



hemfrid

Hållbarhetsrapport 2021

Innehåll

Inledning s.3

Strategi & styrning s.7

Människor & samhälle s.12

Miljö & klimat s.18

Inledning

SIGNERAT CECILIA TOSTING, VD

”Vårt hållbarhetsarbete är ett ständigt pågående förbättringsarbete”

Snart har jag varit vd för Hemfrid i ett och ett halvt år och detta är den andra hållbarhetsrapporten som jag skriver inledningen till. Jag skulle kunna inleda varje rapport med att hållbarhetsfrågorna blivit viktigare än någonsin. Förväntningarna från kunder, medarbetare och andra intressenter fortsätter att öka och har aldrig varit större än nu.

Vi ser vårt hållbarhetsarbete som ett ständigt pågående förbättringsarbete. Vi höjer våra ambitioner hela tiden och vill bli lite bättre varje år. På Hemfrid har vi en unik möjlighet att göra skillnad, framförallt inom social hållbarhet, och vi fortsätter att engagera oss i frågor om jobbskapande, integration och jämställdhet. Vi fortsätter också att främja sund konkurrens och få fler att välja kollektivavtal när de köper tjänster. För att bidra till minskad klimatpåverkan jobbar vi aktivt med att förbättra våra miljömål.

Blickar vi tillbaka specifikt på hållbarhetsåret 2021 så är det ytterligare ett år som präglats av pandemin. Vi har haft ett stort fokus på både medarbetares och kunders hälsa och vi har fått anpassa våra arbetssätt efter Folkhälsomyndighetens råd och rekommendationer. Vår viktigaste uppgift har varit att minska riskerna för smittspridning och skapa trygghet på jobbet.

2021 har vi också haft ett stort fokus på utbildning. Vi genomförde bland annat ett pilotprojekt tillsammans med utbildningsplattformen Sana Labs för att testa ai-baserat och indivi-

danpassat lärande. Ett annat exempel är samarbetet med facket Kommunal och projektet ”På väg framåt”. 70 medarbetare fick möjlighet att gå utbildningar för att stärka sin kompetens och position på arbetsmarknaden. Därutöver har vi varit med i UN Global Compacts initiativ SDG Ambition – ett acceleratorprogram för företag som vill integrera FN:s Hållbarhetsmål ytterligare i affärsstrategin.

2022 ser jag, och alla mina kollegor, fram emot att fortsätta göra skillnad och utveckla våra initiativ inom hållbarhet ännu mer. I skrivande stund har kriget i Ukraina pågått i några veckor och situationen berör oss alla. Via UNHCR har vi donerat pengar för att stötta de människor som flyr kriget. Vi har också tagit fram ett snabbspår för de som kommit till Sverige. Vi vet att ett jobb är viktigt för att få en bra start i ett nytt land och få chansen att bygga en bättre framtid.



Vi är Hemfrid

Hemfrid startades 1996 av Monica Lindstedt. Det var när hon själv befann sig mitt i karriären med fyra barn hemma plus en man som jobbade mycket som hon insåg att situationen var ohållbar. Inte bara för henne själv, utan också för många andra familjer i hennes närhet. Det var då hon bestämde sig för att starta Hemfrid.

Sedan dess har vi arbetat med att förenkla människors vardag med olika tjänster i hemmet. Idag är vi fler än 2 300 medarbetare som hjälper tusentals familjer att få vardagen att gå ihop. Vi erbjuder tjänster som städning, flytt, trädgårdshjälp, seniorhjälp, och mycket annat som gör livet hemma lite enklare. De flesta prenumererar på våra tjänster.

”Vi är med och löser minst två samhällsproblem – det ena är människors brist på tid, det andra är att skapa schyssta vita jobb i en växande vit tjänstesektor”

VISION

Vår vision är enkel – vi gör vardagslivet enklare och får fler att trivas och må bra hemma.

VÅRT LÖFTE

Vi har lovat oss själva att aldrig sluta vara nyfikna. Det är genom att lyssna och lära, som vi kan fortsätta innovera i en snabbt föränderlig värld. Och det är genom att utmana och ifrågasätta, som vi hittar vägar som leder oss framåt. Fler smarta tjänster, ger fler trygga jobb. Och vi kommer ständigt arbeta för ett öppet och mer hållbart samhälle.

ORGANISATION & ÄGARE

Under 2021 har Hemfrid fått en ny långsiktig majoritetsägare i Fidelio Capital. Vi finns idag i Sverige med huvudkontor i Stockholm och verksamhet i Göteborg, Malmö, Helsingborg, Uppsala och Västerås. Och sedan 2019 även i Linköping och Norrköping.

OM RAPPORTEN

Detta är vår sjätte Hållbarhetsrapport där vi redovisar för hur vi bedriver vår verksamhet och vad vi har för ambitioner framåt. Vi beskriver både vilka möjligheter och utmaningar vi jobbar med.

Hemfrids verksamhet omfattas av kravet på hållbarhetsrapportering enligt Årsredovisningslagen och innehåller efterfrågade upplysningar kring antikorrupktion, personal, sociala frågor samt miljö. Rapporten avser verksamhetsåret 1 januari – 31 december 2021. Vi redovisar även hur vi bidrar till FN:s 17 globala hållbarhetsmål.

HEMFRID I SIFFROR

Omsättning: 798 mkr
Anställda: 2 326 st
Kontor: 6 st kontor runt om i landet, huvudkontor i Stockholm

HEMFRID & FN:S HÅLLBARHETSMÅL

FN:s Hållbarhetsmål är ett viktigt ramverk när vi tittar på hur vi kan bidra positivt för människor, miljö och samhälle. Vi som företag inom tjänstesektorn spelar en viktig roll för att nå de Globala Målen, framförallt inom social hållbarhet. Med ökad tjänsteproduktion kan vi hjälpa till att skapa fler jobb och ökad sysselsättning i samhället.

På nästkommande två sidor redovisas hur vi på Hemfrid bidrar till FN:s globala hållbarhetsmål.



GLOBALA MÅLEN
för hållbar utveckling

FN:s globala mål**FN:s delmål****Vad Hemfrid gör**

3.9 Minska antalet sjukdomsfall till följd av skadliga kemikalier

- Vi erbjuder tjänster som förenklar vardagen för våra kunder och ökar välmåendet i hemmet. Våra tjänster bidrar till minskad stress, minskade sjukskrivningsdagar och sparade kostnader för både individen, företagen och samhället i stort.
- Vi har ett systematiskt arbetsmiljöarbete för att främja god hälsa på jobbet.
- Vi har aktivt valt att jobba med produkter som är bra för både hälsa och miljö.



4.4 Öka antalet personer med färdighet för ekonomisk trygghet
4.7 Utbildning för hållbar utveckling

- Vi satsar på utbildningar för att utveckla våra medarbetare och stärka deras position på arbetsmarknaden.
- Skapa tillväxt, innovation och framtida konkurrenskraft.
- Språkutbildningar
- Ledarskapsutbildningar



5.4 Värdesätt obetalt omsorgsarbete och främja delat ansvar för hemmet
5.5 Säkerställ fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande
5.B Stärk kvinnors roll med teknik

- Hemfrid skapar möjligheter för kvinnor att göra karriär på lika villkor som män - både för kunder och medarbetare.
- Vi anställer många utlandsfödda kvinnor och ett första jobb i Sverige. Med ett jobb stärker vi deras position på arbetsmarknaden och ger möjlighet att skapa en egen social och ekonomisk plattform.



8.1 Hållbar ekonomisk tillväxt
8.2 Främja ekonomisk produktivitet genom diversifiering, teknisk innovation och uppgradering
8.3 Främja politik för arbetstillfällen och ökad företagsamhet
8.4 Förbättra resurseffektiviteten i konsumtion och produktion
8.5 Främja full sysselsättning och anständiga arbetsvillkor för alla

- Vi skapar tillväxt och jobb i en växande vit tjänstesektor.
- Vi fortsätter att driva branschen framåt och skapa efterfrågan. på fler tjänster i hemmet - fler köpta tjänster blir fler trygga jobb.
- Vi har haft kollektivavtal sedan start med avtalsenliga löner, försäkringar, pensionsavsättningar osv och fortsätter att professionalisera tjänster i hemmet.
- Effektivitet och bättre sysselsättningsgrader.
- Digitalisering och teknisk utveckling.

FN:s globala mål

FN:s delmål

Vad Hemfrid gör



- 10.1** Minska inkomstklyftorna
10.2 Främja social, ekonomisk och politisk inkludering
10.3 Säkerställ lika rättigheter för alla och utrota diskriminering

- Vi skapar jobb och därmed en trygg social och ekonomisk plattform för fler.
- Vi arbetar för en företagskultur där alla ska känna sig välkomna oavsett bakgrund, utbildning, ålder eller kön.
- Inkluderings- och likabehandlingspolicy.



- 12.4** Ansvarsfull hantering av kemikalier
12.5 Minska mängden avfall
12.8 Öka allmänhetens kunskap om hållbara livsstilar

- Egen serie städprodukter märkta med Bra Miljöval.
- Återvinnings- och återanvändningstjänst för kunder.
- Minskat avfall i vår dagliga verksamhet.
- Inspirerar våra kunder och medarbetare till mer hållbara val i hemmet.



- 13.3** Öka kunskap och kapacitet för att hantera klimatförändringar
13.A Implementera FN:s ramkonvention om klimatförändringar

- Uppdaterade klimatmål enligt FN:s 1,5°C ambition.
- Kartläggning och uppföljning av vårt klimatavtryck.
- Aktivt arbete för att minska våra utsläpp.
- Miljöanpassade bilar.



- 17.16** Stärk det globala partnerskapet för hållbar utveckling
17.17 Uppmuntra effektiva partnerskap
17.19 Utveckla nya sätt att mäta framsteg

- Deltagande i programmet SDG Ambition.
- Fler samarbeten med kommuner och sociala entreprenörer för att skapa en mer öppen och dynamisk arbetsmarknad ex Stockholm Stads Integrationspakten, Jobbentrén.
- Fler samarbeten för att inspirera kunder och medarbetare att leva mer hållbart.

Strategi & styrning

Hållbarhetsstyrning

Att agera ansvarsfullt, ha en god affärsetik och högt uppsatta hållbarhetsmål är avgörande för vårt fortsatta förtroende på marknaden. Hållbarhetsfrågorna är därför högt prioriterade på den strategiska agendan och integrerade i verksamhetsutvecklingen. Det är viktigt för hela verksamheten att följa gällande lagar och regler för arbetsmiljö, säkerhet, miljö, skatter osv, och vi har en nolltolerans mot oetiska affärer och korrruption.

Hemfrids hållbarhetsarbete involverar alla delar i bolaget. Ägare och styrelse sätter den strategiska riktningen och följer årligen upp. Företagsledningen har det operativa ansvaret att integrera hållbarhet i verksamheten och leverera på mål och nyckeltal. Hemfrids hållbarhetschef har det övergripande ansvaret att driva hållbarhetsfrågorna framåt. Samtidigt är vi alla hållbarhetsansvariga och ska jobba efter de riktlinjer och policys som tagits fram för verksamheten.

UN GLOBAL COMPACT

2017 signerade vi UN Global Compact där vi antog att följa deras **10 grundläggande principer** om arbetsrätt, mänskliga rättigheter, anti-korruption och miljö. Vi redovisar vårt förbättringsarbete och rapporterar årligen in en COP (Communication of Progress). Som medlemmar i Global Compact, och därigenom världens största nätverk för hållbart företagande inom det privata näringslivet, har vi tillgång till utbildningar, praktiska verktyg och inspiration för att ta vårt hållbarhetsarbete framåt.

SDG AMBITION

Under 2021 har vi varit med i Global Compacts acceleratorprogram – SDG Ambition. Ett program därvi fått ta del av praktiska verktyg och utbildningar för att integrera FN:s Hållbarhetsmål ytterligare i affärsstrategin.

Syftet med SDG Ambition är att guida företag att skapa positiv förändring, prioritera strategiska initiativ, främja hållbart ledarskap – och på så sätt framtidssäkra affären.

**Mänskliga rättigheter****Princip 1**

Stödja och respektera internationella mänskliga rättigheter inom sfären för företagens inflytande

Princip 2

Försäkra att deras egna företag inte är inblandade i kränkningar av mänskliga rättigheter

**Arbetsrätt****Princip 3**

Upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar

Princip 4

Eliminera alla former av tvångsarbete

Princip 5

Avskaffa barnarbete

Princip 6

Avskaffa diskriminering vad gäller rekrytering och arbetsuppgifter

**Miljö****Princip 7**

Stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker

Princip 8

Ta initiativ för att stärka ett större miljömedvetande

Princip 9

Uppmuntra utvecklandet av miljövänlig teknik

**Anti-korruption****Princip 10**

Motarbota alla former av korruption, inklusive utpressning och mutor.

INTRESSETER OCH VÄSENTLIGHETSANALYS

Med kundundersökningar, medarbetarundersökningar, möten med politiker och fackliga parter, samarbeten med kommuner och myndigheter mfl tar vi reda på vilka som är de mest väsentliga hållbarhetsfrågorna för oss att jobba med. Det är de viktigaste frågorna som guidar oss i vårt hållbarhetsarbete och det vi huvudsakligen rapporterar kring. För att få ett ännu bredare perspektiv på hållbarhetsfrågorna följer vi även utvecklingen i hållbarhetsdebatten.

Intressenter	Viktiga frågor	Aktiviteter
KUNDER	<ul style="list-style-type: none"> • Kollektivavtal och bra arbetsvillkor • Miljöanpassade städprodukter • Service och kvalitet • Säkerhet 	<ul style="list-style-type: none"> • Kundundersökningar • Workshops
MEDARBETARE	<ul style="list-style-type: none"> • Kollektivavtal och bra villkor • Hälsa och välmående • Utbildning • Inkludering 	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbetarundersökningar • Workshops
ÄGARE	<ul style="list-style-type: none"> • Kundnöjdhet • Kollektivavtal och bra arbetsvillkor • God affärsetik • Tillväxt 	<ul style="list-style-type: none"> • Styrelsemöten • Uppföljning
FACKLIGA PARTER	<ul style="list-style-type: none"> • Kollektivavtal och bra arbetsvillkor • God hälsa och välmående 	<ul style="list-style-type: none"> • Kontinuerlig dialog • Avtalsförhandlingar
MYNDIGHETER/ ORGANISATIONER	<ul style="list-style-type: none"> • God affärsetik • Regelefterlevnad 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapportering
POLITIKER	<ul style="list-style-type: none"> • Jobb • Integration • Jämställdhet • Tillväxt 	<ul style="list-style-type: none"> • Kontinuerlig dialog • Deltagande i relevanta forum

RISKER & RISKHANTERING

Att hantera risker är en viktig del i vårt strategi- och hållbarhetsarbete. Vi kartlägger både operativa och strategiska risker, och utvecklar vår riskhanteringsprocess kontinuerligt. De operativa riskerna är en del av vår dagliga verksamhet och hanteras i verksamheten. De mer strategiska och externa riskerna som innovation, ökad konkurrens, varumärke, omvärldsförändringar, hållbarhet, miljö och politiska förändringar hanteras av ledning och styrelse tillsammans.

**VISSELBLÅSARTJÄNST**

Sedan 2018 har vi haft visseblåsarartjänsten *WhistleB*. Det ger både kunder, medarbetare och andra intressenter en möjlighet att anonymt informera om det förekommer misstanke om ett allvarligt missförhållande. Framförallt är det ett sätt att minska risker gällande arbetsmiljö, ekonomiska oegentligheter, diskriminering och miljö. Visselblåsarartjänsten är viktig för att värna god bolagsstyrning och bevara medarbetarnas, kundernas och allmänhetens förtroende för oss. Under 2021 har inget visseblåsarärende rapporterats.

Typ av risk**Tänkbara riskområden****Hantering av risk****SOCIALA OCH MEDARBETARRELATERADE RISKER**

Arbetsmiljö, hälsa & säkerhet

- Utbildning i arbetsmiljö och arbetsrätt
- Ökat fokus på riskmedvetenhet
- Uppföljning och analys kring risk inom arbetsmiljö och säkerhet
- Nya arbetssätt anpassade till Folkhälsomyndighetens rekommendationer kring covid-19
- Kommunikationsinsatser kring covid-19 och vaccinationer

Kultur, värderingar och interna processer

- Ledarskapsutbildningar
- Kultur & värderingsarbete

Kompetensförsörjning

- Utveckling av medarbetarresan för att attrahera, utveckla och behålla talang

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Diskriminering

- Inkluderings- och likabehandlingspolicy

Mänskliga rättigheter i leverantörskedjan

- Uppförandekod

Typ av risk	Tänkbara riskområden	Hantering av risk
KORRUPTION	Korruption och bedrägeri	<ul style="list-style-type: none"> • Uppförandekod • Visselblåsarsystem
MILJÖ	Klimatförändringar	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivt arbete för minskade koldioxidutsläpp • Uppföljning av CO₂-utsläpp
	Kemikalier	<ul style="list-style-type: none"> • Bra Miljöval-märkta produkter
VARUMÄRKE	Ökad konkurrens & brist på innovation	<ul style="list-style-type: none"> • Omvärldsbevakning • Datadrivet arbete
IT	Organisation & säkerhet	<ul style="list-style-type: none"> • Kontinuerlig IT-utveckling • Informationssäkerhet och riskmedvetenhet • GDPR/integritetspolicy
POLITIK	Politiska förändringar, i synnerhet politiska beslut gällande rutavdraget	<ul style="list-style-type: none"> • Omvärldsbevakning och trendspaning • Kontinuerlig dialog med ägare och intressenter • Relationsbyggande med andra intressenter, exempelvis i olika forum och samverkansgrupper

Människor & samhälle

Fler köpta tjänster blir fler jobb

Hemfrids ambition har alltid varit att vara en jobbmotor på svensk arbetsmarknad. Samtidigt som våra tjänster löser kundernas vardagsproblem är vi med och skapar viktiga jobb i en växande vit tjänstesektor. Vi fortsätter att driva efterfrågan på schyssta vita tjänster och bidra till högre sysselsättning och ekonomisk tillväxt i Sverige.

En enklare vardag

Alla våra tjänster går ut på att skapa en enklare och mer hållbar vardag för våra kunder. Vi hjälper dem att få vardagen att gå ihop och få tiden att räcka till familjen, jobbet och hemmet. Att mäta kundnöjdhet är i allra högsta grad en hållbarhetsfråga för oss, därför genomför vi årliga kundundersökningar.

2019 började vi redovisa NPS som främsta KPI för kundnöjdhet istället för NKI. För oss ger NPS ett bättre mätvärde och en bättre förståelse hur vi som företag presterar och lever upp till kundernas förväntningar. NPS 2020 var 39, utfallet 2021 blev 21.

En anledning till resultatet tror vi är pandemin som påverkat vår leverans, med högre sjukdomstal har vi inte kunna leverera samma kontinuitet i vår tjänst.

”Vi vill fortsätta professionalisera tjänster i hemmet och inspirera fler företag och konsumenter att välja kollektivavtal”

KOLLEKTIVAVTAL OCH BRA VILLKOR

För oss är schyssta arbetsvillkor grunden i ett företags hållbarhetsarbete. Vi har haft kollektivavtal sedan start och värdesätter samarbete med våra fackliga parter Kommunal och Unionen. Med kollektivavtalet har alla medarbetare rätt till trygga anställningar, garantitider, försäkringar, reseersättning och pensionsavsättningar osv.

Tillsammans med facken fortsätter vi att utveckla villkoren i branschen och professionalisera yrket. Vi driver också frågan om schyssta villkor i opinionen för att få fler branschkollegor och fler konsumenter att välja kollektivavtal.



Nöjda medarbetare

	2019	2020	2021
Totalt	7,7	7,8	7,7

NÖJDA MEDARBETARE

Våra medarbetare är vår viktigaste tillgång. Det är tack vare deras engagemang, kunskap och arbetsinsats som vi kan skapa en enklare vardag för fler.

För att veta vad våra medarbetare tycker om oss som arbetsgivare och vad de tycker att vi kan bli bättre på gör vi kontinuerliga medarbetarundersökningar. Med det digitala verktyget Winningtemp följer vi upp en rad olika områden, bland annat ledarskap, arbetsglädje, arbetsituation, delaktighet, teamkänsla, personlig utveckling och engagemang. På så sätt kan vi få feedback och agera på den - i realtid.

Vi har ett stabilt resultat i våra undersökningar vilket vi ser som någonting positivt. Med en svarsfrekvens på 73 procent hade vi 2021 ett genomsnitt på 7,7 jämfört med index 7,4. Vi hade framförallt ett bra resultat inom områden som meningsfullhet och engagemang som landade på 7,9. Vi hade också positiv trend inom ledarskap och delaktighet under 2021.

HÄLSA OCH VÄLMÅENDE

På Hemfrid jobbar vi dedikerat med hälsa och välmående. Vi vill att våra medarbetare ska trivas och må bra på jobbet, och ha tillgång till en trygg och säker arbetsmiljö. Vi utvecklar kontinuerligt vårt arbetsmiljöarbete, erbjuder friskvårdspaket och satsar på vårt ledarskap för att främja en bättre hälsa på jobbet.

Precis som 2020 präglades 2021 till stor del av pandemin. För att värna om alla medarbetares säkerhet och minska smittspridning av covid-19 har vi följt Folkhälsomyndighetens rekommendationer och tagit fram specifika riktlinjer för Hemfrids verksamhet. Vi har köpt in munskydd och handsprit, och gjort extra interna kommunikationsinsatser för att säkerställa att alla tagit del myndigheternas rekommendationer. Vi har också haft interna informationskampanjer för att uppmuntra till vaccination.

Sjukfrånvaro är vårt viktigaste nyckeltal för att följa upp vårt arbete med hälsa och välmående. Sedan 2020 har sjuksiffrorna ökat till följd av pandemin och ligger på högre nivåer än tidigare år. En bidragande faktor är såklart Folkhälsomyndighetens restriktioner och uppmaning att stanna hemma vid minsta symtom. Korttidsfrånvaron hamnade på 9,81 procent

2021 på kollektivsidan jämfört med 6,75 procent 2020. Långtidsfrånvaron följde samma trend och hamnade på 6,97 procent 2021 jämfört med 3,96 procent 2020. På tjänstemannasidan var siffrorna i stället lägre än tidigare eftersom de som jobbar på kontoret i vanliga fall har kunnat jobba hemifrån och inte påverkats av restriktionerna på samma sätt – 1,56 procent korttidsfrånvaro och 1,29 långtidsfrånvaro 2021.

Vi mäter också olycksfalls- och tillbudsrapportering. Vi har en nollvision och arbetar aktivt med att minska risken för skador och olyckor på arbetet. 2021 rapporterades 35 arbetsskador och 10 tillbudsfall, 2020 var antalet 51 arbetsskador och 2 tillbud. Med största sannolikhet beror minskningen av skador på mer utbildning och förebyggande arbete, och ökningen av tillbud på mer utbildning kring rapportering. Branschen och yrket i sig räknas som en lågriskbransch när det kommer till arbetsskador av allvarlig karaktär.

JÄMSTÄLLDHET

Att stärka kvinnors position på arbetsmarknaden och arbeta för ökad jämställdhet är en del av vårt DNA. Vi startades utifrån idén att göra det möjligt för kvinnor att kombinera jobb och familj och göra karriär på lika villkor som män. Förutom en kvinnlig grundare och styrelseordförande har vi också en kvinnlig vd, en övervägande del kvinnor på chefspositioner och en majoritet kvinnor i hela företaget. Det är något vi är väldigt stolta över. Vi är framförallt stolta över att vi har skapat möjligheter för

många utlandsfödda kvinnor att få en starkare ställning på arbetsmarknaden och ta nästa steg i karriären. Samtidigt strävar vi efter en jämnare könsfördelning på hela företaget. Vi vet att mer jämställda team skapar innovation och framgång, därför har vi satt långsiktiga mål för att uppnå en bättre balans mellan kvinnor och män. Vi vill också utmana invanda föreställningar och attityder till vilka som jobbar med tjänster i hemmet.



”Vi har en unik möjlighet att stärka kvinnors ställning på arbetsmarknaden”



Sjukfrånvaro	2019		2020		2021	
	Korttid	Långtid	Korttid	Långtid	Korttid	Långtid
Kollektiv	4,08%	3,95%	6,75%	3,96%	9,81%	6,97%
Tjänstemän	1,50%	2,20%	2,96%	1,24%	1,56%	1,29%

2019 formulerade vi mål kring jämställdhet. På ledande positioner strävar vi efter en fördelning på **60 procent kvinnor och 40 procent män** till 2025. I tjänsteproduktionen tror vi att det kommer att ta längre tid att förändra balansen på grund av samhällets normer och värderingar kring yrket och vår bransch. Målsättningen är en fördelning på **70 procent kvinnor och 30 procent män** till 2025.

Under 2021 har vi sett framsteg och andelen män har ökat med några procent i vår tjänsteproduktion, och därmed även totalen. Fördelningen var 76 procent kvinnor och 24 procent män.

	2019		2020		2021	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Kollektiv	85%	15%	84%	16%	76%	24%
Tjänstemän	80%	20%	77%	23%	77%	23%
Ledning	83%	17%	75%	25%	67%	33%
Styrelse	33%	67%	40%	60%	33%	67%
Totalt	84%	16%	83%	17%	76%	24%

Initiativ för ökad jämställdhet



KOMPETENSBASERAD REKRYTERING

Sedan 2020 jobbar vi med kompetensbaseradrekrytering. En metod som fokuserar på de personliga egenskaper som tjänsten kräver och därmed hjälper oss med objektiva urval i vår rekrytering och inte gör en bedömning efter kön.



SAMARBETE MED UNIZON

2021 initierade vi ett samarbete med Unizon, riksförbundet för Sveriges kvinnojourer. Vi har gett Unizon ett finansiellt stöd till deras verksamhet och kommer 2022 att ha föreläsningar och ta fram chefsstöd kring frågan om jämställdhet och våld i nära relationer.



KOMMUNIKATION & UTBILDNING

För att utmana invanda attityder och föreställningar om vilka som jobbar i vår bransch jobbar vi medvetet med vår kommunikation, bland annat genom att lyfta fram förebilder och hitta mindre stereotypa sätt i bild och text att visa de som jobbar hos oss.

MÅNGFALD OCH INKLUDERING

Ett av våra långsiktiga strategiska mål är att vara med och bidra till en mer öppen och inkluderande arbetsmarknad. Vi vet också att en mångfald av kompetenser och erfarenheter hjälper oss att utveckla vår verksamhet, ger oss bättre perspektiv och därigenom ett starkare företag. Det gör oss framförallt till en roligare och mer inspirerande arbetsplats.

Och hos oss finns mångfald på riktigt – en majoritet är utlandsfödda och kommer från olika länder, bakgrunder och kulturer. Det pratas mer än 65 olika språk och många har fått sitt första i Sverige hos oss.

Samtidigt ser det olika ut i olika delar av organisationen och bland chefer har vi inte lika stor mångfald. Därför satte vi 2019 det långsiktiga målet att nå en bättre mångfald även på ledande positioner och att **20 procent ska ha utländsk bakgrund till 2025.**

För att mäta hur det går för oss och följa upp våra mål tar vi hjälp av SCB. Siffrorna visar en liten förbättring 2021, 14 procent av cheferna inom Hemfrid har utländsk bakgrund jämfört med 13,5 procent året innan.

”Mångfalden gör oss till en roligare och mer inspirerande arbetsplats”

Mångfaldsindex	2020		2021	
	Svensk ¹	Utländsk	Svensk ¹	Utländsk
Chef	86,5%	13,5%	86,0%	14,0%
Medarbetare på fält	11,6%	88,4%	10,0%	90,0%
Totalt	18%	82%	18%	82%

1. Svensk bakgrund definieras som person född i Sverige eller med en förälder född utomlands.
Utländsk bakgrund definieras som person född utomlands eller med båda föräldrar födda utomlands.

Initiativ för ökad mångfald och inkludering

INTEGRATIONSPAKTEN

Sedan 2019 är vi med i Stockholms Stads satsning Integrationspakten. Ett samarbete mellan Staden och företagen för att underlätta integration och stärka matchning av kompetenser på arbetsmarknaden.

JÄRVAVECKAN

Två år i rad har varit med på Järvaveckan, mötesplatsen för mångfald, inkludering och social hållbarhet. Pandemiåret 2021 var ett helt och hållet digitalt event, där vi var med på deras digitala jobbmässa.

JOBENTRÉN

Tillsammans med den sociala entreprenören Jobbentrén ger vi nyanlända möjlighet att få sitt första jobb i Sverige. Jobbentrén matchar oss med talanger och coachar både arbetstagare och chef i rekryteringsprocessen.

KAMPANJEN REDO

I samarbete med Arbetskraftsförmedlingen har vi rekryterat 3 st ungdomar till deras första jobb. Alla ungdomar som är med i Redo befinner sig i Sverige under gymnasielagen.

KOMPETENSBASERAD REKRYTERING

Precis som med jämställdhet kompetensbaserad rekrytering. En metod som fokuserar på de personliga egenskaper som tjänsten kräver och därmed hjälper oss med objektiva urval i vår rekrytering.



UTBILDNING OCH NYA KARRIÄRVÄGAR

För att kunna attrahera, utveckla och behålla talang har det blivit allt viktigare för arbetsgivare att satsa på utbildning, även för oss. Därför har vi satt lärande högt upp på den strategiska agendan och har ett stort fokus på att utveckla våra utbildningar.

För de som vill utvecklas och bygga sin karriär på Hemfrid vill vi erbjuda utbildningsprogram som hjälper till att ta nästa steg i karriären. Vår ambition är att skapa engagerande, personliga och effektiva läroresor för varje medarbetare. Oavsett vilken roll man har på företaget eller vart man befinner sig på läroresan.

Med nya digitala verktyg har vi möjlighet att erbjuda många fler utbildningar. 2021 har vi genomfört ett pilotprojekt med utbildningsplattformen Sana Labs för att testa ai-baserat och individanpassat lärande. Testet fick ett lyckat resultat och 2022 kommer vi att introducera Sana Labs till alla 2 300 medarbetare.

”Hos oss ska man kunna växa och ha möjlighet att ta nästa steg i karriären”



Initiativ för utbildningsmöjligheter och nya karriärvägar



PILOTPROJEKT SANA LABS

Under året genomförde vi ett pilotprojekt tillsammans med utbildningsplattformen Sana Labs för att testa ai-baserat och individanpassat lärande. Pilotprojektet fick mycket positiva resultat; 88 procent av deltagarna ansåg att de lärde sig utbildningsmaterialet snabbare med Sana, och 96 procent ansåg att de senare kom ihåg vad de lärt sig bättre.



PROJEKT ”PÅ VÄG FRAMÅT”

70 medarbetare hos oss fick 2021 möjligheten att delta i Kommunals projekt ”På väg framåt” och gå utbildningar inom bland annat arbetsrätt, digitalisering, ledarskap och service.

En större del av deltagarna valde att gå språkutbildning tillsammans med Lingio för att utveckla sina färdigheter i svenska språket.

Miljö & klimat

FN:s 1.5°C ambition

Vi har tagit fram långsiktiga miljömål i linje med FN:s ambition att hålla den globala uppvärmningen under 1.5 C grader. Vår målsättning är att vi ska vara fossilfria i vår egen verksamhet till 2025, senast 2030. På vägen utvecklar vi vår färdplan och jobbar aktivt med att:

- Att uppdatera vår strategi och utveckla nya initiativ för att minska våra utsläpp.
- Följa upp och utvärdera klimatinitiativ.
- Utbilda medarbetare i miljö- och klimatfrågor.
- Kommunicera våra klimatmål.

KLIMATBERÄKNINGAR

Sedan 2016 har vi gjort klimatberäkningar för att följa upp våra koldioxidutsläpp. Vi rapporterar enligt Greenhouse Gas Protocol (GHG-protokollet) och tar hjälp av det digitala verktyget Normative för att mäta hur vi påverkar scope 1, 2 och 3. I scope 1 inkluderas direkta utsläpp som avser de koldioxidutsläpp som företaget har kontroll över – exempelvis egna transporter och fordon.

I scope 2 inkluderas indirekta utsläpp som avser företagets konsumtion av el och värme. I scope 3 inkluderas allt annat som vi inte har en direkt påverkan på såsom inköp av varor och tjänster. Likt många andra företag finns den största delen av Hemfrids utsläpp i scope 3, dvs inköp av varor och tjänster, vi har också en betydande del i i scope 2 där vi har möjlighet att påverka.

TRANSPORTER OCH KLIMATPÅVERKAN

Miljöanpassade transporter är en viktig nyckel till att minska våra koldioxidutsläpp. Våra transporter utgör en betydande del av vår negativa klimatpåverkan och det är en utmaning för oss är att antalet fordon växer i takt med att verksamheten växer. Framförallt inom området flytt där vi använder lastbilar. Därmed ökar våra utsläpp från år till år. Idag har vi en bilflotta på strax över 183 bilar, 141 av dem är elhybrider och resterande är diesel- och bensinbilar.

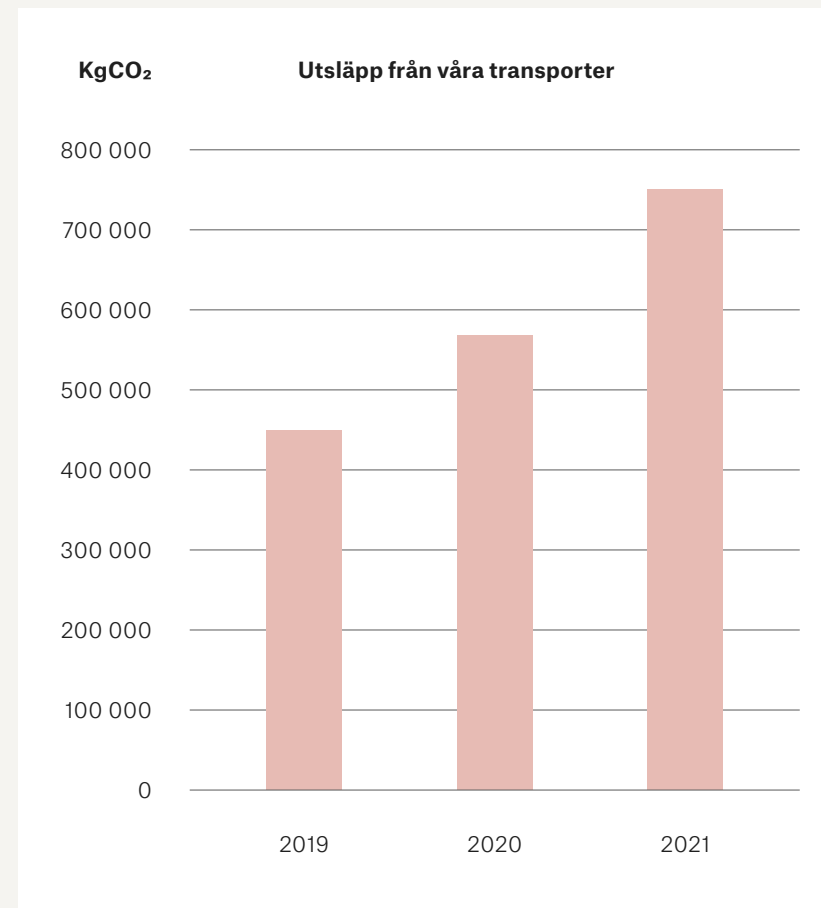
Vi har en vilja och ambition att investera i enbart fossilfria fordon, men just nu är det svårt att ställa om bilparken och få det att fungera i praktiken. Infrastrukturen finns inte på plats och bilmodellerna är inte tillgängliga. Men vi fortsätter att titta på en utfasning av fossilrivna bilar och vartefter leasingavtalen byts ut försöker vi hitta de bäst miljöanpassade modellerna på marknaden.

ENERGIKONSUMTION OCH KLIMATPÅVERKAN

Vi har jobbat medvetet med energieffektivisering på alla våra kontor. All elförbrukning där el inte ingår i hyresavtalen är förnyelsebar, vilket medför att koldioxidutsläppen från elförbrukningen är låga. Energiförbrukningen på samtliga kontor har på så sätt minskat de senaste åren, se Scope 2. 2021 flyttade vi huvudkontoret och energifrågan var med i upphandlingen. Numera sitter vi i en Green Building-klassad byggnad.



Utsläpp kgCO₂



HÅLLBARA PRODUKTER

Vi vill att det ska vara enkelt för våra kunder att göra hållbara val till hemmet. Därför tog vi fram en egen serie miljömärkta städprodukter 2015. Städprodukterna är märkta med Bra Miljöval och producerade i Sverige i en klimatneutral fabrik. Sedan 2016 ingår produkterna i våra kunders städabonnemang och levereras direkt hem till dörren. På så sätt kan vi garantera att vi använder miljöanpassade städmedel hemma hos alla våra 17 000 kunder.

Till våra städprodukter har vi valt flaskor som är gjorda av grön polyeten, en innovativ miljöplast som till 85 procent består av sockerrör. Till skillnad från olja som fossil plast är tillverkad av, är sockerrör en förnyelsebar råvara. Produk-

tion av grön polyeten, också kallat biobaserad plast, har mindre negativ påverkan på miljön och lägre klimatutsläpp jämfört med tillverkning av fossila plaster. Genom att välja grön polyeten istället för fossil plast minskar vi både vår egen och våra kunders klimatpåverkan.



Initiativ för mer hållbara städprodukter



BÄTTRE LOGISTIKLÖSNING

2021 har vi jobbat på en ny logistiklösning för våra städprodukter med en tredjepartleverantör. Den nya lösningen möjliggör mer effektiva, och därmed mer klimatsmarta transporter.



FÖRPACKNINGAR

Under året har vi också initierat ett projekt att se över storlekarna på våra förpackningar till städprodukterna. Vi ser att det effektiviseringsvinster i emballage och materialåtgång.

VÅRT BIDRAG TILL CIRKULARITET

Vi kan bidra till en mer cirkulär ekonomi på två sätt. Dels genom att erbjuda tjänster till våra kunder där vi hjälper dem att bli mer cirkulära. Sedan 2018 har vi haft återvinning och återanvändning som tjänst där vi hämtar upp och tar hand om gamla saker som kunderna inte längre vill ha.

Det som går att ge nytt liv skänker vi vidare, övrigt skräp sorterar vi och lämnar på återvinningscentral. Vi kan också göra mycket för det cirkulära tänket när vi själva köper tjänster och produkter.

Ett exempel är vårt nya huvudkontor som vi flyttar in i 2022. Miljöperspektivet har varit med i hela byggprocessen, och för att göra flytten och lokalanpassningen mer resurseffektiv har vi bland annat valt att återbruka möblemang från tidigare hyresgäst och gjort hållbara materialval till möbler och annan inredning.



Initiativ för ökad cirkularitet



TJÄNST FÖR ÅTERVINNING OCH ÅTERANVÄNDNING

Vi hjälper våra kunder att bli mer cirkulära genom att ha återvinning och återanvändning som tjänst. Vi hämtar upp och tar hand om gamla saker som kunderna inte längre vill ha. Det som går att ge nytt liv skänker vi vidare, övrigt skräp sorterar vi och lämnar på återvinningscentral.



ÅTERBRUK

I vårt pågående flyttprojekt har vi i möjligaste mån återbrukat de material och den inredning som redan fanns på plats.



ÅTERVINNING AV ELEKTRONIKPRYLAR

Med företaget Inrego återanvänder vi och ger vi ett nytt liv till våra gamla mobiler, datorer och andra teknikprylar.

Vill du veta mer?

Gå in på www.hemfrid.se eller
hör av dig till info@hemfrid.se
