

REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN

Innledning

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Hovedformålet med loven er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Loven skal også sikre at allmennheten har tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer sin menneskerettighetsrisiko.

Denne redegjørelsen utgis av Norlandia Health and Care Group (heretter «NHC») og dekker i tillegg følgende konsernselskaper:



Norlandia barnehager
Barnehagedrift
Skolefritidsordning



Aberia
Barneverntjenester
Omsorg og avlastning
Personlig assistanse



Hero Group
Asylmottak
Tolketjenester
Undervisning



Norlandia Care
Sykehjem
Hjemmetjenester
Personlig assistanse
Pasienthoteller



Denne redegjørelsen inneholder en samlet beskrivelse av NHC og datterselskaper («NHC Gruppen») som anses som konsernselskaper etter regnskapsloven (eierandel i parentes):

- Hero Group AS (100%)
 - Med tilhørende datterselskaper som til enhver tid definert i regnskapsloven § 1-3.
- Norlandia Care Group AS (100%)
 - Med tilhørende datterselskaper som til enhver tid definert i regnskapsloven § 1-3.
- Aberia AS (100%)
 - Med tilhørende datterselskaper som til enhver tid definert i regnskapsloven § 1-3.

Norlandia Care Group AS har følgende datterselskap med individuell rapporteringsforpliktelse (eierandel i parentes):

- Norlandia Preschools (100%)

Hero Group AS, Aberia AS, Norlandia Care Group AS og Norlandia Preschools AS har individuelle rapporteringsforpliktelser og er dekket av denne redegjørelsen. Begrepet «NHC Gruppen» brukes når det refereres til tema knyttet til alle de ovennevnte selskapene, mens de enkelte navnene brukes når temaet bare gjelder det spesifikke selskapet.

Denne redegjørelsen omhandler perioden 1.juli 2022 til 31. desember 2022. Redegjørelsen beskriver NHC Gruppen sine retningslinjer og rutiner for å håndtere risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, hvilke

vesentlige risikoer NHC Gruppen har identifisert og tiltak NHC Gruppen har iverksatt som følge av de identifiserte risikoområder. Redegjørelsen er utstedt og er signert av styrene og daglig leder i hvert av selskapene som er omfattet av denne redegjørelsen. Redegjørelsen er videre publisert på hjemmesidene til selskapene. Enhver som henvender seg til NHC vil også kunne få redegjørelsen ved henvendelse til dag.rune.gabrielsen@norlandia.com.



Åpenhetsloven forplikter NHC til å:

- utføre aktsomhetsvurderinger i samsvar med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper,
- redegjøre for vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og
- svare på informasjonsforespørslers fra allmennheten.

NHC har siden lovens ikrafttredelse jobbet med å gjennomføre aktsomhetsvurderinger. Fokus har primært vært knyttet til steg 1 og 2 i aktsomhetsvurderingen: forankring og identifisering av risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. NHC har også hatt søkelys på å bygge kompetanse om åpenhetsloven, dens formål og selskapets forpliktelser.

Denne redegjørelsen beskriver våre retningslinjer og rutiner for å håndtere risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, hvilke vesentlige risikoer vi har identifisert og tiltak vi har iverksatt som følge av våre identifiserte risikoområder.

Vår virksomhet og driftsområde

NHC er et familieeid, multinasjonalt selskap med hovedkontor i Oslo. Eierne, Kristian og Roger Adolfsen, startet virksomheten tidlig på 1990-tallet og har siden oppstarten hatt fokus på et langsiktig, samfunnsansvarlig perspektiv. NHC er et holdingselskap som har som formål å eie aksjeposter i de underliggende selskap. Aktiviteten for øvrig består primært i konserninterne tjenester til datterselskaper herunder finansiering.

Konsernet består i dag av selskaper innen fagområder som helse- og omsorg, barnehager, integreringstjenester samt tjenester for enkeltpersoner og familier. Det har virksomhet i Norge, Sverige, Finland, Nederland, Tyskland og Polen. Vår virksomhet er mangfoldig, men et felles trekk blant våre brukere er at de er i en fase av livet hvor de trenger omsorg, pass eller bistand. Vår forståelse av deres behov strekker seg på tvers av divisjoner og land. Vi har som mål å være en velferdsinnovatør og et kraftsenter for å ivareta og utvikle velferd.

I NHC søker vi å forbedre menneskers liv, og vi ønsker å være en pådriver for positiv endring gjennom pionerarbeid med nye ideer og metoder

NHC har rundt 20 000 ansatte og når rundt 32.400 mennesker, inkludert klienter, brukere, barn, foreldre og pårørende gjennom våre ulike virksomheter og drift. Med denne brede rekkevidden følger både ansvar og muligheter. Policyene

og prosessene vi implementerer i virksomhetene våre har muligheten til å påvirke mange liv. Gjennom vårt arbeid ønsker vi å fremme økt bevissthet om bærekraftige temaer, og vi jobber for tiden med å implementere en mer strukturert tilnærming på tvers av organisasjonen for å sikre en høyere grad av kunnskap.

Gruppens selskaper opererer i arbeidsintensive sektorer, og derfor er våre ansatte vår mest verdifulle ressurs. NHCs mest betydningsfulle bidrag i samfunnet kommer fra de ansatte som tilbyr tjenester som er verdifulle for individuelle brukere og for det større fellesskapet. Derfor er det viktig for NHC at våre ansatte engasjeres i utviklingen av våre virksomheter, føler seg inspirerte og verdsatt, og har en følelse av stolthet i sitt daglige arbeid.

Retningslinjer og rutiner for arbeidet med aktsomhetsvurderinger / Slik jobber vi med aktsomhetsvurderinger

NHC Gruppen har forpliktet seg til å opptre ansvarlig og sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Denne forpliktelsen er inntatt i Policy om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som er vedtatt av styret, samt i våre etiske retningslinjer. I våre policies og retningslinjer forplikter vi oss til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i henhold til OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Daglig leder i de ulike konsernselskapene har ansvar for oppfølging av disse forpliktelsene og rapporterer til styret minst årlig.

NHC Gruppen har også andre retningslinjer som er retningsgivende for vårt arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår. Dette inkluderer Personalhåndbok, Etiske retningslinjer, Policy for likestilling og mangfold, Policy for kvalitet, Policy for bærekraft, HMS-policy, innkjøpspolicy og policy for personvern.

I 2022 og 2023 har vi deltatt i et felles prosjekt med flere selskaper i gruppen for å implementere åpenhetsloven. Prosjektet har inkludert kompetansebygging innen åpenhetsloven ved ekstern rådgiver, bistand med aktsomhetsvurderinger, presentasjon til styret og informasjon til de ansatte.

Vi har følgende rutiner for å håndtere vår menneskerettighetsrisiko:

- Rutiner for ansettelse
- Rutiner for lønnsfastsettelse
- Rutiner for oppfølging av ansatte
- Rutiner for avvikshåndtering
- Rutiner for internkontroll
- Varslingsrutiner. Varsling skal skje til nærmeste leder eller egen varslingskanal for NHC Gruppen. Varsling kan gjøres anonymt.

Risikovurdering:

NHC Gruppen har i arbeidet med implementering av åpenhetsloven jobbet etter et rammeverk basert på OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Vi har først gjennomført en bred risikokartlegging for å identifisere de områdene innenfor vår virksomhet, blant våre forretningspartnere og i vår leverandørkjede hvor det er mest sannsynlig at signifikant risiko for faktiske eller potensielle brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter forekommer.

Når det gjelder leverandørkjeden har vi brukt en systemleverandør, Cemasis, for kartlegging av kritiske leverandører. I første omgang har vi undersøkt ca. 350 av de viktigste leverandørene fra et risikoperspektiv. Disse har fått tilsendt et spørreskjema med spørsmål om hvordan de arbeider med menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Svarprosenten var 3%. Vi er ikke fornøyd med svarprosenten og vil fortsette arbeidet med å innhente informasjon fra leverandørkjeden. Svarene som ble mottatt var tilfredsstillende og avdekket ingen spesiell risiko knyttet til menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Vi har i tillegg en egen oversikt over alle sine leverandører i Norge i eget system (Ignite). Basert på den lave responsen fra leverandører gjorde vi et uttrekk på ca. 3600 leverandører og gjennomførte en analyse som baserer seg på at Ignite tar utgangspunkt i evaluering av leverandørenes risiko knyttet til brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, også kalt sosialrisiko.

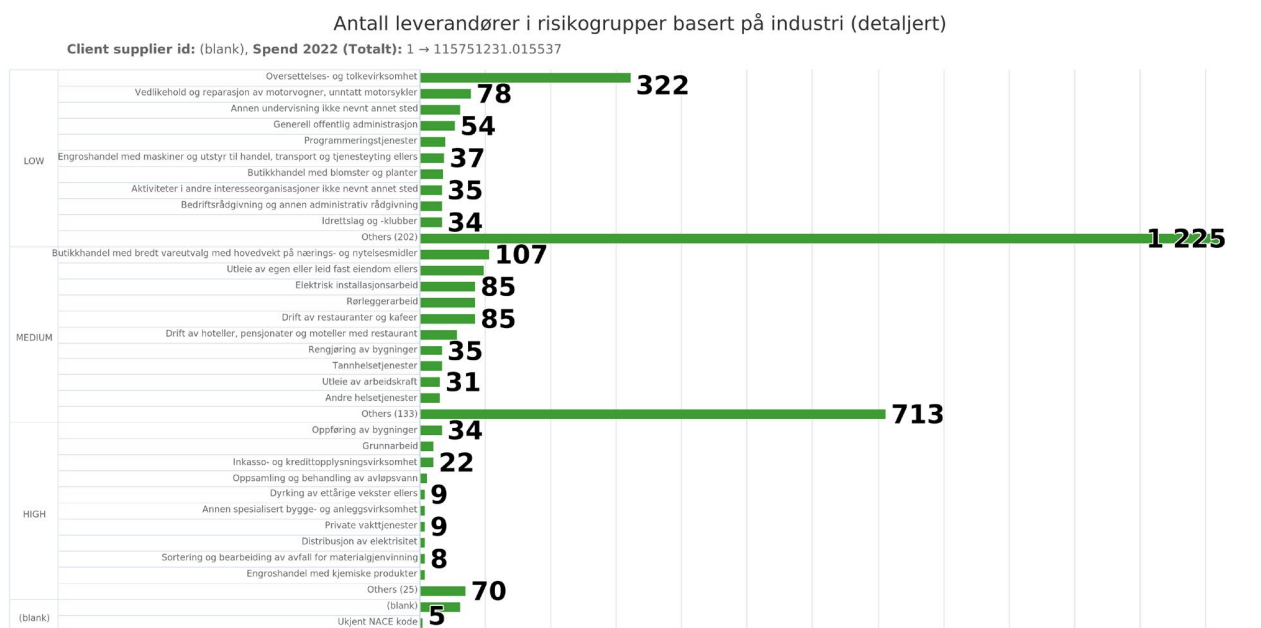
For å komme frem til et utgangspunkt benytter vi oss av risikofaktorer knyttet til geografi og industri, og bruker et snitt av disse faktorene for å si noe om sosialrisiko.

Denne analysen bruker ITUC sin indeks for arbeidsforhold som grunnlag for å si noe om risikoen tilhørende et land. ITUC deler landene inn i 6 kategorier:

1. Sporadiske brudd på rettigheter
2. Gjentatte brudd på rettigheter
3. Regelmessige brudd på rettigheter
4. Systematiske brudd på rettigheter
5. Ingen garanti for rettigheter
6. Ingen garanti for rettigheter på grunn av sammenbrudd i rettsstaten

I feltet geografisk risiko vil omgjøre dette til "Lav", "Middels" og "Høy" på følgende måte:

1. Kategori 1 = "Lav"
2. Kategori 2-3 = "Middels"
3. Kategori 4-6 = "Høy"



Omfang: Vi praktiserer en risikobasert tilnærming som er basert på forholdsmessighetsprinsippet i åpenhetsloven. Prosessene og rutinene i arbeidet med åpenhetsloven er knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet, leverandørkjeder og forretningspartnere. Egen virksomhet er vurdert til lav risiko med begrunnelse i gode interne prosesser, høy grad av compliance mht. etablert norsk lovverk.

Avgrensing: Gjennom eierskapsforvaltning og styreinstruks er vi bevisste vårt ansvar gjennom åpenhetsloven for våre deleide selskaper. Forretningspartnere som leverer varer eller tjenester direkte til virksomheten, har vi relativt få av. Våre forretningspartnere er i hovedsak norske konsulenter, og vi anser disse som lavrisikoaktører knyttet til risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og de har derfor ikke vært prioritert i denne første aktsomhetsvurderingen etter åpenhetsloven.

I forbindelse med risikokartleggingen har NHC Gruppen også vurdert typisk bransjerisiko, geografisk risiko, selskapsspesifikk risiko og produkt-/tjenesterisiko. Vi har undersøkt relevante kilder som Human Rights Sector Guide Report fra Insitute for Human Rights and Business¹, EBRD Environmental and Social Risk Categorisation List som

¹ www.ihrb.org

vurderer sosial risiko for ulike næringer², DFØS høyrisikoliste³, OECDs sektorspesifikke retningslinjer⁴, the International Trade Union Confederation (ITUC) Global Rights Index⁵ og World Justice Project⁶.

For å prioritere våre viktigste risikoområder har vi benyttet følgende kriterier: alvorlighetsgrad av potensielle negative konsekvenser, sannsynligheten for at negative konsekvenser oppstår og NHCs tilknytning til risikoen.

Basert på risikokartleggingen vil følgende risikoområder prioriteres av NHC Gruppen:

- Diskriminering og trakassering
- Retten til liv, frihet og sikkerhet
- Individets rettigheter
- Retten til arbeid og til et godt arbeidsmiljø
- Personvern og databeskyttelse
- Bevegelsesfrihet
- Representasjon av sårbare grupper
- Brudd på lokale forskrifter

NHC har ikke avdekket brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i rapporteringsåret. NHC har heller ikke avdekket vesentlig risiko for brudd/negative konsekvenser.

Tiltak for kommende år

Vi jobber kontinuerlig med risikovurdering av selskapets aktiviteter og bruk av forretningsforbindelser (leverandører og partnere). Vi har identifisert flere konkrete tiltak for arbeidet fremover:

Tiltak	Forventet effekt
Vi skal videreutvikle aktsomhetsvurderingen på bakgrunn av erfaringene vi gjør	Ytterligere forbedre analysene
Vi skal heve kompetansen internt i vårt selskap på ansvarlig innkjøpspraksis. Dette skal vi gjøre gjennom å bedre on-boardingen av leverandører og kontinuerlig innhente signerte leverandørreklæringer.	Pre-kvalifisering av alle leverandører for å kunne levere varer og tjenester
Vi skal implementere «Retningslinjer for arbeid med åpenhetsloven» på bakgrunn av de erfaringer vi gjør	Sikre enda større grad av involvering og medvirkning og forståelse i organisasjonen.
Vi skal tilrettelegge for at alle selskap som er / blir omfattet av åpenhetsloven kan benytte våre maler og metodikk også våre selskap som er utenfor Norge	Legge inn rutiner inn i bærekrafts arbeidet og ESG.

Vi opplever at dialogen med leverandørene er en viktig effekt av arbeidet med åpenhetsloven. Våre leverandører mener de i hovedsak følger lov og regler, men har manglende rutiner på dokumentasjon. Det er derfor viktig at dette blir etterspurt slik at de kan forbedre sine rutiner.

NHC har ikke avdekket tilfeller som krever gjenoppretting eller erstatning i rapporteringsåret.

² [ebrd-risk-english.pdf](#)

³ [Høyrisikolisten | Anskaffelser.no](#)

⁴ [OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct - OECD](#)

⁵ [ITUC GRI - Countries \(globalrightsindex.org\)](#)

⁶ <https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/country/2022/>

Spesielt om konsernselskapene med egen redegjørelsesplikt

Hero Group AS (Hero):

Hero tilbyr tjenester rettet mot flyktninger og innvandrere i Norge, Sverige, Finland og Tyskland. Med høyt utviklede velferdssystemer basert på høy sysselsetting for både menn og kvinner, trenger de skandinaviske landene at nyankomne raskt blir bidragsyttere. For å lette effektiv integrering av nye borgere trenger vi kontinuerlig innovasjon og sosialt entreprenørskap. Hero driver mottakssentre, tolketjenester, barnehager og integreringstjenester for å legge til rette for slik integrasjon. Våre største kunder er Utlendingsdirektoratet i Norge og Statens flyktningkontor i Tyskland, og vi leverer også tjenester til en stor mengde kommuner og private selskaper.

Det er ikke oppdaget faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser gjennom aktsomhetsvurderingen for Hero Group AS. Hero sin leverandørkjede består primært av større virksomheter hjemmehørende i Norge, disse skal gjøre egen aktsomhetsvurdering. Risikoen blir følgelig lavere. Ved kjøp av varer/tjenester fra mindre virksomheter må vi i større gjennomføre løpende aktsomhetsvurdering i forbindelse med anskaffelse og kontraktsinngåelse.

Nedenfor fremgår en oversikt over konkrete gjennomførte og planlagte tiltak for prioriterte områder, og forventet effekt:

Tema	Beskrivelse	Risikovurdering	Tiltak	Forventet effekt
Industri	Diskriminering	Diskriminering i norske asylmottak kan omfatte etnisk, religiøs, kjønnsbasert, seksuell orientering/kjønnsidentitet og funksjonsevne-diskriminering, som kan uttrykkes gjennom trakassering, manglende tilrettelegging og begrensede rettigheter.	Tiltak for å redusere risikoen for diskriminering i asylmottak inkluderer opplæring og bevisstgjøring, klare retningslinjer, tilrettelegging for mangfold, sensibilisering og dialog, rapporteringsmekanismer, og konsekvenser for dem som bryter retningslinjene. Leverandører til våre mottak lokalt skal fylle ut leverandørklæring ved avtaleinngåelse.	Tilby mer omfattende opplæring og kompetanseheving til ansatte for å styrke deres kunnskap og ferdigheter i å håndtere diskriminering og fremme inkludering. Dette vil bidra til å minimere risikoen for diskriminering. Vil redusere risiko for uønsket atferd fra tjenesteleverandører til mottakene.
Industri	Retten til liv, frihet og sikkerhet	En iboende risiko for både brukere og ansatte i forhold til overnattingstjenesten. Historisk sett har det vært opptøyer og lignende hendelser i ulike overnattingssteder. Dette gjelder generelt for bransjen	Sørger for at ansatte får opplæring i konflikthåndtering, deeskaleringsteknikker og beredskapssituasjoner. Trening i håndtering av utroligheter kan gi dem nødvendige ferdigheter til å opprettholde ro og sikkerhet i slike situasjoner. Sørge for at leverandørkjeden fyller ut leverandørklæringer. Stille krav til rimelige arbeidsforhold etc. Ved kjøp av varer og tjenester	Implementering av robuste sikkerhetstiltak som adgangskontrollsystemer, alarm- og varslingssystemer og fysiske barrierer for å begrense uønsket adgang og beskytte både brukere og ansatte. Dette vil bidra til å minimere risikoen for brudd på retten til liv, frihet og sikkerhet. Vil bidra til å sikre at Hero støtter seg på en ansvarlig leverandørkjede.

			fra leverandører som ikke selv utfører aktsomhetsvurdering etter åpenhetsloven.	
Industri	Trakassering	<p>Dette medfører i hovedsak en risiko for brukere ved oppholds sentraler, og det er i hovedsak brukere som kan påføre slik risiko. Motstand fra lokalsamfunnet mot flyktninger kan også føre til diskriminering av brukere</p>	<p>Opprettholde åpen og tydelig kommunikasjon med brukerne og lokalsamfunn om regler, forventninger og konsekvenser knyttet til uønsket atferd. Informasjon om nødprosedyrer og hvem man skal kontakte i en nødsituasjon bør være lett tilgjengelig og godt kjent for både ansatte og brukere</p>	<p>Sørge for å etablere klare kommunikasjonskanaler mellom brukerne og personalet, og opprettholde åpen dialog for å identifisere og adressere eventuelle bekymringer eller misforståelser som kan oppstå. Dette vil bidra til å minimere risikoen for diskriminering og trakassering.</p>

Aberia AS (Aberia)

Aberia tilbyr barneomsorgstjenester, avlastningshjem heldøgns omsorg og personlig assistanse til barn, ungdom og voksne med ulike typer funksjonshemminger. Selskapet ble etablert i 2010 og har for tiden rundt 880 enheter i Norge og Sverige. Vår visjon er å sikre verdighet for den enkelte, og vi har som mål å gi mennesker den støtten de trenger for å kunne leve et så selvstendig liv som mulig.

Det er ikke oppdaget faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser gjennom aktsomhetsvurderingen

Nedenfor fremgår en oversikt over konkrete gjennomførte og planlagte tiltak for prioriterte områder, og forventet effekt:

Tema	Beskrivelse	Risikovurdering	Tiltak	Forventet effekt
Industri	Brudd på individers rettigheter	<p>Brukerne er ofte utfordrende (og noen ganger voldelige). Bruk av makt mot brukerne kan noen ganger være nødvendig.</p>	<p>Gi omfattende opplæring til de ansatte om sikkerhet, håndtering av utfordrende situasjoner og voldsforebygging. Sørg for at de ansatte er kjent med nødvendige prosedyrer, retningslinjer og juridiske rammer for bruk av makt når det er nødvendig. Tilby opplæring i kommunikasjon og konfliktløsning for å minimere behovet for maktbruk. Det er avsatt egne opplæringsressurser i Aberia som driver</p>	<p>Ved å tilby spesialisert opplæring i voldsforebygging og konflikthåndtering vil gi de ansatte ferdigheter til å deeskalere situasjoner og håndtere potensielt aggressive eller utfordrende atferd. Dette vil videre fremme en kultur for tidlig intervensjon og rapportering av bekymringsfull atferd og følgelig minimere risikoen for brudd på individers rettigheter.</p>

			kontinuerlig vergetrening for ansatte på alle avdelinger.	
Industri	Retten til liv, frihet og sikkerhet	Tydelige miljøterapeutiske retningslinjer og en streng oppfølging av gjeldende lovverk er nødvendig for å sikre brukeres rettighet. Høy kompetanse blant medarbeidere sikrer i stor grad brukeres rettigheter.	Sørge for gode opplæringsprogram for ansatte slik at ansatte er kjent med nødvendige prosedyrer, retningslinjer og juridisk rammeverk. Det brukes vesentlige ressurser på rekruttering av kompetent personell i henhold til kontrakts og lovkrav. Ved anskaffelse eller bygging av eiendom er det fokus på ansatte og brukeres sikkerhet	Implementere tiltak for å redusere risikoen for vold og trusler, for eksempel installasjon av sikkerhetssystemer og alarmsystemer. Samarbeid med lokale politimyndigheter, helsetilsynet eller andre relevante instanser for å få veiledning, råd og støtte i å håndtere risiko og forebygge vold.
Industri	Retten til arbeid og til et godt arbeidsmiljø	Svært krevende brukere i bransjen som innebærer at de ansatte kan bli truet som følge av arbeidet. Det er også hendelser hvor det er blitt brukt vold mot de ansatte.	Sørger for at de ansatte er kjent med nødvendige prosedyrer, retningslinjer og juridiske rammer for bruk av makt når det er nødvendig. Ha et fungerende avvikssystem som fanger opp virksomhetens mønster knyttet til vold og trusler. Overvåking av ansattes arbeidsmiljø skjer også gjennom virksomhetens internkontroll og ledelsens regelmessige gjennomgang av resultatene	Gjenkjenne og iverksette relevante tiltak. Fremme en åpen og effektiv kommunikasjonskultur der ansatte kan dele bekymringer, erfaringer og observasjoner angående risiko. Etablere kanaler for rapportering av trusler, hendelser eller mistanke om vold, og oppfordre de ansatte til å melde fra.
Industri	Personvern og databeskyttelse	Representasjon av utsatte grupper øker risikoen. Tjenesten innebærer behandling av personopplysninger til brukere.	Klare retningslinjer for beskyttelse av personopplysninger. Det er implementert passende tekniske og organisatoriske tiltak for å sikre datasikkerhet og personvern, inkludert begrensninger på tilgang til sensitive opplysninger.	Opplæring av ansatte om personvernbestemmelser og riktig håndtering av personopplysninger, samt implementering av tiltak som forhindrer uautorisert tilgang eller lekkasje av informasjon. Innføring av passende tekniske og organisatoriske tiltak, som kryptering av data, regelmessig sikkerhetskopiering, og rutiner for varsling og håndtering av brudd på personvern. Dette for å sikre at personopplysninger

				blir behandlet på en trygg og ansvarlig måte.
--	--	--	--	---

Norlandia Care Group AS (Norlandia Care):

Norlandia Care driver sykehjem, hjemmetjenester og pasienthotell i Norge, Sverige og Finland. Våre tjenester er et supplement til kommunenes tilbud og helsevesenet, og vi opererer innenfor velferdsmodellen. Kombinasjonen av våre tjenester og ekspertise gjør oss unike i markedet. Innen eldreomsorg og pasienthotell har vi helt fra starten i 1997 vært opptatt av å kombinere kompetanse fra de to forretningsområdene. Innen eldreomsorg har vi vektlagt hotelltjenester; tilsvarende tilbyr vi skreddersydd medisinsk service med vår omsorgskompetanse fra sykehjemsdrift i hotelloperasjoner. I Norlandia Care tilbyr vi individuell omsorg med mål om å gjøre livet godt for alle - hver dag.

Det er ikke oppdaget faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser gjennom aktsomhetsvurderingen

Nedenfor fremgår en oversikt over konkrete gjennomførte og planlagte tiltak for prioriterte områder, og forventet effekt:

Tema	Beskrivelse	Risikovurdering	Tiltak	Forventet effekt
Industri	Håndtering av brukere	Eldre mennesker har økt risiko for fall, og håndtering av brukere i eldreomsorgen kan innebære risiko for både brukeren og omsorgspersonalet. Dette kan resultere i skader som brudd, blåmerker eller hodeskader.	Det er gjennomført risikovurderinger av brukernes omgivelser.	Fremme en åpen og effektiv kommunikasjonskultur på arbeidsplassen, både internt mellom ansatte og eksternt mellom pårørende og andre omsorgsaktører. Sørg for at informasjon og observasjon om brukernes behov, helsestatus og eventuelle risikofaktorer deles på en ansvarlig og konfidensiell måte for å sikre kontinuitet i omsorgen.
Industri	Privatliv og databeskyttelse	Tjenestene involverer behandling av sensitive personopplysninger for sårbare grupper, noe som gjør at det er en iboende risiko for brudd.	Tydelige retningslinjer og prosedyrer for håndtering og lagring av personopplysninger, inkludert krav til informasjonssikkerhet og begrensninger i tilgang til sensitive data.	Opplæring av ansatte om personvernbestemmelser og riktig håndtering av personopplysninger, samt implementering av tiltak som forhindrer uautorisert tilgang eller lekkasje av informasjon. Innføring av passende tekniske og organisatoriske tiltak, som kryptering av data, regelmessig sikkerhetskopiering, og rutiner for varsling og håndtering av brudd på personvern. Dette for å sikre at personopplysninger blir behandlet på en trygg og ansvarlig måte.

Industri	Representasjon av sårbare grupper		Sørge for at de ansatte har tilstrekkelig opplæring og kompetanse i eldreomsorg, inkludert kunnskap om aldersrelaterte utfordringer, demensomsorg, medikamenthåndtering og kommunikasjonsteknikker.	<p>Rutiner for kontinuerlig evaluering av omsorgstjenestene, inkludert risikovurderinger, tilbakemeldingssystemer og kvalitetsforbedringsprosesser. Dette vil bidra til å identifisere svakheter, implementere nødvendige tiltak og sikre at beste praksis følger.</p> <p>Ved å sørge for at de ansatte har tilstrekkelig opplæring og kompetanse vil dette bidra til å forberede omsorgskvaliteten og redusere risikoen for feilbehandling eller misforståelser.</p>
-----------------	-----------------------------------	--	---	---

Norlandia Preschools AS (Norlandia Barnehager)

Norlandia Barnehager driver barnehager og skolefritidsordninger i Norge, Sverige, Finland, Nederland, Tyskland og Polen. Målet vårt er å lære barna i våre barnehager å være nysgjerrige, utforske verden og utvikle egne ideer. Gjennom vår barnehagedrift kan vi påvirke adferden til kommende generasjoner.

Våre barnehager etableres og utvikles av lokale entusiaster som ønsker å skape et trygt og utviklende miljø for barn i samfunnet. Dette skaper sterke og inspirerende lokale kulturer, som gjør våre fasiliteter til et godt sted å være - både for barn og ansatte. Norlandia Barnehager opprettholder og utvikler denne kulturen. Samtidig legger vi til rette for utveksling av kunnskap og erfaring mellom våre barnehager, mellom kommuner og fylker, samt på tvers av landegrensene.

Det er ikke oppdaget faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser gjennom aktsomhetsvurderingen.

Nedenfor fremgår en oversikt over konkrete gjennomførte og planlagte tiltak for prioriterte områder, og forventet effekt:

Tema	Beskrivelse	Risikovurdering	Tiltak	Forventet effekt
Industri	Helse og sikkerhet	Brudd på forskrifter kan føre til mangelfull sikkerhet i barnehagemiljøet, som for eksempel utilstrekkelig tilsyn, farlige lekeområder, feil bruk av utstyr eller mangel på brannsikkerhetstiltak.	Sørger på tilstrekkelig tilsyn med barna gjennom god bemanning og klare retningslinjer for tilsynsforhold. Personalet er oppmerksomme, til stede og i stand til å håndtere eventuelle nødsituasjoner som kan oppstå.	Kommunikasjon med foreldre om sikkerhetstiltakene som er på plass i barnehagen og oppfordring til å rapportere eventuelle bekymringer eller observasjoner er forventet å minimere risikoen. Det å dele relevant informasjon om barnas sikkerhet og oppdateringer om eventuelle endringer i rutiner eller fasiliteter vil videre redusere risikoen.

Oppsummering og veien videre

I tillegg til ovennevnte prioriterte områder vil vi det neste året jobbe med å forbedre gjennomføringen av aktsomhetsvurderingen og bygge kompetanse på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

NHC Gruppen vil følge opp gjennomføring og tiltak som er igangsatt som følge av aktsomhetsprosessen beskrevet ovenfor. Dette gjøres gjennom et risikoregister hvor de relevante vurderinger og tiltak fremkommer. Oppfølgingen inkluderer kommunikasjon med interessenter og rettighetshavere om hvordan eventuelle negative konsekvenser er håndtert, samt å sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er påkrevd.

Aktsomhetsvurderingene vil gjennomføres minst årlig, samt ved materielle endringer i risikobildet eller ved vesentlige endringer i selskapets risikovurderinger.

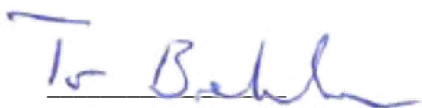
NHC Gruppen vil utstede redegjørelser og besvare informasjonshenvendelser som nærmere angitt i åpenhetsloven. Informasjonshenvendelser bes rettet til dag.rune.gabrielsen@norlandia.com.

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til åpenhetsloven § 5.

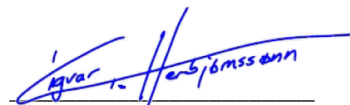
Redegjørelsen er godkjent av styrene i NHC Gruppen 28. juni 2023.

Redegjørelsen er signert elektronisk av styrets medlemmer og daglige ledere i NHC Gruppen.

Hero Group AS:

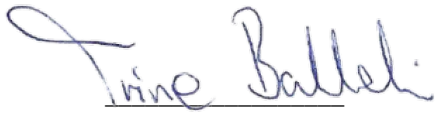


Tor Brekke
Daglig leder



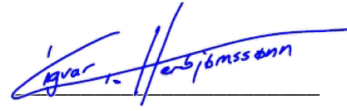
Yngvar Tov Herbjørnssønn
Styrets leder

Aberia AS:



Trine Elisabeth Bakkeli

Daglig leder



Yngvar Tov Herbjørnssønn

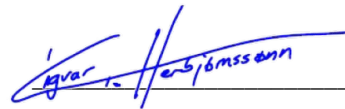
Styrets leder

Norlandia Care Group AS:



Yngvar Tov Herbjørnssønn

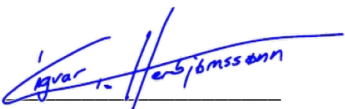
Daglig leder



Yngvar Tov Herbjørnssønn

Styrets leder

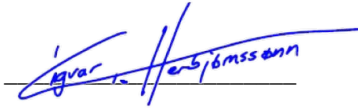
Norlandia Preschools AS:



Yngvar Tov Herbjørnssønn

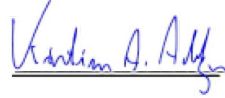
Styrets leder

Norlandia Health & Care Group AS:



Yngvar Tov Herbjørnsson

Daglig leder



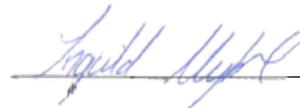
Kristian Arne Adolfsen

Styrets leder



Roger Adolfsen

Styremedlem



Ingvild Ragna Myhre

Styremedlem