



HÅLLBARHETSREDOVISNING

Stiftelsen Carlanderska sjukhuset

2024



Innehåll

Hållbarhetsredovisning 2024	2
Beskrivning av företagets affärsmodell	2
Arbetsätt inom Hållbarhetsfrågor	2
Året som gått.....	2
Hållbarhet på Carlanderska	3
Agenda 2030.....	4
Hållbarhet - områden, mål och måttal.....	5
Mänskliga rättigheter.....	5
Mål och måttal.....	6
Strategiskt mål – god vård med hög patientsäkerhet	7
Mål och måttal.....	7
Hållbart arbetsliv.....	8
Mål och måttal.....	10
Minskad miljö- och klimatpåverkan	11
Mål och måttal.....	13
Långsiktig lönsamhet	14
Mål och måttal.....	14
Motverkande av korruption.....	15
Mål och måttal.....	15
Ecovadis.....	15
Sammanfattande kommentar	16
Handlingsplan och åtgärder.....	18
Genomförda åtgärder 2024 och handlingsplan 2025.....	18
Status avseende planerade åtgärder inom Hållbarhet 2024:.....	18
För 2025 planeras följande åtgärder inom Hållbarhet:	19
Väsentliga hållbarhetsrisker.....	20

Hållbarhetsredovisning 2024

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 2025 och avser rapportering av CS hållbarhetsarbete under 2024.

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.

Arbetssätt 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 2024 har hållbarhetsarbetet pågått på samma sätt som under 2023. 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 tagit bort flaskvatten till förmån för kranvatten.

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

Under 2024 har vi haft följande inspektioner/revisioner:

- 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 2024.

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 2024 inleder vi med utfall i våra identifierade hållbarhetsområden och därefter redovisar vi utfallet för vår handlingsplan för 2024 samt presenterar vår handlingsplan för 2025.

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 uppfyllanden 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. Stiftelsen Carlanderska sjukhuset har nolltolerans mot diskriminering och kränkande särbehandling och vi genomför årliga lönekartläggningar. Vi vill ha ett aktivt arbete tillsammans 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 2024. I vår plan mot kränkande särbehandling, som uppdaterades under 2024, finns en beskrivning om hur vi arbetar med dessa frågor och 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:

	<i>2024</i>	<i>2023</i>	<i>2022</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>
<i>Andel upplevda kränkningar</i>	10 st.	9 st.	9 st.	6 st.	9 st.
<i>Antal dialogmöten</i>	8 st.	8 st.	9 st.	8 st.	7 st.
<i>Antal osakliga löneskillnader</i>	0	0	0	0	0
<i>Antal skyddskommittémöten</i>	2 st.	2 st.	2 st.	3 st.	3 st.
<i>Könsfördelning (K/M)</i>	83 % - 17 %	83 % - 17 %	84 % - 16 %	76 % - 24 %	73 % - 27 %
<i>Könsfördelning LG (K/M)</i>	73 % - 27 %	73 % - 27 %	75 % - 25 %	75 % - 25 %	75 % - 25 %
<i>Könsfördelning styrelse (K/M)</i>	25 % - 75 %	25 % - 75 %	22 % - 78 %	22 % - 78 %	22 % - 78 %

**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:

	2024	2023	2022	2021	2020
Avvikelser	519	451***	646	670	470
Allvarliga vårdskador	2	0	0	0	0
Antal Lex Maria-/IVO-anmälningar	2	4	1	4	12
HSE	85	86	84	79	N/A
Patientnöjdhetsundersökning*	N/A	N/A	N/A	9,30	9,35
NPS**	77	79	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, friskvårdbidrag, tillgång till förmånsportal, massage på arbetsplatsen och möjlighet att teckna grupp-försäkring. 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.

Carlanderska ska vara en attraktiv arbetsgivare, en hälsosam arbetsplats och ha ett förutsättningsskapande ledarskap och medarbetarskap. Under 2024 lanserades ett ledarskapsprogram för alla chefer, skapat av Carlanderskas HR-avdelning. Ledarskapsprogrammet syftar till att skapa en gemensam grund för chefskap och ledarskap på Carlanderska, med utgångspunkt från våra riktlinjer för ledarskap, vår ledning och styrning samt vår delegeringsplan. Genom detta upplägg kan både erfarna chefer och chefer med mindre ledarerfarenhet ges kunskap och förutsättningar att utöva chefskap på Carlanderska utifrån de lagkrav, regler och riktlinjer som finns. Ämnet hållbarhet är ett delmoment i utbildningen, som i övrigt består av 11 moduler och ges under ett år.

Under året har också två omgångar av BAM genomförts. BAM är en arbetsmiljöutbildning om tre heldagar framtagen av Prevent, som i sin tur utbildar handledare till utbildningen. Två personer inom HR är utbildade handledare och har utbildat chefer, skyddsombud och medarbetare på Carlanderska. Såväl personer från stiftelsen som från samarbetspartners har deltagit i utbildningen. Totalt 24 personer har fullföljt BAM under 2024.

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 arbetsmiljö 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.

 3 GOD HÄLSA OCH VÄLBEFINNANDE	<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> <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>
 4 GOD UTBILDNING FÖR ALLA	<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>
 5 JÄMSTÄLLDHET	<i>Att bidra till ett jämställt samhälle är en självklarhet för oss, både som arbetsgivare och som vårdgivare.</i> <i>Vi genomför årliga lönekartläggningar för att säkerställa att det inte förekommer osaliga löneskillnader pga. kön.</i>
 8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT	<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>

Mål och mätetal

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

	<i>2024</i>	<i>2023</i>	<i>2022</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>
<i>HME</i>	83	84	83	83	76
<i>Sjukfrånvaro</i>	5,88 %	6,42 %	7,47 %	5,68 %	6,00 %
<i>Personalomsättning ny**</i>	9,38 %	19,20 %	19,80 %	9,20 %	9,20 %
<i>Personalomsättning slut**</i>	6,50 %	10,50 %	10,00 %	8,50 %	5,20 %
<i>Tillbud/Olycksfall</i>	17	36***	38	31	29
<i>Kompetensutvecklingstid*</i>	3198h	8757h	7974h	8096h	8019h
<i>Friskvårdstimme</i>	2763h	4448h	3247h	N/A	N/A
<i>Projekttid*****</i>	14 448h	N/A	N/A	N/A	N/A
<i>Arbetade timmar****</i>	480 208h	459 109h	411 830h	387 963h	374 160h
<i>Antal anställda (FTE)*****</i>	290,87	281,1	261,14	254,59	244,39

*Reviderade data pga. byte av statistiksystem

**Reviderade data pga. byte av statistiksystem – personalomsättning mäts i antalet nyanställda i relation till antalet anställda samt antal egna uppsägningar i relation till antal 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, projekttid, friskvård etc.

*****Summan av antal anställda multiplicerat med deras sysselsättningsgrad

*****Under 2024 har det pågått ett projekt avseende förkortad arbetstid på operation. Detta har resulterat i minskad rapportering av kompetenstid och friskvårdstid, därav rapporteras även projekttiden under detta 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

Under 2024 infördes ett nytt kemikalieregister. Utbildning i riskbedömning av kemikalier hölls för miljöombuden/användarna.

På Carlanderska har ett inköpsprojekt genomförts under året. En positiv följd av det som vi kan se redan nu är exempelvis samordning av leveranser som lett till minskade transporter och i förlängningen minskad miljöpåverkan.

Miljöombuden har under 2024 fått miljöutbildning på Renova. Även personal från vår Fastighetsavdelning har varit på besök på Renova för att se hur vårt avfall tas om hand.

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

Mål och mätetal

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

	<i>2024</i>	<i>2023</i>	<i>2022</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>
<i>Avfall</i>	156 ton	180 ton	145 ton	126 ton	104 ton
<i>Andel återvunnet avfall</i>	51,4 ton	50,3 ton	38,3 ton	38 ton	39,1
<i>Riskavfall</i>	4559 kg NVV (12 ton)	*** (13 ton)	4770 kg (16 ton)	N/A (13,4 ton)	N/A (10,9 ton)
<i>Energi-förbrukning</i>	2480 MWh	2507 MWh ***	2261MWh (2554 MWh)	N/A (2613 MWh)	N/A (2654 MWh)
<i>Fjärrvärme</i>	1996 MWh	2029 MWh	2045 MWh	2263 MWh	1845 MWh
<i>Vatten-förbrukning</i>	14 524 m ³	11793 m ³	11871 m ³	11912 m ³	11725 m ³

*** På grund av en nedläsningsattack i november har vi inte kompletta data för 2023, därmed 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:

	<i>2024</i>	<i>2023</i>	<i>2022</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>
<i>Lönsamhet</i>	2,1 %	0 %	3,8 %	4,4 %	3,9 %

Motverkande av korruption

Korruption 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 korruption 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.

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:

	2024	2023	2022	2021	2020
<i>Antal visselblåsarärenden</i>	0	0	0	0	0
<i>Antal förtroendeskadliga ärenden</i>	0	0	0	0	0

Ecovadis

Tidigare år har Carlanderskas hållbarhetsarbete även redovisats i ett verktyg för hållbarhetsscreening, som heter Ecovadis. Detta har varit ett krav från en av våra avtalsparter. Under 2024 har detta krav tagits bort och även om Ecovadis har varit ett bra verktyg att arbeta med har tidsåtgången för rapportering varit så omfattande samt tidskrävande och resultatet har inte varit mer användbart än det som vi själva sammanställer i denna Hållbarhetsrapport. Carlanderska har därför valt att avsluta denna rapportering, för att i stället lägga fokus på omarbetning av denna rapport utifrån kommande lagstiftnings- och avtalskrav.

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 2024 valt att lägga fokus på energiförbrukning, avfall och minskad förbrukning av engångsmaterial.

Under 2024 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 2024, med samma innehåll som 2023.

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 2024 samt planerade åtgärder för 2025. Samtliga åtgärder är beslutade och prioriterade utifrån våra övergripande strategiska mål, genomförda revisioner samt tidigare resultat i Ecovadis.

Genomförda åtgärder 2024 och handlingsplan 2025

Nedan presenteras de åtgärder som genomförts under 2024 samt planeras för 2025.

Status avseende planerade åtgärder inom Hållbarhet 2024:

- Anpassa Hållbarhetsrapporten till kommande lagstiftning
Detta arbete påbörjas under 2025
- Kompetensutvecklingsinsatser inom ledarskap, arbetsmiljö och kvalitetsdriven verksamhetsutveckling
Detta arbete påbörjades under 2024 och kommer att fortsätta över 2025
- Aktivt arbete med att minska avfall och ersätta engångsprodukter med flergångsprodukter i de fall där det är möjligt
Detta arbete har pågått under 2024 och gett fina resultat avseende vårt avfall, speciellt det fina restavfallet som minskat med ca 28 ton mellan 2023 och 2024
- Förfinad mätning av kemikalier, avfall och energiförbrukning
Detta arbete påbörjades avseende energiförbrukning under 2023/2024 och kommer att fortsätta under 2025
- Implementering av nytt arbetssätt kopplat till strategisk kompetensförsörjning
Detta arbete har nedprioriterats och planeras att införas under 2026
- Införa registrering av tidsåtgång för kompetensutvecklande insatser, för att ta fram nyckeltal inom kompetensutveckling
Detta arbete har påbörjats men all tid rapporteras inte korrekt ännu.
- Fortsatt samarbete med Svenska kyrkan i Bergsjön samt Rosengrenska stiftelsen

Utöver ovanstående har även jobbat med följande inom miljöområdet:

- Utbildning i riskbedömning av kemikalier för miljöombud
- Operation har haft ventilation på viloläge nattetid för att minska elförbrukning
- Vårdcentralen har haft utbildning för personal i miljö och hygien
- Vi har tagit beslut att inte ha flaskvatten utan istället använda kranvatten
- Operation har bytt ut miljö/hälsofarlig häftremover mot mer miljö/hälsovänlig
- Flera verksamheter har jobbat för att minska engångsmaterial
- Övergripande arbete att minska mängden restavfall och sortera ännu bättre

För 2025 planeras följande åtgärder inom Hållbarhet:

- Anpassa Hållbarhetsrapporten till kommande lagstiftning
Detta arbete påbörjas under 2025
- Kompetensutvecklingsinsatser inom ledarskap, arbetsmiljö och kvalitetsdriven verksamhetsutveckling
Detta arbete påbörjades under 2024 och kommer att fortsätta över 2025
- Förfinad mätning av kemikalier, avfall och energiförbrukning
Detta arbete påbörjades avseende energiförbrukning under 2023/2024 och kommer att fortsätta under 2025
- Införa registrering av tidsåtgång för kompetensutvecklande insatser, för att ta fram nyckeltal inom kompetensutveckling
Detta arbete har påbörjats men all tid rapporteras inte korrekt ännu.
- Fortsatt samarbete med Svenska kyrkan i Bergsjön samt Rosengrenska stiftelsen

Väsentliga hållbarhetsrisker

I nedan matris redovisas våra väsentliga hållbarhetsrisker och hur vi bevakar och hanterar dem.

Område	Väsentlig hållbarhetsrisk	Beskrivning/Hantering
Ekonomi	Bristande lönsamhet	<i>Månadsvis uppföljning av budget och utfall</i>
Kund/Beställare	Uppfyller ej krav i avtal Missnöjda patienter	<i>Aktivt arbete med uppföljning av avtalsefterlevnad Mätning av patientnöjdhet</i>
Medarbetare	Bristande kompetensförsörjning Bristande kompetensutveckling	<i>Kompetensbaserad rekryteringsprocess Aktivt arbete med strategisk kompetensförsörjningsplan</i>
Patient	Vårdskada Att patienter inte får vård inom ramen för vårdgaranti eller avtalstider	<i>Aktivt arbete med utredning av avvikelser, IVO-ärenden samt Lex Maria-ärenden Aktivt arbete med avvikelserapportering, uppföljningar och förbättringar Aktivt arbete med avtalsuppföljning och väntetidsmätningar</i>
Verksamhetsutveckling	Följer inte med i branschutveckling	<i>Ständig bevakning av omvärld, nya upphandlingar, nya arbetssätt och metoder samt arbeta med att öka organisationens förmåga och kapacitet till verksamhetsutveckling</i>
Kvalitet	Ej fokus på förbättrings- och utvecklingsarbete Kvalitetsbrister	<i>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	Negativ miljöpåverkan	<i>Ett aktivt miljöarbete tillsammans med våra miljöombud Uppföljning av våra mål- och mätetal som underlag för beslut/korrigerande</i>
Arbetsmiljö	Risker för ohälsa, olycksfall och en icke hälsofrämjande arbetsmiljö	<i>Ett aktivt arbetsmiljöarbete, i enlighet med våra framtagna riktlinjer</i>
Säkerhet	Risk för säkerhetsrelaterade incidenter och händelser	<i>Aktivt arbete med skalskyddsåtgärder och säkerhetsbarriärer för att förebygga, förhindra eller fördröja säkerhetspåverkande/-relaterade händelser</i>
Fastighet	Eftersatt underhåll Skada på fastighet	<i>Aktivt arbete med underhållsplaner och avsättningar i budget</i>
IT	Okontrollerad dataaccess Dataförlust	<i>Aktivt arbete med informationssäkerhet</i>
Social Hållbarhet	Att medarbetare inte har skäliga arbetsvillkor eller rimlig arbetsmiljö Osakliga löneskillnader Diskriminering	<i>Aktivt arbete med arbetsgivarerbjudandet, arbetsmiljömässiga villkor och uppföljningar/mätningar av dessa Aktivt arbete med lönekartläggning tillsammans med fackliga parter Information om vår plan mot kränkande särbehandling samt uppföljning i det årliga arbetsmiljöarbetet</i>
Mänskliga rättigheter	Negativ extern verksamhetspåverkan	<i>Aktivt arbete med hållbarhetsstyrning i samband med tecknande av avtal med kunder och leverantörer</i>