



# HÅLLBARHETSREDOVISNING

Stiftelsen Carlanderska sjukhuset

2023



CARLANDERSKA

CARLANDERSKA  
SJUKHUSET

## Innehåll

Hållbarhetsredovisning 2023 .....	2
Beskrivning av företagets affärsmodell .....	2
Arbetsätt inom Hållbarhetsfrågor .....	2
Året som gått .....	3
Hållbarhet på Carlanderska .....	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
Mål och mätetal .....	13
Sammanfattande kommentar.....	14
Handlingsplan och åtgärder.....	15
Genomförda åtgärder 2023 och handlingsplan 2024.....	15
Status avseende planerade åtgärder inom Hållbarhet 2023:.....	15
För 2024 planeras följande åtgärder inom Hållbarhet: .....	16
Väsentliga hållbarhetsrisker.....	17

## Hållbarhetsredovisning 2023

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 HR-chef under januari 2024 och avser rapportering av CS hållbarhetsarbete under 2023.

### Beskrivning av företagets affärsmodell

Carlanderska sjukhuset är en stiftelse där Göteborgs Stad utser styrelse. 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

Carlanderska drivs i stiftelseform och hållbarhetsfrågor är 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 befintlig Hållbarhetspolicy. Hållbarhetsredovisningen ger en nulägesbild av vårt arbete.

## Året som gått

Under 2023 har hållbarhetsarbetet pågått på samma sätt som under 2022. Vi har fortsatt fokus på att försöka reducera, återanvända och återvinna material, men framförallt har vi haft fokus på att försöka minimera användandet av engångsmaterial. Som exempel har vi bytt ut engångslakan mot flergångslakan och tagit bort användande av pappersmuggar. Under oktober hade vi även en hållbarhetsvecka för att ytterligare informera och påminna om vikten av detta arbete.

I övrigt har vi upprätthållit tidigare arbetssätt och då vi inväntar och förbereder oss för ny lagstiftning inom området. I dagsläget vet vi inte hur EU:s nya lagstiftning avseende CSRD och dubbel väsentlighetsanalys kommer att påverka vårt arbetssätt.

Vi har även fortsatt rapporterat vårt Hållbarhetsarbete i det internationella screeningverktyg Ecovadis.

Under 2023 har vi haft följande inspektioner/revisioner:

- Hållbarhetsredovisning i Ecovadis
- Gasrevision, en genomgång av vår gasanläggning
- Läkemedelsrevision, en genomgång av vår hantering av läkemedel
- Externrevision av DNV, avseende ISO 9001 och 14001

I stort kan ovanstående inspektioner/revisioner summeras i att vi har ett gott resultat i samtliga och de korrigeringar som skulle vidtas åtgärdades under 2023.

## 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 2023 inleder vi med utfall i våra identifierade hållbarhetsområden och därefter redovisar vi utfallet för vår handlingsplan för 2023 samt presenterar vår handlingsplan för 2024.

### 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
- 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.

Vår bedömning är att vårt hållbarhetsarbete bidrar till följande mål i Agenda 2030:

- 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 arbetsgivare har vi förtydligat vårt förhållningssätt i vår uppförandekod, i vår personalpolicy och i vår arbetsmiljöpolicy. Som arbetsgivare har vi nolltolerans mot diskriminering och kränkande särbehandling och vi genomför årliga lönekartläggningar. 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 skyddskommittémöten.

När det gäller antal upplevda kränkningar så gjordes en mätning i samband med årets medarbetarenkät, som genomfördes i december 2023. I vår plan mot kränkande särbehandling, som uppdaterades under 2023, finns en beskrivning om vart man vänder sig om man upplever kränkningar.

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:

	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<b>Andel upplevda kränkningar</b>	9	9	6	9	N/A
<b>Antal dialogmöten</b>	8 st.	9 st.	8 st.	7 st.	10 st.
<b>Antal osakliga löneskillnader</b>	0	0	0	0	0
<b>Antal skyddskommittémöten</b>	2 st.	2 st.	3 st.	3 st.	3 st.
<b>Könsfördelning (K/M)</b>	83%-17%	84%-16%	76%-24%	73%-27%	82%-18%
<b>Könsfördelning LG (K/M)</b>	73%-27%	75%-25%	75%-25%	75%-25%	70%-30%
<b>Könsfördelning styrelse (K/M)</b>	25%-75%	22%-78%	22%-78%	22%-78%	22%-78%



\*[globalamalen.se/manskligarattigheter](http://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.

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.

	<i>Som vårdgivare ingår det i vårt uppdrag att tillhandahålla tjänster som har betydelse för befolkningens hälsa genom livet.</i>
	<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:

	2023	2022	2021	2020	2019
<b>Avvikelser</b>	451***	646	670	470	510
<b>Allvarliga vårdskador</b>	0	0	0	0	0
<b>Antal Lex Maria-/IVO-anmälningar</b>	4	1	4	12	6
<b>HSE</b>	86	84	79	N/A	N/A
<b>Patientnöjdhetsundersökning*</b>	N/A	N/A	9,30	9,35	9,28
<b>NPS**</b>	79	N/A	N/A	N/A	N/A

\*Under 2023 ersattes vår patientnöjdhetsundersökning med en ny mätning, TyckOmOss.

Av denna anledning genomfördes inte mätningen under 2022.

\*\*NPS – Net promotor score – hur stor andel som skulle rekommendera Carlanderska som vårdgivare.

Infördes i maj 2023, så resultatet för 2023 avser inte hela året

\*\*\* På grund av en nedläsningsattack i november har vi inte kompletta data för 2023. Data för oktober och november saknas.

## 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, sjukvårdsförsäkring, friskvårdsbidrag, tillgång till förmånsportal, massage på arbetsplatsen och möjlighet att teckna gruppörsäkring. Sjukvårdsförsäkringen innehåller 3 delar, förebyggande insatser, akut hjälp samt rehabiliterande insatser.

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><b>3</b> 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><i>Alla våra medarbetare har tillgång till Hälsofrämjande tjänster och rehabiliteringstjänster via vår Sjukvårdsförsäkring och samtliga anställda har tillgång till Företagshälsovård vid arbetsrelaterade besvär.</i></p>
 <p><b>4</b> GOD UTBILDNING FÖR ALLA</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><b>5</b> JÄMSTÄLLDHET</p>	<p><i>Att bidra till ett jämställt samhälle är en självklarhet för oss, både som arbetsgivare och som vårdgivare.</i></p> <p><i>Vi genomför årliga lönekartläggningar för att säkerställa att det inte förekommer osaliga löneskillnader pga. kön.</i></p>
 <p><b>8</b> 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:

	2023	2022	2021	2020	2019
<b>HME</b>	84	83	83	76	N/A
<b>Sjukfrånvaro</b>	6,42 %	7,47 %	5,68 %	6,00 %	4,67 %
<b>Personalomsättning**</b>	5,93 %	3,72 %	2,65 %	1,57 %	N/A
<b>Tillbud/Olycksfall</b>	36***	38	31	29	38
<b>Kompetensutvecklingstid*</b>	8757h	7974h	8096h	8019h	N/A
<b>Friskvårdstimme</b>	4448h	3247h	N/A	N/A	N/A
<b>Arbetade timmar****</b>	459 109h	411 830h	387 963h	374 160h	N/A
<b>Antal anställda (FTE)*****</b>	279,78	260,31	253,63	243,49	N/A

\*Reviderade data pga. byte av statistiksystem

\*\*Reviderade data pga. byte av statistiksystem – personalomsättning mäts i det genomsnittliga värdet av antal avgångar av tillsvidare- samt provanställda medarbetare, i relation till antalet anställda.

\*\*\* På grund av en nedläsningsattack i november har vi inte kompletta data för 2023. Data för september, oktober samt november saknas.

\*\*\*\*Arbetade timmar inkluderar schematid, övertid, mertid, distansarbete, kompetenstid, friskvård etc.

\*\*\*\*\*Summan av de anställdas sysselsättningsgrad/antalet anställda, beräknas per dag – summeras per år





## Minskad miljö- och klimatpåverkan

Vårt arbete avseende kopplat till minskad miljö- och klimatpåverkan utgår ifrån våra betydande miljöaspekter som är Transporter, Avfall, Energiförbrukning, 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.

	<p><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></p>
	<p><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></p> <p><b>Reducera</b> innebär exempelvis att bara köpa in det som behövs, bara skriva ut det som är nödvändigt och digitalisera så mycket som möjligt.</p> <p><b>Återanvända</b> innebär att alltid försöka hitta ett annat användningsområde innan något slängs.</p> <p><b>Återvinna</b> innebär att sortera enligt de fraktioner som finns och/eller skänka bort sådant som kan återanvändas hos andra.</p>
	<p><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></p>
	<p><i>Vi arbetar aktivt med avfallssortering och reduktion av miljöbelastande preparat.</i></p>

## Mål och mätetal

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

	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<b>Avfall</b>	117 ton	145 ton	126 ton	104 ton	68 ton
<b>Andel återvunnet avfall</b>	50,3 ton	38,3 ton	38 ton	39,1	45,9
<b>Riskavfall</b>	*** (13 ton)	4770 kg (16 ton)	N/A (13,4 ton)	N/A (10,9 ton)	N/A (11 ton)
<b>Energi-förbrukning</b>	2507 MWh ***	2261MWh (2554 MWh)	N/A (2613 MWh)	N/A (2654 MWh)	N/A (2639 MWh)
<b>Fjärrvärme</b>	2029 MWh	2045 MWh	2263 MWh	1845 MWh	1336 MWh
<b>Vatten-förbrukning</b>	11793 m3	11871 m3	11912 m3	11725 m3	11982 m3

\*\*\* På grund av en nedläsningsattack i november har vi inte kompletta data för 2023, därav redovisas inte eget riskavfall eller egen energiförbrukning

I de fall vi kan särskilja vår egen förbrukning från generella siffror anges dessa först i tabellen, för att sedan kompletteras med de totala siffrorna. De totala siffrorna anger den tariffvikt som hämtas i vårt miljöhus, inom ramen för vårt fastighetsägaruppdrag, och avser således det totala avfallet eller förbrukning som sker i vår fastighet.



## 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.

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.

	<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>
	<i>Vi ska ställa miljömässiga krav på våra inköp</i>

## Mål och mätetal

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

	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<b>Lönsamhet</b>	TBC	3,8%	4,4 %	3,9 %	2,4 %

## Motverkande av korrupktion


Korrupktion kan delas in i fyra olika delar: affärsoetiska 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 korrupktion kan uppstå i samtliga affärsrelationer. Carlanderska har därför infört en uppförandekod, riktlinjer mot oegentligheter och ekonomisk brottslighet, en delegeringsplan, inköpsrutiner samt 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. Under 2022 bjöd Etikgruppen in professor Lars Sandman för att föreläsa om etiska frågeställningar avseende privat vård och sjukvårdsförsäkringar.

I Agenda 2030 knyter vårt arbete mot korrupktion 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, korrupktion 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 korrupktion* använder vi följande mål och mätetal:

	2023	2022	2021	2020	2019
<b>Antal visselblåsarärenden</b>	0	0	0	0	0
<b>Antal förtroendeskadliga ärenden</b>	0	0	0	0	0

## Ecovadis

Utöver ovanstående Hållbarhetsarbete har Carlanderska genomfört en hållbarhetsscreening 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 fem olika områden:

- Generellt hållbarhetsarbete
- 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.

### Mål och mätetal

Inom ramen för *Ecovadis* använder vi följande mål och mätetal:

	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<b>Totalt utfall</b>	TBC	68	60	N/A	N/A
<b>Percentil</b>	TBC	92:a	83:e	N/A	N/A

De åtgärder som beslutas utifrån resultatet i Ecovadis kommer att presenteras under rubriken Handlingsplan 2023.

## Sammanfattande kommentar

Hållbarhet består av ett flertal aspekter och, precis som alla bolag, har vi olika möjlighet till direkt och/eller indirekt påverkan av dessa.

Med hänsyn till kommande nya lagstiftning har fokus varit att bibehålla det gosa arbete som görs samt hitta förbättringar inom nuvarande områden. Utifrån ett miljöperspektiv har vi under 2023 valt att lägga fokus på energiförbrukning, avfall och minskad förbrukning av engångsmaterial.

Under 2023 har vi genomfört följande:

- Utbyte av engångslakan till flergångslakan på vår vårdavdelning. Detta innebär minskat avfall (förbränning) samt att de tvättas och transporteras i samband med tvätt av våra personalkläder.
- Utbyte av MR-kameror på Röntgen bidrar till minskad elförbrukning. Den nya kameran förbrukar mindre per undersökning, men eftersom den är snabbare genomför vi fler undersökningar.
- Införande av en ny Patientnöjdhetsundersökning, Tyck om oss. Denna mätning ger oss möjlighet att dagligen får återkoppling och förbättringsförslag från våra patienter.
- I övrigt pågår ett arbete med att minska antal papperskorgar och engångspapper. Detta för att öka möjligheten till sortering även i patientutrymmen samt att minimera användandet av plastpåsar i vår lokalvårdsverksamhet.

Carlanderskas arbete med social hållbarhet via Svenska kyrkan i Bergsjön och Rosengrenska stiftelsen har fortsatt under 2023, med samma innehåll som 2022.

Detta arbete innefattar bland annat ekonomiskt stöd till ungdomsledarutbildning, HLR-utbildning och studiebesök vid Carlanderska. Dessutom ger vi stöd till vårdrelaterade kostnader och resor till sjukvårdsinrättning för patienter med nedsatt betalningsförmåga, samt i förekommande fall vård som bedömts kunna anstå men medför svårt lidande.

Vi kan också se resultatet i vårt miljöarbete i summeringen av minskat avfall, ökad återvunnen andel avfall samt minskat riskavfall. Detta ska ses i ljuset av att vi har ökat vår omsättning och produktion men ändå minskat avfallet och lyckats bibehålla energiförbrukning på ungefär samma nivå.

## 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 2023 samt planerade åtgärder för 2024. Samtliga åtgärder är beslutade och prioriterade utifrån våra övergripande strategiska mål, genomförda revisioner samt resultat i Ecovadis.

### Genomförda åtgärder 2023 och handlingsplan 2024

#### Status avseende planerade åtgärder inom Hållbarhet 2023:

- Utveckla Hållbarhetsrapporten genom att komplettera med fler områden  
*Detta arbete har vi avvaktat med då vi inväntar kommande lagstiftning inom området*
- Utveckla Hållbarhetsrapporten genom att tydligare koppla våra åtgärder till Agenda 2030  
*Detta arbete har vi avvaktat med då vi inväntar kommande lagstiftning inom området*
- Åskådliggöra huvudprocessen med hjälp av att koppla in dokument och arbetssätt till den beslutade understandard, till ISO 9001:2017, SS 15224  
*Detta arbete har vi avvaktat med*
- Implementering av våra riktlinjer för medarbetarskap och ledarskap för att ytterligare stärka området hållbart arbetsliv  
*Detta arbete har genomförts*
- Kompetensutvecklingsinsatser inom ledarskap, arbetsmiljö och kvalitetsdriven verksamhetsutveckling  
*Dessa åtgärder har påbörjats och kommer att fortsätta under 2024*
- Översyn av vår handlingsplan mot kränkande särbehandling  
*Detta arbete har genomförts*
- Införande av KeyforCare  
*Detta arbete har genomförts*
- Aktivt arbete med att minska avfall och ersätta engångsprodukter med flergångsprodukter i de fall där det är möjligt  
*Detta arbete är pågående och kommer att fortsätta över 2024*
- Förfinad mätning av kemikalier, avfall och energiförbrukning.  
*Detta arbete är pågående och kommer att fortsätta över 2024*
- Framtagande av nytt arbetssätt kopplat till strategisk kompetensförsörjning  
*Plan för strategisk kompetensförsörjning är framtagen och kommer att implementeras under 2023/2024*
- Införa registrering av tidsåtgång för kompetensutvecklande insatser, för att ta fram nyckeltal inom kompetensutveckling  
*Detta arbete är pågående och kommer att fortsätta över 2024*



För 2024 planeras följande åtgärder inom Hållbarhet:

- Anpassa Hållbarhetsrapporten till kommande lagstiftning
- Kompetensutvecklingsinsatser inom ledarskap, arbetsmiljö och kvalitetsdriven verksamhetsutveckling  
Aktivt arbete med att minska avfall och ersätta engångsprodukter med flergångsprodukter i de fall där det är möjligt
- Förfinad mätning av kemikalier, avfall och energiförbrukning.
- Implementering av nytt arbetssätt kopplat till strategisk kompetensförsörjning
- Införa registrering av tidsåtgång för kompetensutvecklande insatser, för att ta fram nyckeltal inom kompetensutveckling
- Fortsatt samarbete med Svenska kyrkan i Bergsjön samt Rosengrenska stiftelsen

## 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
<i>Ekonomi</i>	Lönsamhet	Månadsvis uppföljning av budget och utfall
<i>Kund/Beställare</i>	Uppfyller ej krav i avtal Missnöjda patienter	Aktivt arbete med implementering och uppföljning av avtalsefterlevnad Årlig mätning av patientnöjdhet
<i>Patient</i>	Vårdskada	Arbete med avvikelserapportering, uppföljning och förbättringar Arbete med utredning av avvikelser, IVO-ärenden samt Lex Maria-ärenden
<i>Medarbetare</i>	Kompetensförsörjning Kompetensutveckling	Rekryteringsprocess utifrån kompetens och aktivt arbete med kompetensutveckling Aktivt arbete med strategisk kompetensförsörjningsplan
<i>Verksamhetsutveckling</i>	Att inte följa med i utveckling av branschen	Ständig bevakning av omvärld, nya upphandlingar, nya arbetssätt och metoder samt arbeta med att öka organisationens förmåga och kapacitet till verksamhetsutveckling
<i>Kvalitet</i>	Ej fokus på förbättrings- och utvecklingsarbete Kvalitetsbrister	Systematiskt arbete med verksamhetsstyrning och med vårt ledningssystem Att mäta, följa upp och arbeta med förbättringar för att utveckla våra resultat i samtliga dimensioner
<i>Miljö</i>	Väsentliga miljöaspekter	Ett aktivt miljöarbete tillsammans med våra miljöombud Uppföljning av våra mål- och mätetal som underlag för beslut/korrigerande

Område	Väsentlig hållbarhetsrisk	Beskrivning/hantering
<i>Arbetsmiljö</i>	Dålig arbetsmiljö för våra medarbetare	Ett aktivt arbetsmiljöarbete, i enlighet med våra framtagna riktlinjer
<i>Säkerhet</i>	Inbrott	Aktivt arbete med skalskyddsåtgärder och säkerhetsbarriärer för att förebygga, förhindra eller fördröja säkerhetspåverkande/-relaterade händelser
<i>Fastighet</i>	Eftersatt underhåll Skada på fastighet	Aktivt arbete med underhållsplaner och avsättningar i budget
<i>IT</i>	Okontrollerad dataaccess Dataförlust	Aktivt arbete med informationssäkerhet
<i>Mänskliga rättigheter</i>	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
<i>Social hållbarhet</i>	Osakliga löneskillnader Diskriminering	Aktivt arbete med lönekartläggning tillsammans med fackliga parter Information om vår plan mot kränkande särbehandling samt uppföljning i det årliga arbetsmiljöarbetet