



Hållbarhetsredovisning
Stiftelsen Carlanderska sjukhuset
2021

Innehåll

Hållbarhetsredovisning 2021	2
Beskrivning av företagets affärsmodell.....	2
Arbetsätt inom Hållbarhetsfrågor	2
Året som gått	3
Hållbarhet på Carlanderska.....	4
Hållbarhetsområden.....	4
Agenda 2030	4
Hållbarhet, områden, mål och mätetal	5
Mänskliga rättigheter	5
Mål och mätetal	5
Strategiskt mål – god vård med hög patientsäkerhet	6
Mål och mätetal	6
Hållbart arbetsliv	7
Mål och mätetal	8
Minskad miljö- och klimatpåverkan.....	9
Mål och mätetal	10
Långsiktig lönsamhet.....	11
Mål och mätetal	11
Motverkande av korruption	12
Mål och mätetal	12
Ecovadis.....	13
Handlingsplan och åtgärder	14
Planerad handlingsplan 2021	14
Utfall handlingsplan 2021	14
Planerad handlingsplan 2022	15
Väsentliga hållbarhetsrisker	16

Hållbarhetsredovisning 2021

Denna hållbarhetsredovisning är en bilaga till Stiftelsen Carlanderska Sjukhusets (CS) årsredovisning. En hållbarhetsredovisning ska innehålla följande delar:

- Beskrivning av företagets affärsmodell
- Policy inom hållbarhetsfrågor och resultat av tillämpning
- Väsentliga hållbarhetsrisker inom affärsförbindelser, produkter och tjänster samt hur vi har hanterat dessa
- Resultatindikatorer som är relevanta för verksamheten

Inom ovanstående ska följande beröras:

Miljöpåverkan, Sociala förhållanden, Personal, Mänskliga rättigheter och Motverkande av korruption.

Denna hållbarhetsrapport är upprättad av Chef HR/KMA under februari 2022 och avser rapportering av CS hållbarhetsarbete under 2021.

Beskrivning av företagets affärsmodell

Carlanderska sjukhuset är en stiftelse med Göteborgs Stad som huvudman. Stadgarna stipulerar att stiftelsen har till ändamål att bedriva sjukvård avseende såväl sluten- som öppenvård av såväl privat som offentlig karaktär samt hälsovård. En mer omfattande beskrivning av stiftelsen och affärsmodellen återfinns i vår Årsredovisning.

Arbetsätt inom Hållbarhetsfrågor

Eftersom Carlanderska drivs i stiftelseform är hållbarhetsfrågor väsentliga. Vi har inga ägare som skjuter till kapital eller plockar ut kapital och det är därför viktigt med en ekonomi i balans och en långsiktig lönsamhet för att kunna utveckla sjukhuset och säkerställa stiftelsens fortlevnad.

Stiftelsen har arbetat med kvalitets- och miljöfrågor under många år. Upprättandet av hållbarhetsredovisningen utgår från tidigare års rapport, gällande lagstiftning och befintliga kvalitets- och miljöpolicyer. Hållbarhetsredovisningen ger en nulägesbild av vårt arbete.

Året som gått

Hållbarhetsarbetet har under 2021, precis som 2020, påverkats mycket av den pågående pandemin, Covid-19. Innan pandemin bröt ut arbetade vi mycket med att reducera, återanvända och återvinna material men då smittan är en klass 3-smitta så behöver vi säkerställa minimal smittrisk och mycket av vårt avfall har då blivit klassat som smittförande farligt avfall. I övrigt har vi upprätthållit tidigare arbetssätt och trots olika typer av restriktioner försökt bibehålla mötesstruktur och arbetssätt.

Under året har det tillkommit krav från våra avtalspartner att redovisa vårt hållbarhetsarbete i ett screeningverktyg som heter Ecovadis. Vi kompletterar därför vår hållbarhetsredovisning med ett avsnitt enbart avseende Ecovadis och erhållit resultat.

I september 2021 genomfördes den årliga externa revisionen av DNV. På grund av pandemin blev våra certifikat förlängda i 6 månader samt att externrevisionen försköts med samma intervall. Revisionen avsåg en re-certifiering av miljöstandarderna/-arbetet och en periodisk revision av kvalitetsstandarderna/-arbetet.

Övriga inspektioner/revisioner som har skett under året är:

- Hållbarhetsredovisning i Ecovadis, ett globalt rapporteringsverktyg inom Hållbarhet
- Miljörevision, via Miljöförvaltningen i Göteborgs stad
- OVK, obligatorisk ventilationskontroll, för att säkerställa god ventilation och luftkvalitet
- Gasrevision, en genomgång av vår gasanläggning
- Läkemedelsrevision, en genomgång av vår hantering av läkemedel

I stort kan ovanstående inspektioner/revisioner summeras i att vi har ett gott resultat i samtliga. Några få korrigeringar ska åtgärdas under 2022.

Hållbarhet på Carlanderska

När det gäller hållbarhetsområden så ska vi redovisa hur vi arbetar med vår miljöpåverkan, våra sociala förhållanden, vår personal, med mänskliga rättigheter och motverkande av korruption. Utöver detta ska vi identifiera andra väsentliga hållbarhetsområden och då har vi valt att inkludera patientsäkerhet som ett av dessa områden.

I vår redovisning av Hållbarhetsarbetet 2021 inleder vi med utfall i våra identifierade hållbarhetsområden och därefter redovisar vi utfallet för vår handlingsplan för 2021 samt presenterar vår handlingsplan för 2022.

Hållbarhetsområden

De områden som vi arbetar med kan sammanfattas med rubrikerna:

- Mänskliga rättigheter
- God vård med hög patientsäkerhet
- Hållbart arbetsliv - inkluderar sociala förhållanden och personal
- Minskad miljö- och klimatpåverkan - inkluderar miljöpåverkan
- Långsiktig lönsamhet
- Motverkande av korruption – inkluderar etik

Arbetet med Patientsäkerhet sammanfattas i vår Patientsäkerhetsberättelse, resterande områden sammanfattas och redovisas under rubriken ”Hållbarhet hos oss”.

Agenda 2030

Agenda 2030 är 17 globala mål som FN:s medlemsländer enades om 2017.

Carlanderskas hållbarhetsarbete bedrivs på lokal nivå, men vi bidrar ändå till uppfyllandet av några av de globala målen. Under rubriken ”Hållbarhet hos oss” presenterar vi vårt hållbarhetsarbete och även vilka av de globala målen som de knyter an till. Genom att arbeta för att nå målen uppnår vi en miljömässig, social och ekonomiskt hållbar utveckling.

Under 2021 har vi kompletterat våra hållbarhetsområden med ytterligare mål från Agenda 2030 och bidrar till följande mål:

- 3: God hälsa och välbefinnande
- 4: God utbildning
- 5: Jämställdhet
- 7: Hållbar energi för alla
- 8: Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt
- 10: Minskad ojämlikhet
- 12: Hållbar konsumtion och produktion
- 14: Hav och marina resurser
- 15: Ekosystem och biologisk mångfald
- 16: Fredliga och inkluderande samhällen

Hållbarhet, områden, mål och mätetal

Mänskliga rättigheter

FN:s agenda 2030 grundar sig i de mänskliga rättigheterna och målen kan bara uppnås om principerna om deltagande, ansvarsskyldighet och icke-diskriminering respekteras.*

Carlanderskas arbete med mänskliga rättigheter syftar till att skapa en ansvarsfull och långsiktigt sund affärsverksamhet. Som vårdgivare arbetar vi med Mänskliga rättigheter ur ett vårdgivarperspektiv, arbetsgivarperspektiv och ett leverantörsperspektiv.

Utifrån vårt uppdrag som vårdgivare så har vi skyldighet att säkerställa att vi ger en god vård på ett likabehandlande sätt. Som stöd för detta har vi vår neutralitetspolicy som ska säkerställa att det är patienten som sätt i centrum.

Som arbetsgivare har vi förtydligat vårt förhållningssätt i vår personalpolicyer, i vår likabehandlingsplan och genom våra kollektivavtal. Som arbetsgivare har vi nolltolerans mot diskriminering och kränkande särbehandling och vi vill ha ett aktivt arbete med våra fackliga företrädare. Vi har kollektivavtal och vi stödjer våra medarbetares rätt att organisera sig. Vi samverkar med våra fackliga företrädare genom att ha regelbundna dialogmöten och skyddskommittémöte 2 gånger per år.

När det gäller antal upplevda kränkningar så gjordes en mätning i samband med årets medarbetarenkät, som genomfördes i november. I vår likabehandlingsplan finns en beskrivning om vart man vänder sig om man upplever kränkningar. Under 2021 har ingen upplevd kränkning anmälts till arbetsgivaren. Vi genomför årliga lönekartläggningar för att säkerställa att vi inte har osakliga löneskillnader p g a kön.

De mål som vi arbetar med presenteras under respektive hållbarhetsområde och summeras därför inte här.

Mål och mätetal

Inom ramen för *Mänskliga rättigheter* använder vi följande mål och mätetal:

	2021	2020	2019
Andel upplevda kränkningar	6	9	N/A
Antal dialogmöten	8 st	7 st	10 st
Antal osakliga löneskillnader	0	0	0
Antal skyddskommittémöten	3 st	3 st	3 st
Könsfördelning (K/M)	76 % – 24 %	73 % – 27 %	82 % – 18 %
Könsfördelning högsta ledningen (K/M)	25 % – 75 %	25 % -75 %	30 % - 70 %
Patientnöjdhetsundersökning	9,30	9,35	9,28

*globalamalen.se/manskligarattigheter

Strategiskt mål – god vård med hög patientsäkerhet

Som vårdgivare regleras vår verksamhet av lagar och regler. De tre viktigaste är Patientsäkerhetslagen, Patientlagen och Hälso- och sjukvårdslagen. Dessa tre syftar till att säkerställa en hög patientsäkerhet och minska vårdskador.



I Agenda 2030 knyter vårt arbete med hög patientsäkerhet an till mål nr 3 och 10, God hälsa och välbefinnande samt Minskad ojämlikhet.

Som grund för en god vård genomför våra medarbetare årligen det s k Hygienkörtet samt utbildning i HLR.

Under 2021 införde vi en enkätundersökning avseende Hållbart säkerhetsengagemang (HSE). Denna enkät innehåller 11 frågeställningar som kompletterar vår medarbetarenkät och syftar till att få en ökad systematisk uppföljning avseende medarbetarnas upplevelse av deras förutsättningar för att bedriva en god och säker vård.

En mer detaljerad beskrivning, av hur vårt patientsäkerhetsarbete bedrivs för att skapa förutsättningar för att bedriva en god vård med hög patientsäkerhet, återfinns i vår Patientsäkerhetsberättelse.

I Agenda 2030 knyter vårt arbete med god vård med hög patientsäkerhet an till mål nr 3 och mål nr 10, God hälsa och välbefinnande och Minskad ojämlikhet.

 <p>3 GOD HÄLSA OCH VÄLBEFINNANDE</p>	<i>Som vårdgivare ingår det i vårt uppdrag att tillhandahålla tjänster som har betydelse för befolkningens hälsa genom livet.</i>
 <p>10 MINSKAD OJÄMLIKHET</p>	<i>Som vårdgivare har vi en skyldighet att erbjuda vård ur ett likvärdigt perspektiv. Basen i detta arbete är Primärvården, som verkar i nätverk med kommunal omsorg, socialtjänst, specialiserad vård, civilsamhälle och andra aktörer. (Utdrag från SKR)</i>

Mål och mätetal

Inom ramen för hög patientsäkerhet använder vi följande mål och mätetal:

	2021	2020	2019
Avvikelser	670	470	510
Allvarliga vårdskador	0	0	0
Antal Lex Maria-/IVO-anmälningar	4	12	6
HSE	79	N/A	N/A

Hållbart arbetsliv

Carlanderska ska vara en attraktiv arbetsgivare ur ett flertal olika aspekter. Som grund för att skapa ett hållbart arbetsliv ska vi ha kollektivavtal, ha en god fysisk, social och organisatorisk arbetsmiljö samt att man som medarbetare ska uppleva att man har en god arbetssituation med rimliga arbetsvillkor.

Vårt arbetsgivarerbjudande består av en marknadsmässig lön, ett friskvårdbidrag, tillgång till förmånsportal, massage på arbetsplatsen, ersättning för sjukvårdskostnader upp till högkostnadskortets gräns, personalvårdsprogram, pensionsrådgivning och möjlighet att teckna gruppförsäkring.





Personalvårdsprogrammet ger anställda möjlighet till rådgivning inom olika ärenden som kan vara arbetsrelaterade eller icke-arbetsrelaterade, möjlighet till olika hälso- och självskattningstester samt tillgång till online-program inom ex. KBT.

En viktig aspekt för att uppnå ett hållbart arbetsliv är att man som medarbetare har möjlighet att påverka och möjlighet att bli lyssnad på. På Carlanderska har vi alltid strävat efter att säkerställa närhet till närmaste chef och till Carlanderskas ledning och därav har vi få chefsled. För att underlätta den interna kommunikationen har vi arbetsplatsträffar inom respektive enhet varje månad, ett intranät som är strukturerat för att tillgängliggöra information på ett enkelt sätt samt en upprättad struktur för intern kommunikation.

För att säkerställa att våra patienter får god vård arbetar vi aktivt med kompetensutveckling. Ramen för kompetensutvecklingen är de årliga medarbetarsamtalen och lönesamtalen. Inom ramen för det årliga medarbetarsamtalet fastställs en individuell kompetensutvecklingsplan för kommande år.

Utöver ovanstående bedriver vi ett aktivt arbetsmiljöarbete med fokus på social, organisatorisk, fysisk och IT-stöd. Vi gör årlig medarbetarundersökning i enlighet med SKR:s metodik, HME - Hållbart MedarbetarEngagemang.

I Agenda 2030 knyter vårt arbete med Hållbart arbetsliv an till mål nr 3, mål nr 4, mål nr 5 och mål nr 8, God hälsa och välbefinnande, God utbildning, Jämställdhet och Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

 <p>3 GOD HÄLSA OCH VÄLBEFINNANDE</p>	<p><i>Som medarbetare tillbringar man en stor del av sin arbetstid på arbetsplatsen. På Carlanderska försöker vi därför ha ett brett arbetsgivarerbjudande inom Hälsa och Välbefinnande.</i></p>
 <p>4 GOD UTBILDNING</p>	<p><i>För att säkerställa en god vård och kompetensutveckling för våra medarbetare har alla medarbetare ett medarbetarsamtal och ett lönesamtal per år. I samband med dessa samtal fastställs en kompetensutvecklingsplan som följs upp minst en gång per år.</i></p>
 <p>5 JÄMSTÄLLDHET</p>	<p><i>Att bidra till ett jämställt samhälle är en självklarhet för oss, både som arbetsgivare och som vårdgivare.</i></p>
 <p>8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT</p>	<p><i>Som arbetsgivare och förvaltare av stiftelsen har vi ett ansvar att erbjuda våra medarbetare bra arbetsvillkor samtidigt som vi säkerställer stiftelsens fortlevnad över tid.</i></p>

Mål och mätetal

Inom ramen för *Hållbart arbetsliv* använder vi följande mål och mätetal:

	2021	2020	2019
HME	83	76	N/A
Sjukfrånvaro	4,91 %	6,10 %	4,67 %
Personalomsättning	1,56 %	5,2 %	N/A
Tillbud/Olycksfall	31	29	38




Minskad miljö- och klimatpåverkan

Vårt arbete avseende kopplat till minskad miljö- och klimatpåverkan utgår ifrån våra betydande miljöaspekter. Våra betydande miljöaspekter är Fastighet, Vatten, Energi, Kemikalier, Transporter, Avfall, Upphandling/inköp, Läkemedel.

Vi arbetar aktivt med miljöfrågor på följande sätt:

- Alla nyanställda får en introduktion till vårt miljöarbete genom vår miljöfilm
- Alla verksamheter har egna miljöombud som introducerar nyanställda och hjälper verksamhetschef med miljöarbetet på den egna enheten
- Samtliga miljöombud ingår i en sjukhusövergripande grupp där relevanta miljöfrågor och arbetssätt diskuteras och utvärderas

I Agenda 2030 knyter vårt arbete med Minskad miljö- och klimatpåverkan an till mål nr 7, mål nr 12, mål nr 14 och mål nr 15, Hållbar energi för alla, Hållbar konsumtion och produktion, Hav och marina resurser samt Ekosystem och biologisk mångfald.

	<i>Som vårdgivare använder vi stora mängder energi för att säkerställa hög patientsäkerhet. Även med energireducerande åtgärder blir förbrukningen omfattande och då är det självklart att vi väljer att ha avtal som ger oss miljövänlig el.</i>
	<i>Som vårdgivare använder vi stora mängder materiel som då också genererar stora mängder avfall, både sådant som bedöms som farligt avfall och vanligt avfall. I vårt arbetssätt försöker vi hantera vårt avfall enligt principen: reducera – återanvända – återvinna.</i> <i>Reducera innebär exempelvis att bara köpa in det som behövs, bara skriva ut det som är nödvändigt och digitalisera så mycket som möjligt.</i> <i>Återanvända innebär att alltid försöka hitta ett annat användningsområde innan något slängs.</i> <i>Återvinna innebär att sortera enligt de fraktioner som finns och /eller skänka bort sådant som kan återanvändas hos andra.</i>
	<i>Som fastighetsägare har vi ansvar för vad vi släpper ut i våra avlopp. Vi arbetar aktivt med att ersätta kemikalier till mer miljövänliga alternativ.</i>
	<i>Vi arbetar aktivt med avfallssortering och reduktion av miljöbelastande preparat.</i>

Mål och mätetal

Inom ramen för *minskad miljö- och klimatpåverkan* använder vi följande mål och mätetal:

	2021	2020	2019
Avfall	126 ton	104 ton	68 ton
Riskavfall	13,4 ton	10,9 ton	11 ton
Energiförbrukning	2613 MWh	2654 MWh	2639 MWh
Fjärrvärme	2263 MWh	1845 MWh	1336 MWh
Vattenförbrukning	11912 m ³	11725 m ³	11982 m ³

Långsiktig lönsamhet



Carlanderska drivs i stiftelseform. Det innebär att det inte finns någon ägare som sätter vinstkrav eller någon finansiär som skjuter till medel om verksamheten genererar ett sämre resultat. Det är därför av stor vikt att det bedrivs ett aktivt arbete, både med att säkerställa lönsamhet samt att återinvestera i personal och utveckling.

Stiftelsen har därför som mål att generera 5 % lönsamhet över en tidsperiod på 5 år. Ett lägre mål inom detta område skulle försvåra arbetet med att underhålla fastighet, följa utvecklingen i samhället och att erbjuda goda anställningsvillkor.

När det gäller våra leverantörer så gör vi en leverantörsbedömning inför varje nytt behov och utvärdering av våra kritiska leverantörer.

Den stora utmaningen har fortsatt varit att säkerställa materialförsörjning, då många brister/långa leveranstider har varit kopplade till den pågående pandemin. Vi har, vid behov, koordinerat inköp av bristvaror via en utsedd person som har arbetat med att ta in offerter, konkurrensutsätta och förhandla priser. På så sätt har vi kunnat undersöka kvaliteten på produkter, att leverantören är seriös och att vi har fått bra pris och god kvalitet på produkten. Vi har inte vid något tillfälle stått helt utan material och läkemedel utan vi har varit aktiva i att säkerställa både pris, tillgång och kvalitet.

I Agenda 2030 knyter vårt arbete med långsiktig lönsamhet an till mål nr 8 och mål nr 12, Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt samt Hållbar konsumtion och produktion.

 <p>8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT</p>	<i>Den ekonomiska tillväxten ska ske på ett hållbart sätt, d.v.s. vi ska inte öka mer än att vi kan säkerställa långsiktig lönsamhet och vi ska samtidigt återinvestera i personalen på olika sätt.</i>
 <p>12 HÅLLBAR KONSUMTION OCH PRODUKTION</p>	<i>Vi ska ställa miljömässiga krav på våra inköp</i>

Mål och mätetal

Inom ramen för *Långsiktig lönsamhet* använder vi följande mål och mätetal:

	2021	2020	2019
Lönsamhet	4,4 %	3,9 %	2,4 %

Motverkande av korruption

Korruption kan delas in i fyra olika delar: affärsetiska förmåner, förtroendeskadliga förmåner, mutbrott och otillåten påverkan. Carlanderska arbetar på olika sätt för att för att minimera risken att detta ska uppstå.


Det grundläggande förhållningssättet är att vi som medarbetare inte ska ta emot eller ge gåvor i tjänsteutövning. Det finns emellertid situationer där det inte kan anses otillbörligt att ge eller att få en mindre gåva eller förmån, ett sådant mottagande eller givande ska ligga inom ramen för allmänt godtagbara umgängesformer. Det är förbjudet att begära någon form av löften, att ge någon form av löften eller att ge/få gåvor i syfte att skapa eller behålla affärer.

Risk för korruption kan uppstå i samtliga affärsrelationer. Carlanderska har som princip att alltid begära in minst tre offerter för att säkerställa pris, kvalitet och att vi inte har långvariga osunda affärsrelationer med olika leverantörer. Carlanderska har också en delgeringsordning inom inköp, där samtliga inköp som överstiger 50 tkr ska godkännas av sjukhuschef och ekonomichef. Denna gräns finns för att minimera risken att det uppstår affärsetiska eller förtroendeskadliga förmåner eller mutor. När det gäller attest av fakturor så har vi ett arbetssätt som säkerställer att det alltid är minst två personer involverade i granskning och attest.

Under 2021 har Carlanderska implementerat en Uppförandekod och infört en Visselblåsarfunktion.

Carlanderska sjukhuset har även en etikgrupp. Denna grupp diskuterar olika frågeställningar ur ett etiskt perspektiv och ger råd till sjukhuset i olika frågor. Alla medarbetare kan lyfta frågor till etikgruppen.

I Agenda 2030 knyter vårt arbete mot korruption och med etik an till mål nr 16, Fredliga och inkluderande samhällen.

	<i>Fredliga samhällen och frihet från våld utgör både ett mål och ett medel för hållbar utveckling. Inkluderande, ansvarsfulla och rättvisa institutioner är grunden för en god samhällsstyrning fri från konflikter, korruption och våld. Alla människor är lika inför lagen och ska ha lika tillgång till rättvisa och möjligheter att utöva inflytande och ansvarsutkrävande över beslutsfattande.</i>
---	---

Mål och mätetal

Inom ramen för *Motverkande av korruption* använder vi följande mål och mätetal:

	2021	2020	2019
Antal visselblåsarärenden	0	0	0
Antal förtroendeskadliga ärenden	0	0	0

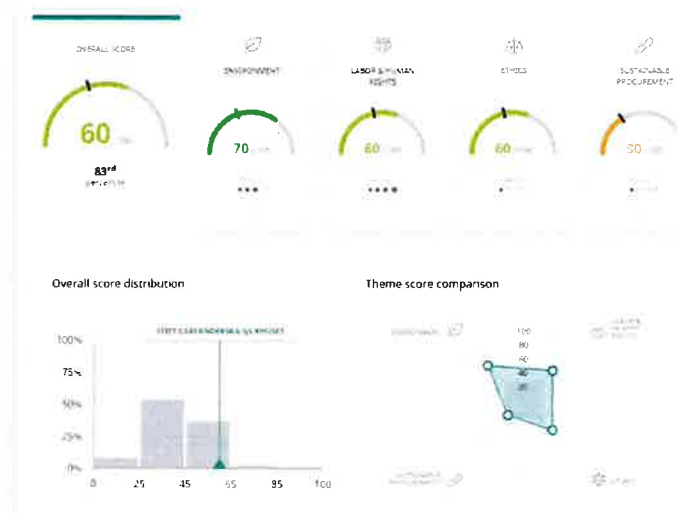
Ecovadis

Utöver ovanstående Hållbarhetsarbete har Carlanderska genomfört en hållbarhetscreening i ett verktyg som heter Ecovadis. Detta är ett krav från en av våra avtalsparter och för att arbeta med detta verktyg på ett korrekt sätt har vi valt att införliva detta i våra övergripande strategiska mål.

Ecovadis är ett verktyg som mäter hållbarhet inom fyra olika områden:

- Arbetsrättsliga villkor och mänskliga rättigheter
- Miljö
- Etik
- Hållbart inköp

Resultatet mäts på en skala 0-100 och för att bibehålla vårt avtal är kravet att vi levererar en score som överstiger 45 p. Den första granskningen genomfördes i december 2021 och då fick vi ett resultat om 60 p, vilket är rankat bland de topp 25 % av de bolag som rapporterar i detta verktyg och över den 83:e percentilen.



Utifrån resultatet ser vi ett behov av att arbeta med hållbarhet inom framför allt inköp och under första kvartalet 2022 förstärker vi organisationen med en avtalsansvarig som även kommer att arbeta med inköpsfrågorna och se över och omarbete vårt arbetssätt.

De åtgärder som beslutas utifrån resultatet i Ecovadis kommer att presenteras under rubriken Handlingsplan 2022.

Handlingsplan och åtgärder

Beslutade åtgärder ska rymmas inom ramen för våra strategiska mål och åtgärder. Detta för att inte skapa parallella eller motverkande aktiviteter. Nedan följer en beskrivning av planerade och genomförda åtgärder för 2021 samt planerade åtgärder för 2022. Samtliga åtgärder är beslutade och prioriterade utifrån våra övergripande strategiska mål, genomförda revisioner samt resultat i Ecovadis.

Planerad handlingsplan 2021

Följande aktiviteter var planerade för 2021:

- Genomföra väsentlighetsanalys med våra primära intressenter
- Färdigställande av identifiering av de 11 kvalitetsaspekterna enligt 15224
- Utarbeta nya miljömål tillsammans med Carlanderskas miljöombud
- Färdigställa arbetet med branschanpassningen av ISO 9001 till 15224 och ett processinriktat arbetssätt
- Ta fram Carlanderskas 3 viktigaste kliniska processer
- Omvandla kvalitets- och miljöpolicy till en gemensam hållbarhetspolicy
- Ta fram en Uppförandekod

Utfall handlingsplan 2021

Då verksamheten, precis som tidigare beskrivits, påverkats av den pågående pandemin har aktiviteterna som beslutades inför 2021 fått revideras.

- Genomföra väsentlighetsanalys med våra primära intressenter – ej klart
Arbetet med väsentlighetsanalysen har tillfälligt pausats. Detta beror på det pågående strategiarbetet med Carlanderska 2027. När det har färdigställts finns en uppdaterad strategi och utifrån denna ska intressentanalysen ses över och uppdateras. Detta beräknas vara klart 2022
- Färdigställa arbetet med branschanpassningen av ISO 9001 till 15224 och ett processinriktat arbetssätt
- Färdigställande av identifiering av de 11 kvalitetsaspekterna enligt 15224
- Ta fram Carlanderskas 3 viktigaste kliniska processer
Alla ovan punkter har samhörighet då de tillhör SS 15224. Under 2021 har ett stort arbete med uppsättning av nytt intranät och nytt dokumenthanteringssystem inletts. Inom ramen för detta arbete har en gemensam huvudprocess tagits fram för Carlanderska som legat till grund för dokumentöverflyttning. Detta arbete har tagit mer tid och behövt utföras under en längre tidsperiod för att prioritera verksamheten. Nytt beslut ska tas under 2022 om branschanpassning ska genomföras
- Utarbeta nya miljömål tillsammans med Carlanderskas miljöombud
*Uppdaterade miljömål har diskuterats under året. I samråd har det beslutats att fortsätta fokusera på våra väsentliga miljömål, **avfall, kemikalier, transporter**, för att vi ska kunna säkerställa att miljöarbetet fortsätter med rätt fokus*
- Omvandla kvalitets- och miljöpolicy till en gemensam hållbarhetspolicy
Under 2021 har en Hållbarhetspolicy tagits fram och kommunicerats internt
- Ta fram en Uppförandekod

Under 2021 har det arbetats fram en ny Uppförandekod som har kommunicerats internt

Planerad handlingsplan 2022

För 2022 planeras följande åtgärder inom Hållbarhet:

- Översyn av de väsentliga miljöaspekterna
- Förfinad mätning av kemikalier, avfall och energiförbrukning.
- Framtagande av Riktlinjer för gåvor
- Översyn av processer inom inköp och tillhörande arbetssätt
- Framtagande av digital strategi för att öka tillgängligheten för våra patienter
- Framtagande av nytt arbetssätt kopplat till strategisk kompetensförsörjning
- Införa registrering av tidsåtgång för kompetensutvecklande insatser, för att ta fram nyckeltal inom kompetensutveckling
- Förstärkning inom avtals- och inköpsarbetet genom rekrytering av en avtalsansvarig

Väsentliga hållbarhetsrisker

Utöver de hållbarhetsområden som finns definierade ovan tillkommer ytterligare aspekter. I nedan matris redovisas våra väsentliga hållbarhetsrisker och hur vi bevakar och hanterar dem.

Område	Väsentlig hållbarhetsrisk	Beskrivning/hantering
Ekonomi	Lönsamhet	Månadsvis uppföljning av budget och utfall
Kund/Beställare	Uppfyller ej krav i avtal Missnöjda patienter	Aktivt arbete med implementering och uppföljning av avtalsefterlevnad Årlig mätning av patientnöjdhet
Patient	Vårdskada	Arbete med avvikelserapportering, uppföljning och förbättringar Arbete med utredning av avvikelser, IVO-ärenden samt Lex Maria-ärenden
Medarbetare	Kompetensförsörjning Kompetensutveckling	Rekryteringsprocess utifrån kompetens och aktivt arbete med kompetensutveckling Aktivt arbete med strategisk kompetensförsörjningsplan
Verksamhetsutveckling	Att inte följa med i utveckling av branschen	Ständig bevakning av omvärld, nya upphandlingar, nya arbetsätt och metoder
Kvalitet	Ej fokus på förbättrings- och utvecklingsarbete Kvalitetsbrister	Systematiskt arbete med verksamhetsstyrning och med vårt ledningssystem att mäta, följa upp och förbättra våra resultat i samtliga dimensioner
Miljö	Väsentliga miljöaspekter	Ett aktivt miljöarbete tillsammans med våra miljöombud Förfinade mätningar av avfall, energiförbrukning och vattenförbrukning
Arbetsmiljö	Dålig arbetsmiljö för våra medarbetare	Ett aktivt arbetsmiljöarbete, i enlighet med våra framtagna riktlinjer
Säkerhet	Inbrott	Aktivt arbete med skalskyddsåtgärder och säkerhetsbarriärer för att förebygga, förhindra eller fördröja säkerhetspåverkande/-relaterade händelser

Område	Väsentlig hållbarhetsrisk	Beskrivning/hantering
Fastighet	Eftersatt underhåll Skada på fastighet	Aktivt arbete med underhållsplaner och avsättningar i budget
IT	Okontrollerad dataaccess Dataförlust	Aktivt arbete med informationssäkerhet
Mänskliga rättigheter	Att patienter inte får vård inom ramen för vårdgaranti eller avtalstider Att medarbetare inte har skäliga arbetsvillkor eller rimlig arbetsmiljö	Aktivt arbete med avtalsuppföljning och väntetidsmätningar Aktivt arbete med arbetsgivarerbjudandet, arbetsmiljömässiga villkor och uppföljningar/mätningar av dessa
Social hållbarhet	Osakliga löneskillnader Diskriminering	Aktivt arbete med lönekartläggning tillsammans med fackliga parter Information om vår plan mot kränkande särbehandling samt uppföljning i det årliga arbetsmiljöarbetet



Jan Lindblom, ordförande

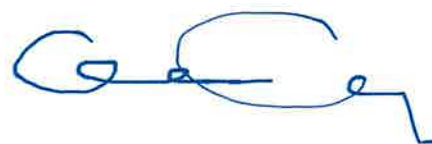


Niklas Teodorsson, vice ordförande

17



Ulla-Karin Näslund, ledamot



Mariella Olsson, ledamot



Jörgen Isgaard, ledamot



Kenan Gürbüz, ledamot