tillskottet INOM, erbjuda över 500 barn och ungdomar placering i ett familjehem. De finns över hela Sverige – från norr till söder. Verksamhetens fokus är att erbjuda stabila, kompetenta och entusiastiska familjehem som stötts med kvalificerad öppenvård.

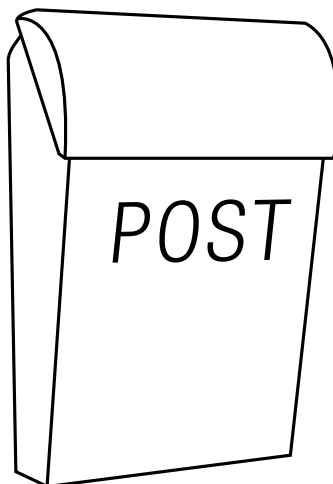
Ett familjehem är per definition ett hem som på uppdrag av socialnämnden tar emot barn för stadigvarande vård och fostran medan jourhem används för akuta situationer som kräver en snabb och tillfällig lösning.

Viktigast är varje barns egna behov och vi fokuserar på att stärka barnens självkänsla. Grunden är nöjda familjehem, som känner att de utvecklas i ett gott samarbete med socialtjänsten och barnets föräldrar. Det är också en förutsättning för en lyckad placering.

Riktade insatser när det behövs

Öppenvård innebär att Humana och INOM på uppdrag av socialtjänsten går in och gör en riktad insats i en familj när till exempel en ungdom behöver extra stöd och hjälp.

INOM använder bl.a. en egenutvecklad manualbaserad metod som heter IHF, Intensiv Hemmabaserad Familjehemshandling, som i sin tur härstammar från en annan väl beprövad metod, MTFC (Multidimensional Treatment Foster Care), från USA. I korthet innebär båda metoderna att ett helt team arbetar intensivt med ungdomen, hans eller hennes familj samt med kompisar, skola och föreningsliv. Det som särskiljer dessa från andra metoder är att de riktar sig till hela nätverket i stället för som tidigare till en enskild individ. Det är insikten om att relationerna runt omkring också måste involveras som lett fram till metoderna och som



INOM hittills haft mycket goda erfarenheter ifrån, särskilt då den unge har en komplex problematik.

Skillnaden mellan metoderna är att IHF bygger på behandling i det egna hemmet medan MTFC innebär att den unge placeras i familjehem. INOM har mer än 10 års erfarenhet av att arbeta med MTFC och har bidragit till omfattande studier av metodens effektivitet och evidens. INOMs personal utbildar och handleder även andra MTFC team.

Vid sidan om dessa metoder erbjuder Humana konsultstödda familjehem i hela landet, för barn, ungdomar och vuxna med psykosocial problematik. Vi har såväl svenska familjehem som familjehem med annan etnisk bakgrund. Så långt det är möjligt och lämpligt matchar vi familjehemmet efter den placeras språk, kultur och religion. Vi har också jourhem som kan ta emot akuta placeringar.

Familjehemskonsulenterna handleder, stöttar och avlastar familjehemmen i deras uppdrag. Konsulenterna har ständig jour och kan ge råd och handledning vid behov. Familjehemmen erbjuds utbildningsdagar och nätverksträffar vid sidan om den löpande handledningen.

Utbildning

INOM har skapat en egen handledarutbildning för alla familjehemskonsulenter. Tanken är att konsulenterna i sin tur utbildar familjehemmen. Här har man anammat en anknytningsbaserad utbildning som skapats i Kanada och går under namnet Connect.

>500

barn kan erbjudas placering i familjehem hos Humana Individ och familj

Den tar fasta på den anknytning som barnet har till en förälder. Det skapas redan tidigt sådana mönster och det kan hjälpa fosterhemsföräldrar till en större förståelse varför ett barn betar sig på ett visst sätt. Det kan i sin tur minska sammanbrott, det vill säga att barnet, eller fosterföräldrarna, helt enkelt inte orkar längre.

Egen familjehemsutredning

Både Humana och INOM har ett eget utredningsteam som utreder blivande familjehem genom djupintervjuer enligt Kälvtens metod. Inför utredningen används socialstyrelsens bedömningsinstrument. På uppdrag av kommuner utför vi även utredningar av externa familjehem.

Humanas skyddsenheter

Vårt team har stor erfarenhet av att arbeta med barn, ungdomar och vuxna som utsätts för hedersförtryck och hedersbrott. Teamet har även lång erfarenhet av arbete med skyddsbedömningar och kan agera konsult åt socialtjänsten. Humana erbjuder skyddat boende för utsatta barn, ungdomar och vuxna i form av placering i särskilt utbildade familjehem samt i träningslägenhet med skydd.

Konsulentstöd och öppenvård

Att konsulenter går in och stöttar familjehem är en relativt ny företeelse. Därför lägger vi ned mycket tid på att tydligare conceptualisera för kunden vad man egentligen erbjuder. Tillsammans kan Humana och INOMs Familjehem och öppenvård tillhandahålla sex olika alternativ:

- konsulentstödda jourhem
- konsulentstödda familjehem
- kraftigt förstärkta familjehem (konsulenterna har en ännu större roll framför allt som samordnare mellan hem, skola, kommun, biologiskt nätverk)
- MTFC
- IHF inom Öppenvården
- Annan öppenvård

Individ och familj i Norge

Hjälper unga och vuxna se nya möjligheter

Då Humana och INOM gick samman togs beslutet att skapa ett helt nytt affärsområde för att dels samla INOMs verksamheter i Norge och dels möjliggöra en fortsatt expansion för övriga affärsområden inom Humana i vårt grannland.

Idag hjälper INOM Norge barn, ungdomar och vuxna med särskilda vårdbehov till ett bättre liv. Den norska verksamheten vilar på tre ben med individuella specialistområden, och den övergripande målbilden för alla delar av verksamheten är att genom rätt vård hjälpa människor att se och fånga alla de möjligheter som livet erbjuder.

INOM startade sin norska verksamhet år 2012, då verksamheterna LÖFT och Villa Skaar förvärvades.

LÖFT erbjuder skraddarsydd hjälp för barn och ungdomar med bland annat psykiska problem och andra omsorgsbehov. Förkortningen LÖFT står för lösningsfokuserad tillämpning, och innebär i praktiken att hjälpa den unge att hitta lösningar på sina problem, snarare än att lösa problemen åt den. Villa Skaar är ett privat vårdhem med anor från 1950 som vänder sig till människor över 50 år med särskilda vårdbehov. INOM Loefft startade under 2013 även familjehemskontor i Stavanger.

Under hösten 2013 utökade INOM sin norska verksamhet genom förvärvet av Birkelund Barnevernsenter, en verksamhet specialiserad på att hjälpa barn och ungdomar med avvärningsproblem. Idag arbetar totalt runt 200 medarbetare för INOM i Norge, fördelat över LÖFT, Villa Skaar och Birkelund Barnevernsenter.

De vårdtagare som INOM hjälper i Norge kommer i kontakt med dem genom statliga och kommunala avtal, och både vårdtagare och anhöriga är generellt sett mycket nöjda med den hjälp de får och de resultat som den leder till.

– En del av de barn och ungdomar som LÖFT hjälper kan av olika anledningar ha svårt att se vilka möjligheter de har. Att få hjälpa dem att se på sitt liv med andra ögon, och på sikt även hjälpa dem till en ny start i livet, är en omtumlande men vacker upplevelse, säger Mona Lien, verksamhetschef för INOMs verksamhet i Norge.

Trygg och *stimulerande miljö*

Habiliteket i Täby, norr om Stockholm, erbjuder förskola, grundsärskola med inriktning träningskola samt korttidsverksamhet för barn med flerfunktionsnedsättning. Här finns engagerad och kunnig personal. Glädje och trygghet är viktiga ledord för verksamheten.

Förskolan (barn 2–6 år)

I förskolan är leken i fokus. Vi gör mycket roligt tillsammans. Här får barnen gott om tid att få nya erfarenheter. Vi leker i små grupper i specialanpassade lokaler.

Sinnestimulerande aktiviteter sker både ute och inne. Barnen får vara delaktiga, allt utifrån sina egna förmågor. Att utveckla det enskilda barnets kommunikation är viktigt för att det ska kunna påverka sin omgivning.

Skolan (barn 6–15/16 år)

Under skoltiden utvecklas aktiviteterna vidare utifrån varje barns behov och individuella förutsättningar. I samverkan med barnets föräldrar formulerar vi målen som ger barnen/eleverna bästa förutsättningar till utveckling.

För de äldre eleverna har vi mer utåtriktade aktiviteter som teater, musikgrupper och studiebesök. För utveckling behövs utmaning, efter förmåga och med bibehållen glädje.

Korttidsverksamheten (2–23 år)

Vi arbetar efter ledorden trygghet och glädje. Vårt mål är att barnet ska möta samma kompisar och personal i sin helg. Det ska vara roligt att vara på korttids. Barnen får möjlighet att träffa sina vänner och uppleva saker tillsammans. På korttids får barnet chans att koppla av och ha kul med fritidsaktiviteter och nöjen på schemat. Aktiviteter kan vara allt från att bada, baka och sjunga till att åka på olika utflykter. Varje helg finns det åtta platser för dessa nöjen och aktiviteter.



»Att utveckla det enskilda barnets kommunikation är viktigt för att det ska kunna påverka sin omgivning.«

Medarbetarna gör skillnad *varje dag*

Det är våra medarbetare som är Humana. Det är våra medarbetares engagemang, kompetens och glädje som skapar förtroende hos våra kunder eller klienter och gör dem nöjda och trygga. Därför är det självklart för oss att ständigt utveckla och förbättra oss som arbetsgivare – våra medarbetare är det viktigaste vi har.

Våra medarbetares stora engagemang för att göra skillnad i våra kunders vardag är det som präglar Humana. I grunden finns våra värderingar och vår kultur som genomsyrar allt vi gör. Humana är en lärande organisation och för att utvecklas är det avgörande att vi lyssnar på våra medarbetares synpunkter, tankar och idéer. Våra medarbetare ska känna sig delaktiga, att de kan påverka och att de vill och vågar ta eget ansvar. Vi strävar efter ett verksamhetsnära ledarskap där beslut i största möjliga mån tas decentraliserat. Ett av Humanas viktigaste strategiska mål är att vara en attraktiv arbetsgivare som både attraherar, behåller och utvecklar medarbetare.

Inom Humana är konkurrenskraftiga löner, pensionsavsättningar och försäkringar en självklarhet. Genom kollektivavtal och ett levande fackligt samarbete skapar vi förutsättningar för bästa möjliga anställningstrygghet bland våra medarbetare. Även vår storlek bidrar till att vi kan erbjuda en tryggare anställning.

Medarbetarundersökning ett viktigt verktyg

Humana genomför regelbundet NMI-undersökningar (Nöjd-Medarbetar-Index). Detta är ett sätt att konkret mäta och följa upp våra medarbetares intryck av Humana som arbetsgivare och ett viktigt verktyg i vår ständiga strävan att förbättra oss.

Inom Humana finns goda förutsättningar för både kompetens- och karriärutveckling.

– Med flera verksamhetsområden och många anställda kan vi erbjuda varierande karriärvägar vilket leder till stor flexibilitet när det gäller att möta medarbetares önskemål om att pröva nya arbetsuppgifter och ändå stanna kvar i koncernen, säger Humana Assistans HR-chef Karin Larsson.

För Humana är det självklart att arbeta med satsningar på hälsa för våra medarbetare. Bland annat erbjuder vi friskvårdsbidrag inom koncernen. Under 2013 har också en större satsning på hälsa inletts inom vårt affärsområde för personlig assistans. Det handlar både om att erbjuda rabatter på träning och motionslopp och att bidra med kunskap, inspiration och dialog kring frågor som rör hälsa och balans i livet.

personliga assistenter
lärare *sjukgymnaster*
personalvetare
familjehemskonsulenter
vårdbiträden
sköterskor
aktivitetsansvariga
psykiatriker
psykologer *ekonomer*
marknad och säljpersonal
behandlingsassistenter

Kompetensutveckling leder till ökad trygghet

Inom Humana är vi övertygade om att utbildning och kompetensutveckling leder till både ökad arbetsglädje och trygghet hos medarbetare och kunder.

Inom hela koncernen arbetar Humana med utbildning och lärande i olika former. Tydliga introduktionsprogram, löpande kompetensutveckling och ledarutbildningar är viktiga hörnstenar.

Ett fokusområde inom Humana är olika typer av utvecklingsinsatser riktade till chefer och nyckelpersoner.

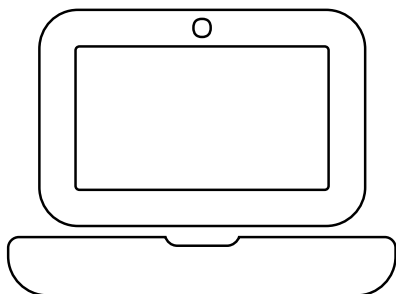
– Vi har bland annat utbildningar för alla gruppledare och gruppchefer, säger Sara Hjärtberg, HR-koordinator inom äldreomsorg och LSS. Syftet är framförallt att våra chefer ska stärkas och känna sig trygga i sin roll som ledare.

Aven inom individ- och familjeomsorg görs olika satsningar på att utveckla ledarskapet.

– Vi erbjuder ett utbildningspaket i egen regi som vi kallar Chefens verksamhetslåda, säger Kine Jangren, HR-chef, individ- och familjeomsorg. Det är utbildningar inom arbetsrätt, arbetsmiljö, rekrytering och coachande ledarskap som alla i en ledarroll uppmuntras att gå. Utbildningarna är väldigt uppskattade av våra chefer.

2538

personer utbildades via webben under 2013



»Vi är störst på utbildning av personliga assistenter i Sverige.«

Satsning på e-learning inom personlig assistans

Under 2013 har vår satsning på webbaserade utbildningar fortsatt inom vårt affärsområde för personlig assistans. Genom e-learning kan våra personliga assistenter som arbetar ute hos våra kunder nå våra utbildningar från vilken uppkopplad dator som helst. Som nyanställd är det obligatoriskt att genomgå vår grundläggande introduktionsutbildning samt en fördjupningsutbildning om personlig assistans för barn. För arbetsledare finns en webbaserad introduktion som stöd i det dagliga arbetet och vi har också satsat på lättillgängliga, arbetsmiljörelaterade webbutbildningar inom HLR och brandskydd.

Syftet med utbildningarna är att Humanas personliga assistenter ska känna sig trygga i sin yrkesroll och på så sätt skapa engagemang och trivsel i arbetet. Förutom e-learning arbetar vi även med andra former av lärande som t ex skraddarsydda utbildningar och handledning.

– Vi utbildade över 2500 medarbetare via webben under 2013, berättar Sofia Sandström en av grundarna till Humana Akademin, Humana Assistans avdelning för kompetensutveckling. Vi var tidigt ute med att arbeta med e-learning, redan för fem år sedan skapade vi vår första webbutbildning. Idag är vi störst med vidareutbildning av personliga assistenter i Sverige.

Så här tycker några av våra medarbetare

»Det känns betydligt mindre byråkratiskt och mer personligt nu. Tidigare bollades vi runt i den kommunala organisationen men nu har alla ledtider kortats rejält och vi får snabbt tag på rätt människor. Vi kan dela med oss av erfarenheter och bolla idéer vilket känns väldigt bra.«

Lollo Widén, en av gruppledarna för LSS gruppbostad Uppsala Östra.

»Humana är ett tryggt och stabilt företag som värdesätter kvalitet. Företaget har målen klara för sig och är bra på att förmedla dem till sina anställda. Jag tycker om det öppna klimatet, möjligheten att komma med egna idéer och påverka verksamheten.«

Josef Benauda, jurist

»Att jobba som personlig assistent innebär att man får mycket variation, varje dag är den andra olik och det gör att det blir väldigt roligt att jobba.«

Sofie Göransson, personlig assistent

»Det är underbart med alla människor som man möter här. Vi brukar skämta om att vi kommer hit till vår andra familj.«

Sabina Wiktorsson, avdelning för somatiskt sjuka, Blåvingevägen i Vallda

»Det är inte pengarna som styr, det är ett stort engagemang och en vilja att göra gott. Hade jag inte upplevt det, så hade jag aldrig bytt från den ideella föreningen jag arbetade hos!«

Linda Suslin Spiess, kvalitetskoordinator, Individ och familj, Göteborg

Med värdegrunden som kompass

– Att arbeta med värdegrund är på ett sätt det lättaste och mest självklara i världen. Bemöt andra som du själv vill bli bemött och håll samtalet om värdegrunden levande. I verkligheten är det inte lika självklart, värdegrunden blir en del av allt man gör bara om man ständigt återkommer till den i vardagen.

Orden är Jonatan Arenius, projektledare för Humanas värdegrundsarbete. I två år har han stått i spetsen för något som snart ska involvera 12 000 medarbetare. För att inte glömma alla kunder, klienter, anhängiga med flera som Humanas medarbetare möter i sin vardag. Det är tydligt att han trivs med sin roll.

– Det är fantastiskt roligt att få uppleva hur det ger resultat. Där en grupp bestämmer sig för att arbeta med värdegrunden får man ett uppsving i arbetsglädje och ansvarstagande.

Samtal kring värdegrunden

Arbetet ser lite olika ut i de olika verksamhetsgrenarna och det är många som är involverade. Om implementeringen hängde på bara en person skulle det inte bli mycket gjort. Inom äldreomsorgen har de allra flesta medarbetare genomgått en värdegrundsutbildning. De utgår från Socialstyrelsens sju dialoger och har lagt till en egen, en Humanadiolog. Med dem som utgångspunkt för man samtal kring värdegrunden på alla arbetsplatsträffar. Samtalen leds av en utsedd dialogledare, en medarbetare som själv har anmält att de vill leda arbetet.

– Det är ledningen och respektive chef som är ytterst ansvarig för värdegrundsarbetet men det är viktigt att all personal äger och driver frågan.

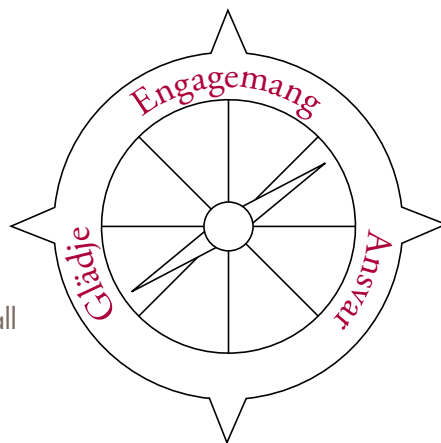
Inom äldreomsorgen har man tydliga exempel på grupper där samarbetsklimatet har blivit bättre sedan man påbörjade arbetet. Samma sak gäller inom assistansen där processen haft en annan ordning. Alla tjänstemän är redan involverade men nu står man inför utmaningen att nå även de 8 000 personliga assistenterna. Några har redan startat, uppmuntrade av sin kund- och assistentansvarig.

– Det har varit assistentgrupper som möts mest i dörren. De har gått igenom ett värdegrundsarbete för att hitta gemensamma förhållningssätt och rutiner, något som kan vara extra viktigt när man har någons hem som arbetsplats.

Tillväxt baserad på värdegrunden

En som har arbetat länge med värdegrundsfrågor är Fredrik Ewerlöf, VD på Adventum, ett av företagen inom Individ och familj. I samband med att han träffade Humana i förvärvsprocessen blev han imponerad.

– Humana skiljde sig tydligt från andra intressenter



genom att i första hand lära känna ledningen, prata värdegrund och föra ett samtal kring ledarskap. Först därefter kom vi in på ekonomi.

Även de övriga företagen inom Individ och familj har arbetat med värdegrundsfrågor på ett eller annat sätt. Detta gäller egentligen alla delar av koncernen och utgångspunkten är såväl gemensam som självklar, alla har rätt till ett bra liv som är Humanas vision. Skillnaden sedan två år tillbaka är att man gör det tillsammans och har större resurser att göra det.

– Vi är en rörelse som växer, vi har fått in nya företag med en målsättning att vara bäst på det de gör och nya engagerade medarbetare så det känns naturligt att ta det från grunden.

Vikten av att inte slå sig till ro

Gång på gång återkommer Jonatan till vikten av att inte slå sig till ro och tro att man är färdig. Samtalen måste pågå i alla sammanhang, från koncernledning till varje enskilt kontor, enhet och medarbetare i landet. Och den gamla sanningen att allt börjar uppifrån stämmer väl in på Humana.

– Vi har en prestigelös ledning som både lyssnar och agerar utifrån medarbetarnas synpunkter.

Just prestigelösheten, bristen på hierarkier och decentraliseringen där man uppmuntrar medarbetare att ta beslut utifrån värdegrunden har blivit något av ett signum. Här spelar chefen en oerhört viktig roll som en ledare som sätter tonen för en tillåtande kultur, där man vill och vågar ta ansvar.

Passionerad omsorg
kräver *resurser*.
Det har vi.



Styrelse

1 Wojciech Goc

Ledamot

Wojciech Goc är partner på, och en av grundarna av, Argan Capital. Han har tidigare arbetat med bland annat investeringsrådgivning. Han har en MBA från Texas Christian University och en MA i ekonomi från Akademia Ekonomiczna i Poznan.

2 Per Bätelson

Ledamot

Per Bätelson är ordförande för Karolinska Universitetssjukhuset, ledamot av Oriolas styrelse i Finland och ordförande i IVBAR. Tidigare var Per styrelseledamot och medgrundare av Global Health Partner och dessförinnan koncernchef för Capiro. Per har omfattande bransch- och affärsfarenhet från internationella massa-, pappers-, kemi- och bioteknikföretag. Han har en civilingenjörsexamen i teknisk fysik från Chalmers tekniska högskola.

3 Lloyd Perry

Ledamot

Lloyd Perry är partner på, och en av grundarna av, Argan Capital. Lloyd har i tidigare tjänster arbetat som rådgivare vid investeringar. Han har en MBA från The University of Chicago Graduate School of Business och en BA från Northwestern University.

4 Ulrika Östlund

Ledamot

Ulrika Östlund är tidigare VD och koncernchef för INOM-gruppen. Dessförinnan var hon delägare och VD i Rengsjö Vårdcenter och Neuropsyk i Bollnäs AB. Ulrika är styrelseledamot i Svenskt Näringsliv och Vårdföretagarna. Hon är systemvetare med kompletterande ekonomistudier vid Mitt universitet i Östersund.

5 Simon Lindfors

Ledamot

Simon Lindfors är nordisk rådgivare till Advent International. Simon har lång erfarenhet från att arbeta med investeringar för Apax Partners och IT Provider där han varit delaktig och ansvarig för ett antal hälsovårdsinvesteringar såsom t ex Capiro och Unilabs. Simon har en MBA från Handelshögskolan i Stockholm och University of St. Gallen.

6 Lars Johansson

Suppleant

Lars Johansson har bl.a arbetat som konsult på McKinsey och på CitiCorp och Handelsbanken. Under de senaste femton åren har Lars arbetat som aktiv investerare och hjälpt snabbväxande bolag. Han var involverad i starten och de första åren för bemanningsföretaget Academic Work. Han har tidigare varit ordförande i vårdkoncernen Capiro. Lars är civilekonom och har en MBA från Harvard Business School.

7 Maria Nilsson

Ordförande

Maria Nilsson är styrelseordförande i Humana sedan 2006. Hon har egen konsultverksamhet med fokus på tjänste- och affärsutveckling i tillväxtföretag. Maria har lång erfarenhet från bemanningsbranschen, med bl a 15 år i Manpower-gruppen. Maria har genom sitt styrelseuppdrag i Samhall ett stort intresse för sysselsättningsfrågor för personer med funktionsnedsättningar.

8 Per Granath

Ledamot

Per Granath är VD i Humana sedan 2006. Dessförinnan var Per VD för börsnoterade bolaget Intellecta. Tidigare har Per arbetat bl a med finansiering på Handelsbanken i bolag inom Life Science och tjänstesektorerna. Dessförinnan var han vice VD på teknik-konsultföretaget Scandiaconsult (nuvarande Ramböll). Per är civilingenjör i kemi från KTH och har läst ekonomi vid Handelshögskolan i Göteborg.



Ledning

1 Rasmus Nerman

Affärsområdeschef Individ & Familj

Rasmus Nerman är ansvarig för Affärsområdet Individ & Familj sedan januari 2014. Han var tidigare VD & koncernchef för INOM gruppen som blev del av Humana 2014. Innan dess arbetade Rasmus som strategikonsult på The Boston Consulting Group med fokus på hälso- och sjukvård. Rasmus har en civilekonomexamen från Handelshögskolan i Stockholm samt en magisterexamen (MSc) i internationellt ledarskap från CEMS MIM.

5 Harald Wessman

Affärsområdeschef Personlig assistans

Harald Wessman är ansvarig för assistansverksamheten sedan 2008. Han har tidigare varit VD för ett antal olika mindre bolag och även haft roller inom organisationsutveckling och HR på företag såsom Electrolux och McKinsey. Harald är civilekonom från Handelshögskolan och har en MBA från Ivey Business School.

2 Eva-Lotta Sandberg

Affärsområdeschef Äldreomsorg och LSS Affärsutvecklingschef

Eva-Lotta är sedan 2013 ansvarig för Humanas äldreomsorg och LSS-boenden. Eva-Lotta är även koncernövergripande affärsutvecklingschef. Hon har tidigare arbetat som VD för ett bolag i SKL-sfären, som konsult inom upphandling och med internationella uppdrag inom demokratiutveckling. Eva-Lotta är Ekonomiingenjör med påbyggnad inom juridik och ledarskap.

6 Ulf Bonnevier

CFO

Ulf Bonnevier arbetar sedan 2012 som CFO inom Humana. Han har tidigare haft VD och CFO roller på marknadsundersökningsföretaget Ipsos och informations- och programvaruföretaget Wolters Kluwer. Ulf är civilekonom från Uppsala Universitet.

3 Per Granath

VD och Koncernchef

Per Granath har varit verksam som VD för Humana och ledamot i styrelsen sedan 2006. Per är civilingenjör och har också läst ekonomi. Han har erfarenhet från ett antal olika branscher (se styrelsebeskrivningen).

7 Helena Pharmanson

Marknads- och kommunikationschef

Helena Pharmanson har arbetat sedan 2010 inom Humana. Hon har en bakgrund inom läkemedelsbranschen där hon verkat i olika roller inom marknadsföring, kommunikation, försäljning och ledarskap fördelade mellan företagen Pharmacia och Pfizer. Helena är internationell civilekonom från Uppsala Universitet.

4 Claus Forum

Affärsområdeschef Norge och biträdande AO-chef Individ och familj

Claus Forum ansvarar för Humanas affärsområde Norge och är samtidigt biträdande affärsområdeschef för Individ och familj. Claus har en magister i internationellt socialt arbete och pedagogiskt ledarskap; han är i grunden utbildad lärare i danska och samhällskunskap. Han har 25 års erfarenhet av social mobilitet, arbete med människor från andra kulturer, ledarskap och verksamhetsutveckling.



Läs mer om Humana
på www.humana.se



Humana

Humana AB
Warfvinges väg 39, 7tr
112 51 Stockholm
Telefon växel: 08-599 299 00
www.humana.se