

CSR rapport 2022

Rapport om Corporate Social Responsibility

Vi tænker bæredygtighed ind i alt, hvad vi gør

Hos Aleris har vi en ambition om, at vi vil være Danmarks mest attraktive sundhedsvirksomhed. Det sætter rammen for alt, hvad vi gør – også når det gælder bæredygtighed og socialt ansvar.

Vores primære samfundsopgave er at tage vare på danskernes og vores medarbejders sundhed og trivsel, og i det arbejde efterlade så lille et klimaaftryk som muligt – både for vores og for fremtidige generationers skyld.

Vi har derfor i 2022 vedtaget en ambitiøs CSR strategi, hvor vi afgiver et løfte om, at vi vil tænke bæredygtighed ind i alt, hvad vi gør. Det er et løfte, som jeg er stolt over at kunne give til vores kunder, til vores samarbejdspartnere og til samfundet som helhed.

I mødet med os skal alle mærke, at det ikke blot er tomme ord, men at der ligger reel handling bag. Derfor har alle afdelinger udarbejdet konkrete mål og handlingsplaner for CSR frem til 2025. Et arbejde, som allerede nu har betydet søsætning af mange værdifulde projekter.

Sammen om sundhed

I 2022 har vi hjulpet flere danskere end nogensinde før til et sundere liv. Vi har gennemført mere end 30.000 operationer og haft over 355.000 kundebesøg. Det er en betydelig vækst på mere end 20% i forhold til 2021, og vi er nu 1.300 medarbejdere i Aleris Danmark.

Wæksten har vi oplevet både på vores hospitaler, og inden for fertilitetsbehandling og psykologisk rådgivning.

Vi hjælper og yder sundhed til alle danskere, uanset hvem de er, og hvor de bor. Mange tror fejlagtigt, at privathospitaler er forbeholdt storbyboerne, men rent faktisk kommer 8% af vores patienter fra de såkaldte udkantskommuner, hvilket afspejler den faktiske befolkningsfordeling.

Vi har i 2022 oplevet en stor stigning i antal besøgende på vores hospitaler i alle 5 regioner, og vi er glade for, at vi via det udvidede frie sygehusvalg har kunnet hjælpe så mange danskere til hurtig udredning og behandling i en tid, hvor det offentlige sundhedsvæsen er under pres.

Sundhed er og skal være en opgave, vi er fælles om at løfte, og hos Aleris tager vi gerne det ansvar på os. Vi håber, at den nye sundhedsstrukturkommission vil se nye muligheder for et samlet sundhedsvæsen, hvor privathospitalerne kan blive en mere integreret del af fremtidens sundhedsvæsen – ikke kun ved udredning og behandling men også på uddannelsesområdet. Vi har de sidste mange år deltaget i uddannelsen af både lægesekretærer, sygeplejersker og læger på vores hospitaler, og vi ønsker at tage et endnu større ansvar og bidrage mere på uddannelsesområdet.

Digitale sundhedsydelse i høj kurs

Nye digitale løsninger er en af vores store satsninger i bestræbelserne på at gøre vores sundhedstilbud mere tilgængelige for alle danskere. Særligt vores tilbud om online psykologhjælp er der stor interesse for, idet det både er nemt, hurtigt og fleksibelt at komme i kontakt med en psykolog både på hverdage, i weekender og på helligdage. I 2022 er det blevet til mere end 17.000 online konsultationer, og der er nu ansat mere end 50 psykologer i Aleris Psykologhus.

Tilfredse medarbejdere = glade kunder

Sunde og glade medarbejdere er helt afgørende for, at vi kan levere gode kundeoplevelser og bæredygtige sundhedstilbud. Jeg glæder mig derfor over, at vores medarbejdertilfredshedsundersøgelse i 2022 var den flotteste til dato. Vi har i 2022 søsat en lang række sundhedsinitiativer, som skaber rammerne for en arbejdsplads med Danmarks sundeste medarbejdere. I vores CSR-rapport kan du læse mere om vores arbejde i 2022 med klare pejlemærker for det arbejde, vi fortsætter i de kommende år.

God læselyst!

Michael Gram Kirkegaard
CEO, Aleris Danmark



Indholdsfortegnelse

Introduktion

Brev fra CEO	2
Fakta om Aleris	3
CSR strategi 2025	4

01 - Ansvarlig samfundsaktør

Ansvarlig samfundsaktør	6
Highlights 2022 & Fokuspunkter 2023	7
Kvalitet i sundhed	8
AlerisFonden	9
Digitale sundhedsløsninger	11
Uddannelse & flexjob	13
Aleris støtter	17

02 - Ansvarlig arbejdsgiver

Ansvarlig arbejdsgiver	19
Highlights 2022 & Fokuspunkter 2023	20
Ligestilling og mangfoldighed	21
De 5 transformationsprincipper	22
Medarbejdertrivsel	23
Danmarks sundeste medarbejdere	24

03 - Ansvarlig producent

Ansvarig producent	26
Highlights 2022 & Fokuspunkter 2023	27
LED-lys	28
Økologisk bronzemærke	29
Den cirkulære tankegang	30
Bæredygtigt indkøb	31

04 - Antikorrupsion

Etik & Antikorrupsion	33
-----------------------	----

05 - Appendix

Environment - klima- og miljødata	35
Menneskerettigheder og sociale forhold	36
Governance - ledelsesdata	37

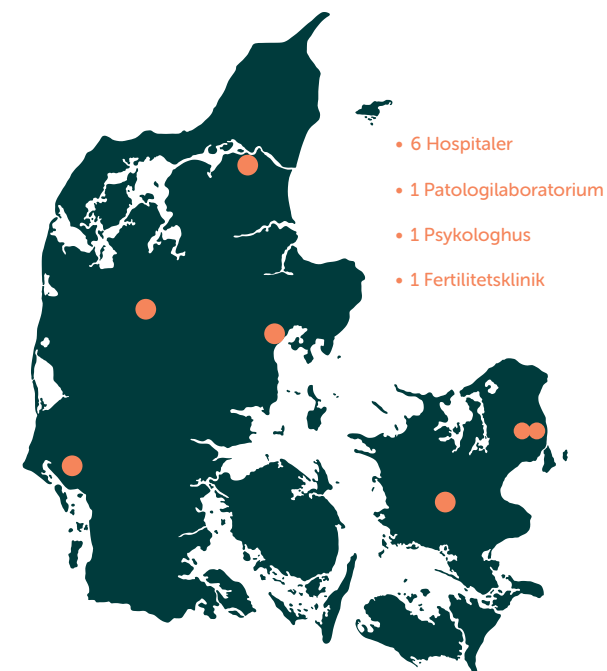


Denne rapport udgør Aleris' lovpligtige redegørelse om samfundsansvar, jf. årsregnskabslovens §§ 99a og 99b.

Vi vil være førstevalget, når det gælder din sundhed

Fakta 2022

30 specialer
325 speciallæger
50 psykologer
1.080 mio. revenue
1.300 medarbejdere
30.000 operationer
355.000 kundebesøg
40.000 vævsprøver
25.000 online konsultationer



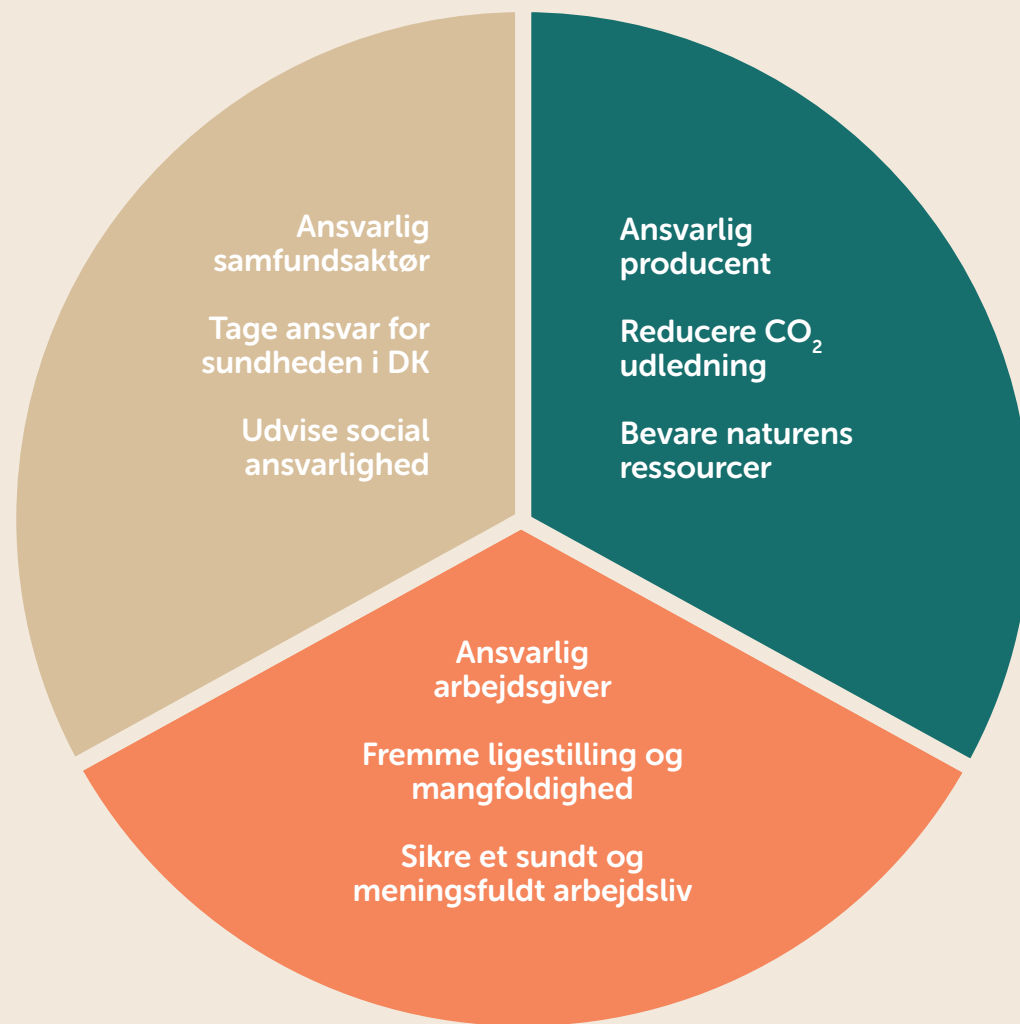
CSR strategi 2025

Som Danmarks førende, private sundhedsvirksomhed er vores primære samfundsopgave at tage vare på danskernes og vores medarbejders sundhed og trivsel, og i det arbejde efterlade så lille et klimaaftryk som muligt – både for vores skyld og for fremtidige generationer.

Aleris har siden 2013 været tilsluttet FN's Global Compact-principper, som er verdens største initiativ for at udbrede samfundsansvar inden for både sociale og miljømæssige forhold verden over.

Vi har med udgangspunkt i FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling valgt at fokusere vores CSR strategi omkring 3 vigtige ledestjerner, der hjælper os med at målrette vores aktiviteter på de projekter, hvor vi mener, at vi kan gøre den største forskel for kloden og samfundet.

Vi støtter og respekterer beskyttelsen af de internationalt erklærede menneskerettigheder og har fokus på at sikre, at vi ikke medvirker til krænkelse heraf. Alle mennesker er lige meget værd og skal mødes på samme måde uanset alder, køn, funktionsnedsættelse, seksuel orientering, religion, politisk ståsted, social baggrund, nationalitet og etnisk oprindelse. Det gælder både medarbejdere, kunder og opdragsgivere.



01

Ansvarlig samfundsaktør



Ansvarlig samfundsaktør

At være en ansvarlig samfundsaktør betyder, at vi ønsker at tage medansvar for udviklingen af det danske sundhedsvæsen og sikre hurtig behandling og forebyggelse af høj kvalitet til alle danskere. Det betyder også, at vi vil tage et samfundsansvar for uddannelse og favne mennesker på kanten af arbejdsmarkedet. Bæredygtighedsmål 3 og 4 danner grundlag for vores bestræbelser på at være en ansvarlig samfundsaktør.



Tage ansvar for sundhed i DK

En del af Danmark

Sundhed er og skal være en opgave, vi er fælles om at løfte, og hos Aleris tager vi gerne det ansvar på os. Det er vores vigtigste opgave at skabe tryghed og tillid hver gang og sikre udredning og behandling i højeste kvalitet. Vi har en konkret ambition om, at min. 90% af vores kunder ønsker at anbefale os til andre.

Et sundt liv

Vi ønsker at medvirke til at forbedre folkesundheden, så danskerne kan leve et liv i mental og fysisk balance.

Forskning & innovativ udvikling

Vi har en ambition og vilje til at drive forandring for at skabe nye og bedre måder at bidrage til øget sundhed og et bedre sundhedsvæsen i fremtiden.

Vi vil udvikle digitale sundhedsløsninger, som gør sundhed lettere tilgængeligt og herigennem hjælpe mennesker til et bedre og sundere liv.



Social ansvarlighed

Uddannelse af sundhedspersonale

Vi ser det som vores samfundsmæssige ansvar at tage aktivt del i uddannelsen af sundhedspersonale herunder lægesekretærer, sygeplejersker og læger på vores hospitaler. Vores erfarne personale og høje faglighed bidrager til et godt læringsmiljø, og vi ønsker at bidrage endnu mere til dette frem mod 2025.

Inkluderende arbejdsplads

Vi ser det ligeledes som en del af vores samfundsansvar at hjælpe personer, som har brug for hjælp til at komme tilbage på arbejdsmarkedet. Vi tror på, at det skaber en inkluderende arbejdsplads med plads til mangfoldighed. Det kan være i form af virksomhedspraktikker eller flexjob.

Risici

I vores daglige arbejde har vi stort fokus på at behandle alle vores kunder ligeværdigt, respektfuldt og med den højeste kvalitet. Dette monitoreres kontinuerligt gennem kundetilfredshedsmålinger og håndtering af serviceklager.

Vi ser lige adgang til sundhedsydelser og uddannelse af sundhedspersonale som en central faktor for at sikre menneskerettighederne og lige adgang til sundhed. I det vores forretningsidé hviler på at give mulighed for et sundere og bedre liv, er dette et område, hvor vi kan gøre en positiv forskel.

De største risici for vores forretning kan findes i vores leverandørkæde, hvor der potentielt kan være udfordringer med overholdelse af menneskerettigheder. For at imødekomme dette skal vores primære leverandører ved aftaleindgåelse underskrive en Code of Conduct, der bl.a. omfatter tvangsarbejde, børnearbejde og anti-diskrimination.

Ingen ønsker at være fanget i en hverdag med sygdom længere tid end højst nødvendigt. Derfor er vi glade for, at vi i 2022 har hjulpet flere danskere end nogensinde før til et sundere liv. Med mere end 30.000 operationer og 355.000 kundebesøg, er vi Danmarks største private sundhedsvirksomhed. Det forpligter!

Vi møder mennesker i alle mulige situationer og sindstilstande. Uanset omstændighederne er det vores vigtigste opgave at skabe trykthed og tillid hver gang.

Du skal altid føle dig velkommen og tryk hos os. Sådan lyder Aleris' kundeløfte.

Kundetilfredshed

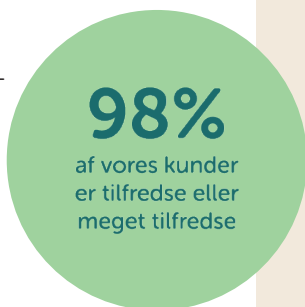
Vi tager hver dag temperaturen på vores kundetilfredshed via HappyOrNot terminaler, som er opstillet rundt om på alle vores hospitaler. Med blot et enkelt klik på en smiley-knap giver vores kunder hurtig feedback på deres besøg. Det gør det muligt for os at foretage hurtige korrektioner på afvigelser. De seneste opgørelser fra HappyOrNot viser, at 98% af vores kunder er tilfredse eller meget tilfredse.

Udover den daglige temperaturmåling foretager vi kontinuerligt en mere detaljeret undersøgelse af patienttilfredsheden på Aleris både lige efter operationen og 6 måneder efter operationen. Den kommer rundt om alle aspekter af forløbet, så vi løbende kan forbedre vores service. I 2022 var vores NPS score 91.

LUP - Landsdækkende Undersøgelse af Patientoplevelser

Endelig gennemfører regionerne hvert år en landsdækkende undersøgelse af patientoplevelser på private og offentlige sygehuse (LUP). Den dækker alle offentlige patienter inkl. dem, som er henvist til et privathospital via det udvidede frie sygehusvalg.

I LUP 2022 var 93% af patienterne på Aleris tilfredse med såvel deres behandling som indlæggelse, og 99% mener, at personalet er venligt og imødekommende. På alle tre parametre scorer Aleris højere end landsgennemsnittet.



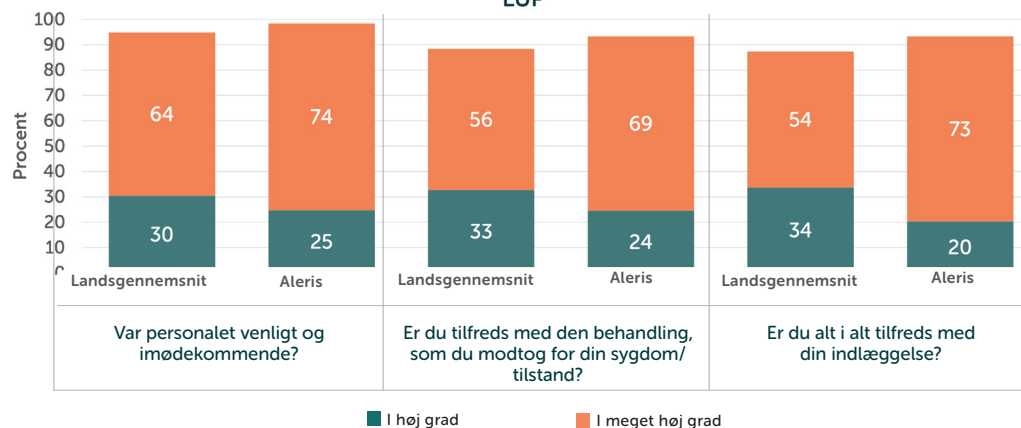
Highlights 2022

- At tage et ansvar for uddannelse af sundhedspersonale er meget vigtigt for os. Vi har i løbet af 2022 haft 11 lægesekretærer, 7 sygeplejerskestuderende og 5 læger i uddannelsesforløb.
- At hjælpe folk tilbage på arbejdsmarkedet er et samfundsansvar, som vi alle må bidrage til. Vi har 6 personer ansat i flexjob rundt om på hospitalerne, og vi har i 2022 haft 7 personer i arbejdsprøvetagning.
- Vi vil være med til at udvikle morgendagens sundhedsvæsen. Derfor støtter vi forskning og udvikling. To danske projekter har i 2022 modtaget støtte fra AlerisFonden, som i 2022 har uddelt midler for SEK 1.143.000. På den digitale front har vi investeret betydelige ressourcer i online sundhedsydelser, som skal gøre det nemmere for danskerne at få hjælp til et sundere liv.

Fokuspunkter 2023

- Vi vil arbejde for, at uddannelsesforpligtelsen bliver en integreret del af samarbejdet med det offentlige sundhedsvæsen. Vores mål for 2023 er, at andelen af sundhedspersonale i uddannelse hos os skal udgøre >3% af FTE.
- Vi vil fortsat indgå i samarbejde med lokale jobcentre om at hjælpe danskere tilbage på arbejdsmarkedet. Vores mål for 2023 er, at andelen af personer i flexjob, arbejdsprøvetagning og praktik skal udgøre >1% af FTE.
- Vores vision er at vise vejen til morgendagens sundhedsvæsen. Derfor er det vigtigt for os at understøtte forskning og innovativ udvikling i organisationen. Dette sker dels gennem AlerisFonden. I 2023 ønsker vi at afsætte 1% af omsætningen til forskning og udvikling.

LUP



Kvalitet i sundhed

At være en ansvarlig samfundsaktør indebærer, at vi er med til at sikre hurtig behandling af højeste, faglige kvalitet til alle danskere.

For at sikre den høje standard for kvaliteten og harmonisere alle patientforløb hos Aleris, er der inden for hvert af vores specialer etableret et specialeråd ledet af en specialeansvarlig overlæge på området. Det er specialerådenes ansvar at følge med i udviklingen af de nationale og internationale standarder og ud fra dette sætte rammerne for, hvorledes behandlinger skal udføres på Aleris. Samtidig giver det rum til faglig og kollegial sparring på tværs af vores lokationer.

Hvert år afholdes lægesamling. I maj 2022 var 50 læger på tværs af specialer og hospitaler i Aleris samlet til en vellykket faglig inspirationsdag med god mulighed for networking.

Kliniske nøgletal indrapporteres

Aleris indrapporterer til alle de relevante Kliniske Databaser, herunder anæstesi-, ortopædkirurgiske- og kirurgiske databaser, så kvaliteten og udviklingen hele tiden følges tæt.

Vi overvåger konstant vores patientsikkerhed gennem utilsigtede hændelser og gennemfører løbende interne audits, der skal sikre, at vi tager læring af nærfejl og utilsigtede hændelser.



Uni-knæ projekt tildelt midler fra AlerisFonden

Sygeplejefaglig chef i København Gitte Kammersgaard har fået midler af AlerisFonden til et innovativt udviklingsprojekt, der har til formål at øge andelen af dagskirurgiske patienter blandt dem, som har fået indsat en delprotese i knæet – et såkaldt uni-knæ. Målet er, at ca. 30% af uni-knæ patienterne kan gå hjem samme dag, som de er opereret.

En delprotese i knæet (uni-knæ) anbefales til patienter, der kun har slidgigt i dele af knæet – hyppigst på indersiden af knæet. Dette er tilfældet for ca. 30 - 50% af alle patienter med slidgigt i knæet.

Indsættelse af en delprotese i knæet er et mindre indgreb, hvor risikoen for komplikationer er mindre sammenlignet med en total knæprotese. Forskning har derfor vist, at en del patienter godt kan gå hjem samme dag, som de opereres, og det har været udgangspunktet for dette udviklingsprojekt, som startede op i januar 2023.

”Patienter, som tilbydes delproteser, er ofte mobiliseret meget hurtigt efter operationen og vil gerne hjem. De har sjældent behov for at være indlagt nat-ten over”, fortæller Gitte Kammersgaard.

For at det er muligt, skal en del kriterier dog være opfyldt:

1. Patienten skal være ASA gruppe 1 eller 2 – dvs. at de ikke må have en kronisk sygdom, der giver betydelige symptomer og nedsat funktionsniveau
2. Patienten skal inden operationen være velfungerende uden hjælpemidler
3. Der skal være en pårørende hos patienten, når de kommer hjem
4. Patienten skal bo mindre end 100 km fra hospitalet
5. Patienten skal selv være tryk ved at komme hjem samme dag

Samtidig kræver det også, at patienten planlægges tidligt på operationsprogrammet, så de kan nå at blive mobilise-

ret, få taget røntgen, lave gangtræning med fysioterapeuten og få en grundig information, før de udskrives. Endelig er det helt afgørende, at vores patienter altid kan kontakte os 24/7. Patienten skal føle sig 100% tryk ved at tage hjem samme dag.

” Det er et spændende, tværfagligt projekt, som involverer både anæstesilæger, kirurger, sygeplejersker, fysioterapeuter, røntgen og kundeservice. Vi har med andre ord gået en tur i patientens fodspor og kigget på arbejdsgangene hele vejen rundt for, at vi sammen kan lykkes”, siger Gitte Kammersgaard.

Hvad er AlerisFonden?

AlerisFonden er etableret for at støtte patientnær innovation, forskning og udviklingsarbejde i Aleris. Den er unik, idet den giver mulighed for, at midler kan gå tilbage til virksomheden og styrke vores satsning på udvikling i forskellige former.

Fonden blev etableret i 2013, og målet er at fremme muligheden for nytænkning blandt vores medarbejdere. Derudover vil de tiltag, der modtager støtte fra fonden, bidrage til, at danskerne får et bedre og sundere liv. På den måde bidrager vi til øget samfundsnytte gennem innovative løsninger.

I 2022 er der uddelt midler for SEK 1.143.000 fordelt på 12 projekter. I Danmark har 2 projekter fået tildelt midler.

Studie på overvægtskirurgi kombineret med vægttabsmedicin tildelt midler fra AlerisFonden

Gastric sleeve udgør i dag 95% af vores mere end 1.000 årlige overvægtsoperationer. Man kan forvente et varigt vægttab efter 5 år på cirka 25% (svarende til ca. 75% af overvægten). Det overgår betydeligt effekten af de nye medicinske behandlinger af overvægt, hvor der typisk opnås 15 - 20% vægttab, hvis behandlingen kombineres med en lavkalorie diæt og øget fysisk aktivitet.

Vægttab ved højt BMI

Har man et BMI på 40 eller derover, vil selv det forventede vægttab efter en overvægtsoperation sjældent være nok til at opnå en normalvægt. I gennemsnit vil en patient med BMI 40 som udgangspunkt komme ned på BMI 28 efter ca. 12 - 18 måneder for derefter at tage lidt på, så slutresultatet er BMI 30 efter 5 år. Har man som udgangspunkt et BMI på 50, vil man ca. 1 år efter en overvægtsoperation kunne opnå et BMI på 35, og efter 5 år vil BMI være 37.

Selv med et betydeligt, blivende vægttab, der markant reducerer risikoen for følgesygdomme til overvægt, er det således svært at opnå normalvægt alene med en overvægtsoperation, hvis patienten har et BMI på 40 eller derover.

På den baggrund samarbejder Aleris Danmark med Aarhus Universitet og Københavns Universitet om at udføre to store, videnskabelige studier, der undersøger, om man ved at kombinere overvægtsoperation med vægttabsmedicin, kan opnå et øget vægttab hos patienter med BMI over 40.

Studie 1

Her undersøges det, om forbehandling med vægttabsmedicin i 20 uger før en overvægtsoperation kan forbedre vægttabet hhv. 1 og 5 år efter operationen. Desuden undersøges det, om "kombinationsbehandlingen" sænker fedt i leveren, øger koncentrationsevnen og velbefindende samt reducerer risikoen for diabetes og hjertesygdomme.

Studie 2

Her undersøges det, om de patienter, der har opnået mindre end 20% samlet vægttab 1 år efter en overvægtsoperation, kan opnå et øget vægttab og reducere risikofaktorer ved overvægt, hvis de efterfølgende får vægttabsmedicin i 1 år.

Aleris' Ekspertisecenter for Overvægtsbehandling foretager studierne, der på verdensplan vil være de to hidtil største,

videnskabelige studier, som kombinerer overvægtskirurgi og vægttabsmedicin.

Studierne forberedes af et team ledet af professorerne Steen Haugaard og Peter Funch-Jensen, begge tilknyttet Aleris Danmark.



Hvordan virker en overvægtsoperation?

Ved overvægtsoperationen gastric sleeve fjernes en del af mavesækken, hvorved sulthormoner reduceres. Udover at man ikke længere kan spise så meget mad som før, får man nedsat sultfølelse, så man føler sig mæt hurtigere. For at opnå et varigt vægttab, er det vigtigt med etablering af gode kost- og motionsvaner.

Hvordan virker medicinsk vægttab?

Medicinsk behandling af overvægt virker ved at nedsætte appetitten og øge mæthedfølelsen. Medicinsk overvægtsbehandling kan ikke stå alene, idet man vil få sin normale appetit tilbage, når man stopper med medicinen. Derfor skal det kombineres med nye motions- og kostvaner, så man kan holde vægttabet, når man ikke længere tager vægttabsmedicinen.

Digitale løsninger for et bedre sundhedsvæsen

Behovet for sundhedsydelser vokser kun i fremtiden, og ressourcerne bliver færre. Derfor ser vi et stort potentiale for mere digital sundhed i Danmark. Vi arbejder hele tiden på at introducere digitale løsninger, der dels kan gøre sundhedsydelser mere tilgængelig for alle, der har brug for det, uanset tid og sted, og dels kan forenkle arbejdet for vores medarbejdere.

Digital sundhed skal gøre det nemt at være patient

Aleris Online er kernen i vores digitale kundeunivers, og vi udvikler løbende nye funktionaliteter, der imødekommer kundernes digitale behov. I løbet af efteråret satte vi strøm til en ny, forbedret version af Aleris Online, hvor vi har samlet alt vores kommunikation med kunden online.

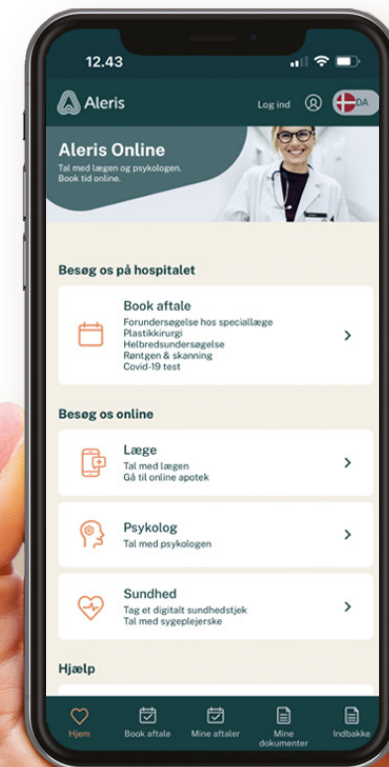
Her kan man nu modtage indkaldelsesbreve, se kommende aftaler, deltage i online konsultationer eller udfylde oplysningskemaer før en konsultation. Det er nemt og enkelt uden at gå på kompromis med kvalitet og datasikkerhed.

Online konsultationer tager fart

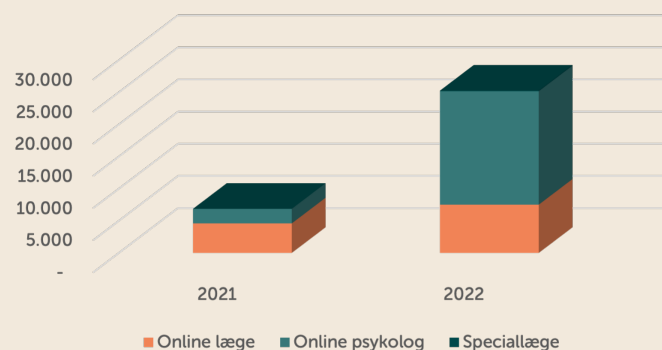
En af de store fordele ved Aleris Online er muligheden for at vælge online konsultationer fremfor fysiske konsultationer. Vi oplever en stærkt, stigende efterspørgsel efter dette, både når det gælder kontroller hos vores speciallæger efter behandling, eller ved behov for hjælp fra en læge eller psykolog. Antallet af online konsultationer er således steget med mere end 250% på blot et år, hvilket kraftigt understreger, at danskerne sætter pris på fleksibiliteten ved online konsultationer, og det faktum, at man slipper for transporten.

”Når digitalisering sker med brugerens behov for øje, giver det stor værdi. Vi sætter en ære i, at kundeoplevelsen skal være enkel, professionel og indbydende, også når vi møder kunden digitalt. Det skal være enkelt at få hjælp hos fx onlinelægen eller onlinepsykologen, hvor du med få klik kan booke en tid eller stille dig i kø til en videokonsultation. Det er nærværende og digital sundhed i en nøddeskal, og det er vi stolte af at bidrage med”,

Udtaler Anne Eliza Korsgaard, digital lead hos Aleris



Online konsultationer



Vejen til et mere effektivt sundhedsvæsen

Når sundhedsvæsenet står overfor en fremtid, hvor der er øget behov for behandling og færre hænder til at klare det, må der tænkes nyt og digitalt. Derfor har Aleris i 2022 implementeret et avanceret talegenkendelsesprogram Dragon Medical One (DMO).

“Flere var i starten skeptiske, fordi de havde dårlige erfaringer med ældre talegenkendelsessystemer, men DMO er i en helt anden liga, og det stod hurtigt klart for alle, at her var et værktøj, som kunne lette sundhedspersonalets administrative byrde og frigøre tid til de patientnære opgaver”, siger IT- & Digitaliseringsdirektør Thomas Kudsk Jensen.

Skræddersyet til den enkelte

DMO er skræddersyet til sundhedssektoren og giver mulighed for, at journaler kan oprettes direkte fra tale til tekst. Der er gennemsnitligt 95% talegenkendelse allerede fra starten.

Hver bruger har en personlig stemmeprofil og sprogmodel. Vha. kunstig intelligens udvikler den personlige profil sig løbende og sikrer, at brugeren oplever, at talegenkendelsen hele tiden forbedres over tid. Derudover er der både mulighed for fælles auto-tekster på tværs af specialerne i Aleris

samt en lang række personlige auto-tekster, som lægen kan anvende ved oprettelse af journalnotater. Det giver mulighed for at optimere og effektivisere lægens arbejde ved oprettelse af journalnotater.

Selv om talegenkendelse kræver tilvænning og kan tage ekstra tid i starten, så har tilbagemeldingen fra lægerne lige fra starten været positiv. Det er let at komme i gang, og genkendelsesgraden er rigtig god.

“Jeg er meget overrasket over, hvor præcis talegenkendelsen er – selv med min syngende, fynske dialekt. Især er systemet stærkt på genkendelse af navne på medicin, hvilket er en meget stor forbedring i forhold til tidligere udgaver af talegenkendelse”,

siger specialeansvarlig overlæge i håndkirurgi Søren Larsen.

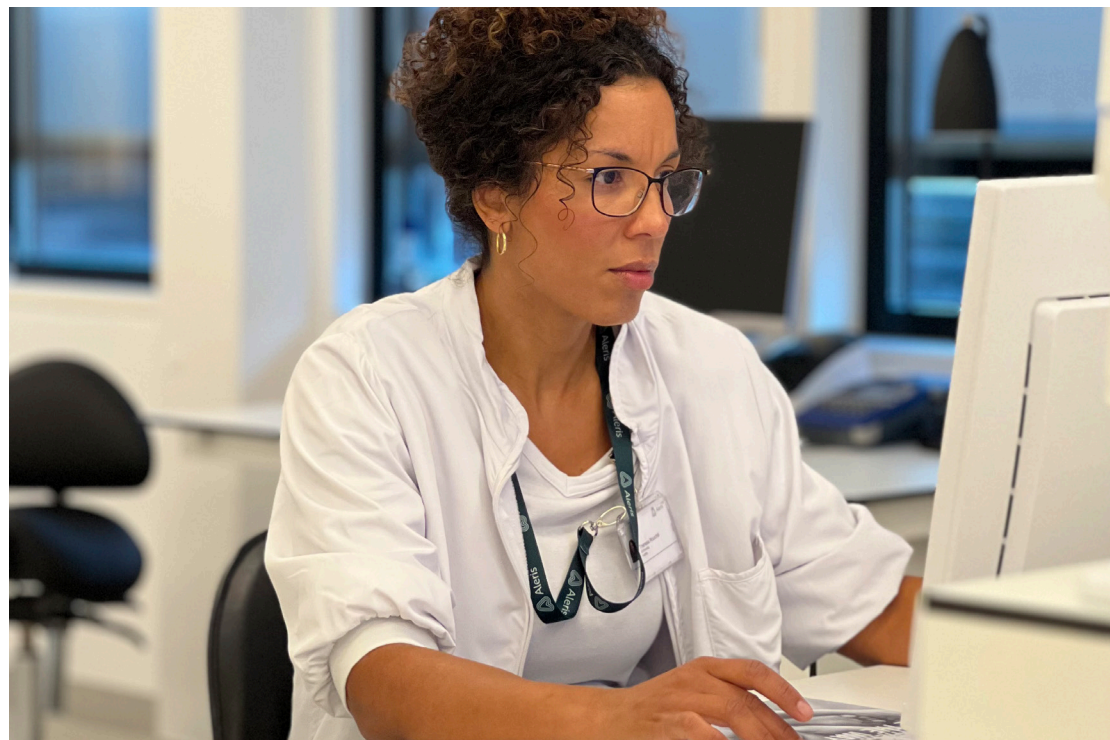
Frigør tid til direkte patientkontakt

Aleris har et servicemål om, at journaler skal være færdigbehandlet og tilgængelig på sundhed.dk inden for 1 hverdag efter

kundens fremmøde, og her kan Kundeservice mærke effekten af implementeringen af talegenkendelse.

“Talegenkendelse har revolutioneret vores muligheder for at gøre journalnotater tilgængelige for vores kunder på ingen tid.

Lægesekretærerne har fået frigivet tid, som ellers blev brugt på journalskrivning. Tid, som nu bl.a. bruges til at sikre optimal telefonservice uden ventetid for vores kunder og samarbejdspartnere”, siger Mette Ørby, Leder af Kundeservice i Ringsted.”



3,5 år med uddannelse af lægesekretærer

Som Danmarks største private sundhedsvirksomhed tager vi et aktivt ansvar for uddannelse af sundhedspersonale.

For 3,5 år siden begyndte Aleris at uddanne lægesekretærer. Siden da er hele 16 elever blevet uddannet hos os. I København har vores leder af Kundeservice Maria Pagh Scheil Hemmingsen været elevansvarlig, og hun siger:

“Jeg synes, det var vigtigt, at Aleris kom ”på kortet” i forhold til uddannelse og takkede derfor ja til at være med til at opstarte lægesekretæruddannelsen hos os. Det har været spændende at starte op og tilpasse uddannelsen til alle de muligheder, vi har”

Medindflydelse motiverer

En af de ting, som vi vægter højt i Aleris er, at eleverne har medindflydelse. Vi tilbyder en god og solid lægesekretæruddannelse, hvor man selv har mulighed for at ønske, hvilke specialer det kunne være spændende at arbejde med, og samtidig er der rig mulighed for at komme hele vejen rundt i organisationen. På den måde har motivationen været stor, da hvert enkelt forløb er tilpasset den enkelte elev.

“Det har været fedt. Jeg har været i 2 forskellige teams, og det har været rigtig spændende at få indblik i flere specialer. Jeg har indgået som en integreret del af mit team og ikke følt mig som en elev, men som en del af arbejdsgangen, og det har været rigtig godt”, siger Louise Sand Andersen, der blev færdig i november 2022.

Mulighed for omskoling

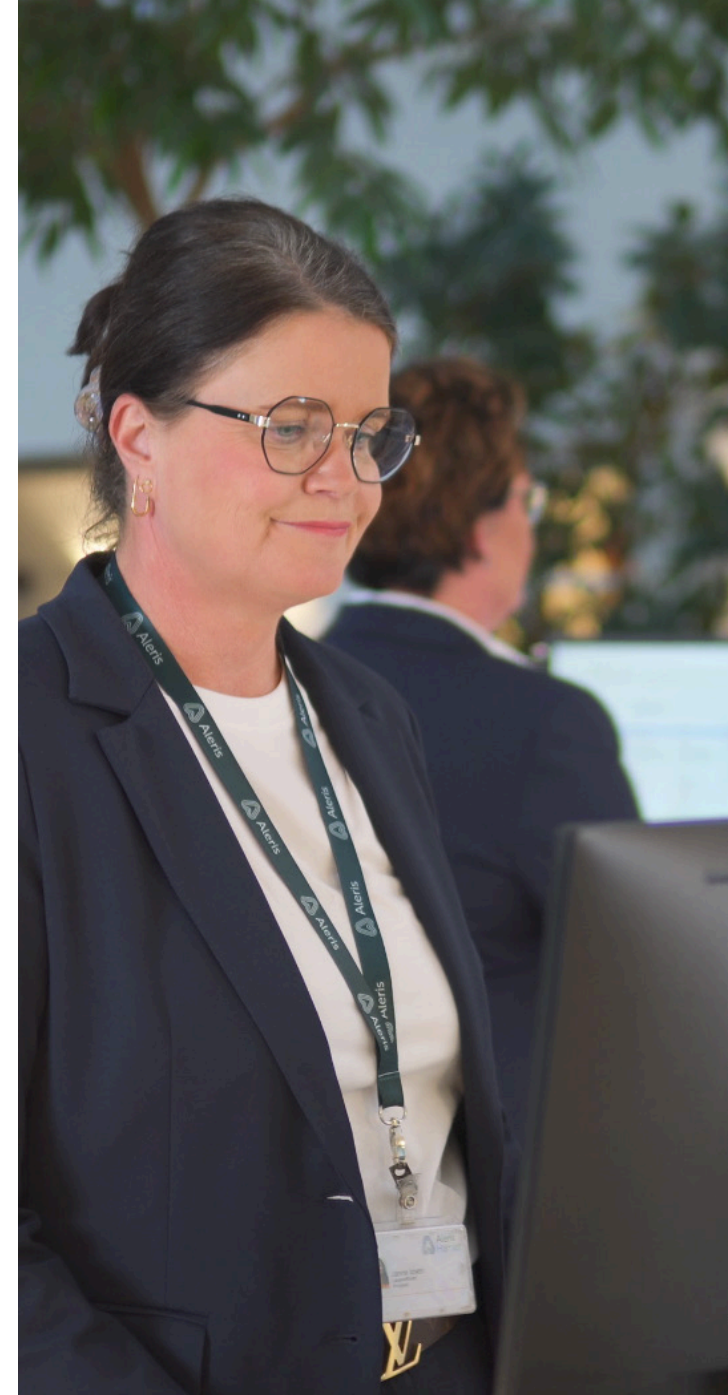
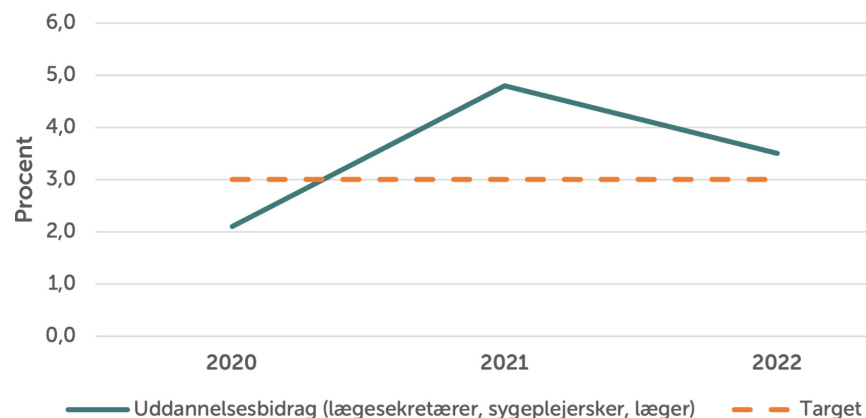
Hos Aleris er det vigtigt for os at give vores medarbejdere mulighed for at videreudanne sig, så flere af vores elever er startet i andre jobs hos Aleris, men har fået mod på sætte sig på skolebænken og videreudanne sig.

“Jeg er meget taknemmelig for, at Aleris gav mig denne mulighed, og det er helt klart en stor fordel at kende den arbejdsplads, hvor man starter som elev”, siger Margit Ørum, der startede et helt andet sted i Aleris.

Hvad bringer fremtiden?

Lægesekretæruddannelsen er nu nedlagt i sin hidtidige form og erstattet af en uddannelse til sundhedsadministrativ koordinator (SAK), så nu venter en ny spændende rejse, hvor vi skal se ind i, hvordan vi kan matche faggruppens nye virkelighed og bidrage til uddannelse af de nye SAK'er.

Uddannelsesbidrag (% af FTE)



Uddannelse af mave-tarm kirurger fra Region Hovedstaden

Uddannelse af nye speciallæger er helt afgørende for at kunne møde behovet for behandling i fremtiden. Aleris har haft erfaring med varetagelse af lægelig uddannelse siden 2009, hvor det første Hoveduddannelsesforløb i privat regi blev etableret i Uddannelsesregion Nord, og uddannelse af læger er en opgave, som Aleris meget gerne tager på sig inden for de specialer, hvor vi har en stor volumen og ekspertise.

Integreret del af samarbejdet

Med mere end 2.000 brokoperationer og 500 galdestensoperationer udført på Aleris i 2022, giver det utrolig god mening, at vi er med til at uddanne fremtidens speciallæger i mave-tarm kirurgi.

Det seneste mave-tarm kirurgiske udbud fra Region Hovedstaden omfattede en uddannelsesforpligtelse, hvor vi modtager uddannelseslæger til et fokuseret dagkirurgisk forløb af 10 dages varighed med 25 superviserede operationer inden for 3 måneder.

”Vi glæder os meget over, at uddannelsen er blevet en integreret del af samarbejdet med regionerne. Pga. vores store volumen kan vi tilbyde uddannelseslægerne intensiv operationsoplæring superviseret af nogle af de bedste specialister på feltet”, siger lægefaglig direktør Bent Wulff Jakobsen.

Stor erfaring på kort tid

I efteråret 2022 var Lise Lode den første uddannelseslæge i det mave-tarm kirurgiske speciale på Aleris, og det blev til et intensivt 10 dages forløb, hvor Lise bl.a. nåede at lave 28 kikkertoperationer for lyskebrok. Lise var på det tidspunkt 1 år inde i sin hoveduddannelse inden for mave-tarm kirurgi på Hvidovre Hospital. Inden forløbets start havde Lise lavet 3 kikkertoperationer for lyskebrok spredt ud over en periode på ét år.

” Det har været et godt uddannelsesforløb hos Aleris og en unik mulighed for at få et komprimeret forløb med kontinuitet i oplæringen. Kikkertoperationer i lyskebrok er svære at få erfaring med i det offentlige, fordi der er mange uddannelseslæger om buddet og få speciallæger, der udfører dem. Derudover var det en stor fordel at have samme supervisor under alle operationerne”, siger Lise Lode.

Speciallæge Stine Høyrup er uddannelsesansvarlig læge for Lise, og hun siger om forløbet på Aleris:

”Fra mit perspektiv er det ideelt med et så intensivt forløb. Vi havde særligt fokus på kikkertoperationer for lyskebrok, og patienterne var nøje udvalgt til formålet. Vi blev taget utrolig godt imod på operationsgangen, og der var afsat god tid til operationerne, så Lise kunne få det optimale udbytte af oplæringen”.

Effektivt flow på operationsgangen

Lise havde ikke stiftet bekendtskab med privathospitaler før, og hun hæfter sig særligt ved flowet og teamworket på operationsgangen.

”Hele arbejdsgangen var optimeret og smidigt tilrettelagt, så man undgik unødigt ventetid. Vi var ét team, som alle hjalp til på operationsstuen for at holde et effektivt flow”, siger Lise.



Medicinstuderende på klinisk ophold hos Aleris

På 3. semester af medicinstudiet skal de studerende på 1 uges tidligt klinisk ophold.

Normalt bliver man via Københavns Universitet sendt ud på en vilkårlig offentlig afdeling, men det er også muligt selv at arrangere opholdet, og det var, hvad Simon Jakobsen valgte at gøre.

”Jeg havde kun hørt godt om Aleris og skrev derfor til ortopædkirurg Klaus Harager. Han fik arrangeret det sådan, at jeg kunne følge 3 speciallæger med hvert deres subspecialer inden for ortopædkirurgien”, siger Simon, og han fortsætter:

”Mit håb var, at jeg ville få mere ud af det rent fagligt, og jeg blev bestemt ikke skuffet. Jeg blev taget utrolig godt imod over hele linjen og mødte kun specialister med en meget høj faglig viden. Kirurgerne var virkelig gode til at inddrage mig og forklarede alt, hvad de gjorde undervejs. Samtidig fik jeg et godt indblik i sygeplejerskernes rolle og det vigtige samspil på operationsstuen”, forklarer Simon.

Introduktion til en bred vifte af subspecialer

Det kliniske ophold bød på tid med patienterne i ambulatoriet, overværelse af operationer med rekonstruktion af forreste korsbånd og indsættelse af hofte- og knæproteser, hvilket er ret unikt at få lov til på et tidligt klinisk ophold.

”Jeg har meget tidligt fået en introduktion til en bred vifte af subspecialer inden for ortopædkirurgien, så hvis ikke jeg var interesseret i ortopædi før, så er jeg det i hvert fald nu. Jeg har lært utrolig meget og vil tage hver af de gode råd med i min videre færd gennem medicinstudiet”,

siger Simon Jakobsen.



Flexjob skaber mening i hverdagen

Kim Hornbeck Jensen har arbejdet som lagermand i mange år, og de mange tunge løft har med tiden sat sine spor på kroppen. Efter operation i begge skuldre og efterfølgende langtidssygemelding mistede han sit job, og der var brug for at finde noget mere skånsomt for kroppen.

En del af teamet

Kim kom via jobcenteret først i praktik en måned hos Aleris Esbjerg, og det var en stor succes, så han blev fastansat 8 timer om ugen i et flexjob, hvor han nu snart har været et år.

”Det er en fantastisk arbejdsplads, hvor jeg har utrolig gode og hjælpsomme kolleger. Selv om jeg kun er her 8 timer om ugen, føler jeg mig som en del af teamet, så for mig er Aleris det bedste sted, jeg kunne komme”, fortæller Kim.

Jobbet betyder alt for mig

Når Kim møder ind på Aleris Esbjerg, venter der tit mange forskellige opgaver. Han hjælper med rengøring, kaffeberedning og bestilling af varer.

Jobbet betyder alt for mig. Det er skønt at komme ud blandt mennesker, og jeg elsker at have noget at rive i. Vi har travlt, men det er ikke stresset, og der er en god stemning, hvor vi kan tage lidt gas på hinanden – det elsker jeg”,

siger Kim Hornbeck Jensen

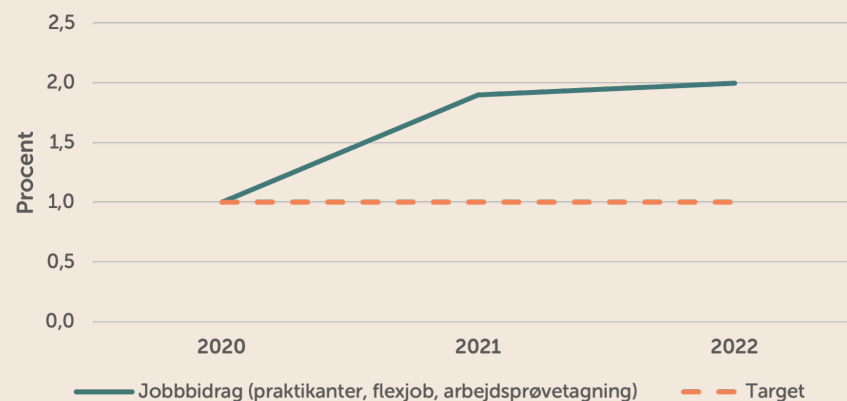
Det er win-win

Hospitalschef Helle Rask Søndergaard er også glad for at have fået Kim med ombord.

”For mig er det vigtigt, at vi udviser samfundssind og har en arbejdsplads, som giver plads til en medarbejder som Kim, der utrolig gerne vil bidrage, og han er en stor hjælp i hverdagen, så det er ren win-win”, siger Helle.



Jobbidrag (% af FTE)





Cycling4Cancer

Aleris var med til at cykle næsten 2,4 millioner kr. ind til Cycling4Cancer i 2022.

For 3. år i træk deltog Aleris i eventet Cycling4Cancer, hvor 48 seje medarbejdere cyklede tilsammen 1.539 km på 24 timer til fordel for #knækcancer. I samme forbindelse donerede Aleris 50.000 kr. til fordel for Knæk Cancer showet 2022.

Vi har stort fokus på intern sundhed i Aleris, og det er fantastisk for os at kunne kombinere teambuilding med en indsamling ind i den gode sags tjeneste,

CEO Michael Gram Kirkegaard



Aleris støtter Julemærkehjemmene

Med vores store ønske om at gøre en indsats for folkesundheden i Danmark både mentalt og fysisk, har Aleris i 2022 valgt at donere 50.000 kr. til Julemærkehjemmene, hvor børn og deres familier får mulighed for at starte på en frisk og få et sundere liv.

Derudover deltog mange medarbejdere i Julemærkemarchen søndag 4. december. Aleris betalte startgebyret for de tilmeldte medarbejdere og donerede 100 kr. pr. kilometer, som alle tilmeldte medarbejdere gik/løb.

Hvad er Julemærkehjemmene?

På Julemærkehjemmene bor børnene en periode, hvor de arbejder med deres udfordringer. Tydelige rammer, nye fællesskaber og den rigtige blanding af sund mad og motion, hjælper børnene til at finde deres styrker. De opbygger selvværd ved at lære nye måder at se på sig selv og verden. Opholdet slutter, men udviklingen fortsætter. De nye kompetencer og vaner følger med børnene hjem. Det giver et vigtigt afsæt for hele familien fremover.



Aleris støtter Parasport Danmark

Mennesker med et handicap eller et særligt behov skal også have mulighed for at bevæge sig eller dyrke idræt og konkurrere. Der skal være plads til alle i idrætsfællesskaberne, og det er noget af det, som Parasport Danmark er med til at udfolde.

De danske paraatleter har sat kursen mod De Paralympiske Lege i Paris 2024, men der er store krav til atleterne, hvis de skal deltage i legene. Det kræver benhård træning, og atleterne skal desuden deltage i turneringer verden over, hvis de skal kvalificere sig til deltagelse i Paris 2024. Derfor har Aleris i 2022 valgt at støtte Parasport Danmark via køb af støttebeviser til en værdi af 10.000 kr.



Tre vindere af Årets Førstehjælper 2022

Jan og Allan handlede instinktivt, da de fandt kollegaen Henry livløs på gulvet. Samtidig med at de fik ringet 112, gik de med det samme i gang med hjerte-lunge-redning. På et kontor ikke langt derfra gik hjerteløberalarmen i gang på Rasmus' telefon. Også han reagerede på et splitsekund. Han fik fat i en hjertestarter og ankom på få minutter til Unicon, hvor han nåede at give Henry to stød med hjertestarteren, inden ambulancen nåede frem.

Den indsats har gjort, at Røde Kors og Aleris Hospitaler har kåret de tre mænd som vinder af Årets Førstehjælper 2022. Med prisen følger en check på 10.000 kr.

"Havde det ikke været for Jan, Allan og Rasmus havde jeg enten siddet i en kørestol eller ligget i jorden. Det er jeg dem dybt taknemmelig for," fortæller Henry.

02

Ansvarlig arbejdsgiver



Ansvarlig arbejdsgiver

At være en ansvarlig arbejdsgiver betyder, at vi har fokus på at sikre en inkluderende arbejdsplads med optimale vilkår for et meningsfuldt og sundt arbejdsliv med lige muligheder. Det betyder også, at vi skal skabe et sikkert og trygt arbejdsmiljø. Bæredygtigheds mål 5 og 8 danner grundlaget for vores bestræbelser på at være en ansvarlig arbejdsgiver.



Fremme ligestilling og mangfoldighed

Ligestilling

Aleris har tilsluttet sig Diversitetspagten, idet vi mener, at ligestilling og mangfoldighed i virksomheden bidrager til øget kreativitet og nyskabelse. Det er en forudsætning for at kunne nå vores mål og visioner.

Aleris søger til enhver tid at have det bedst muligt kvalificerede personale uafhængigt af køn, etnicitet, national oprindelse, hudfarve, sprog, religion eller livssyn. Vi har derfor altid åben rekruttering, så alle har lige adgang til at søge stillinger, og vi har mål for kønsfordeling.

Inkluderende kultur

Aleris arbejder hele tiden for at sikre en inkluderende virksomhedskultur, hvor alle medarbejdere føler, de hører til og ikke møder forskelsbehandling.

Vi ønsker at tilgodese den enkelte medarbejders personlige behov for at tilpasse arbejdslivet til privatlivets behov fx hjemmearbejde, fleksible mødetider, kortere arbejdsuge, orlov, seniorordning, fastholdelse og barsel.



Sikre et sundt og meningsfuldt arbejdsliv

Medarbejdertrivsel

Medarbejdertrivsel måles hvert år, og alle medarbejdere og ledere skal hvert år tilbydes individuelle samtaler. Det giver os mulighed for at gøre status over hver enkelt medarbejders trivsel, performance og uddannelsesbehov. Vi ønsker at have Danmarks sundeste medarbejdere, og derfor er intern sundhed sat på dagsordenen.

Meningsfuldt arbejdsliv

Vi ønsker at være Danmarks mest attraktive sundhedsvirksomhed, som kan tiltrække og fastholde kompetente medarbejdere. Derfor har vi stort fokus på individuel kompetenceudvikling både for medarbejdere og ledere. Alle skal opleve, at de har indflydelse, kan udvikle sig og føler, at de hver især gør en forskel og bidrager til en større mening.

Trygt og sikkert arbejdsmiljø

Vi arbejder på til enhver tid at have et sikkert og trygt arbejdsmiljø, hvor vi aktivt forebygger arbejdsskader, sygdom og fravær blandt medarbejderne. Ingen medarbejdere skal risikere at få fysiske skader eller psykiske lidelser på arbejdspladsen. Aleris skal være fri for mobning, krænkelse og trusler.

Risici

Aleris tilbyder gode arbejdsforhold herunder sundhedsforsikring til alle fastansatte, så der er hurtig adgang til udredning og behandling ved sygdom. Vi ansætter alle uanset fagforhold, og alle har lige vilkår.

Vores indsatser retter sig primært mod at sikre gode udviklingsmuligheder, sunde medarbejdere samt et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, hvor trivsel og arbejdsglæde er i fokus, og hvor risikoen for arbejdsskader, sygefravær og krænkelse minimeres.



Highlights 2022

- Arbejdsglæde er en fælles glæde, og der er en tydelig, positiv sammenhæng mellem vores engagement og kundetilfredsheden. Vi er stolte over, at vores medarbejdere udviser et stort engagement med en engagementscore på 84 (skala 0 - 100) og en Net Promoter Score (eNPS) på hele 30, hvilket er et flot resultat sammenholdt med eksternt benchmark på 14.
- Vi tror på, at ligestilling og mangfoldighed bidrager til at skabe et meningsfyldt arbejdsliv og en sund virksomhedskultur. Derfor har vi valgt at tilslutte os Dansk Erhvervs og Above & Beyond Groups 'Diversitetspagt'. Alle vores ledere har gennemgået diversitetstræning for at skabe bevidsthed om adfærd, der ubevidst kan påvirke diversiteten.
- Som Danmarks førende sundhedsvirksomhed har vi også sat intern sundhed på dagsordenen. Vi har hen over året igangsat mange forskellige sundhedsinitiativer herunder fælles træning, daglige office exercises, deltagelse i løb og gå-events, skridtkonkurrencer og foredrag om sundhed.

Fokuspunkter 2023

- Det er vigtigt for os at følge vores medarbejders trivsel nøje. Det gør vi løbende i vores APV og vores årlige medarbejderundersøgelse.
- Kompetenceudvikling er helt centralt for at kunne fastholde vores dygtige medarbejdere. Derfor vil vores medarbejdere i kundeservice blive tilbudt et kompetenceudviklingsprogram i løbet af 2023.
- Vi vil fastholde vores fokus på diversitet og lige muligheder for alle gennem fortsat træning i diversitet og unconscious bias træning.

Vores vision

Vi tænker bæredygtighed og samfundsansvar ind i alt, hvad vi gør

Ligestilling og mangfoldighed

Hos Aleris er medarbejderne den vigtigste ressource, og vi tror på, at ligestilling og mangfoldighed bidrager til at skabe et meningsfyldt arbejdsliv og en sund virksomhedskultur, der skaber grobund for høj faglighed, kvalitet, udvikling og nytænkning. Alt sammen forudsætninger for, at vi i Aleris kan leve op til vores vision om at vise vejen mod morgendagens sundhedsvæsen og give vores kunder den bedste behandling, hver gang de møder os.

Som en del af vores CSR strategi har vi derfor i 2022 valgt at tilslutte os Dansk Erhvervs og Above & Beyond Groups 'Diversitetspagt', der udstikker en gensidig forpligtende ramme for at skabe mere diversitet og inklusion i de danske virksomheder.

I praksis betyder det, at Aleris forpligter sig til at følge Diversitetspagtens 5 transformationsprincipper, hvilket går godt i tråd med de politikker og indsatser, som vi arbejder med i Aleris for at sikre en virksomhedskultur med lige muligheder og mangfoldighed.

Mangfoldighed i fokus

I Aleris har vi fastsat ambitiøse måltal for kønsrepræsentation på alle niveauer. Som det ses i tabellen er kvinder godt repræsenteret i vores ledelsesorganisation. Det sværeste for Aleris er at nå vores målsætning for mænd på mellemlederniveauet, da vi her rekrutterer i et miljø, hvor antallet af kvinder er overrepræsenteret.

Vi glæder os over, at Aleris har en bred aldersfordeling, hvor der også er plads til seniorerne og deres vigtige erfaring.

Lige muligheder

Vi har et stærkt fokus på gennem kompetenceudvikling at udvikle vores medarbejdere uden bias. Vi kan således med glæde konstatere, at 98% af vores medarbejdere svarer, at de oplever lige muligheder og pligter i deres arbejde.

Alle ledere i diversitetstræning

Alle vores ledere har i 2022 gennemgået diversitetstræning for at skabe øget bevidsthed om den adfærd, der ubevidst kan påvirke diversiteten i Aleris. Dette gælder både i den daglige omgang, men også når vi kommunikerer eksternt, rekrutterer nye medarbejdere eller arbejder med kompetenceudvikling.

Nultolerance overfor krænkende adfærd

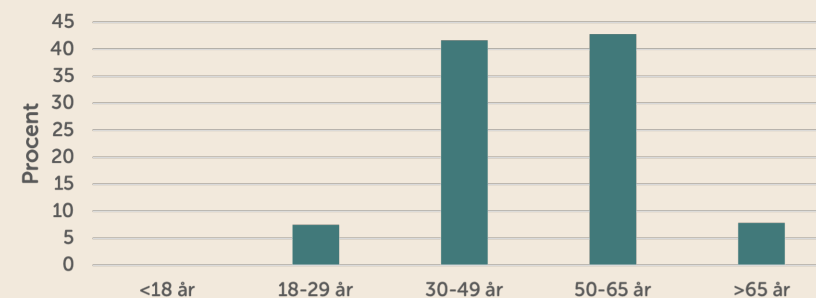
Vi ønsker en arbejdsplads, hvor alle relationer bygger på ligeværdige og respektfulde forhold. Vi har derfor en nultolerance overfor alle former for krænkende adfærd herunder mobning og seksuel chikane, hvilket også beskrives i vores retningslinjer for forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd.

I årets medarbejderundersøgelse er der ingen, som har oplevet krænkende adfærd på arbejdspladsen, mens 3% har oplevet mobning. Enhver henvendelse vedrørende dette bliver undersøgt grundigt og fulgt op. Aleris har desuden en whistleblowerordning, hvor medarbejderen anonymt kan rapportere krænkende adfærd eller andre misforhold og forseelser.

Kønsfordeling 2022	Mål	Mænd	Kvinder
Bestyrelse (m/k)	60/40	40%	60%
Overall (m/k)	25/75	19%	81%
Direktionen (m/k)	60/40	63%	37%
Stabschefer og hospitalsledelse (m/k)	40/60	38%	62%
Mellemledere (m/k)	40/60	8%	92%

	Mål	2022
Oplever lige muligheder og pligter	100%	98%
Oplevet mobning på arbejdspladsen	0%	3%
Oplevet krænkende adfærd på arbejdspladsen	0%	0%

Aldersfordeling



” Fokus på diversitet og lige muligheder starter hos Aleris allerede i rekrutteringsprocessen og fortsætter helt til direktionsgangen. For os er det ikke kun politikker, men noget vi drøfter og efterlever hver dag – det sociale ansvar som arbejdsgiver er et meget vigtigt element på vores vej mod at blive Danmarks mest attraktive sundhedsvirksomhed”,

HR direktør Mette Stokholm

De 5 transformationsprincipper

MÅLBARHEDSPRINCIPPET



Målbarhedsprincippet

Aleris forpligter sig til at opstille et ambitiøst, realistisk måltal for underrepræsenterede køn i virksomhedens øverste ledelsesorgan, (direktionen eller bestyrelsen), samt på øvrige ledelsesniveauer, hvor det er relevant.

INKLUSIONSPRINCIPPET



Inklusionsprincippet

Aleris forpligter sig til at arbejde med inkluderende ledelse og sikre en inkluderende virksomhedskultur, hvor alle medarbejdere føler, de hører til og ikke møder usaglig forskelsbehandling på baggrund af deres alder, køn, religiøse overbevisning, seksuelle orientering, nationale og sociale oprindelse, politiske anskuelse, handicap, race, hudfarve og etniske oprindelse.

FØDEKÆDEPRINCIPPET



Fødekædeprincippet

Aleris forpligter sig til at opbygge en balanceret fødekæde til ledende stillinger i virksomheden og stræbe efter at tiltrække, fastholde, udvikle og forfremme ledertalenter, uanset alder, køn, etc. Formålet er at skabe de bedste forudsætninger for en balanceret fødekæde i virksomheden, der kan sikre, at de bedste kompetencer kommer i spil til ledende stillinger.

ROLLEMODELPRINCIPPET



Rollemodelprincippet

Aleris forpligter sig til at sikre anvendelse af mangfoldige rollemodeller i virksomheden fx via eksternt kommunikations- og pressemateriale, brug af talspersoner og internt kommunikationsmateriale.

BESTYRELSESPRINCIPPET



Bestyrelsesprincippet

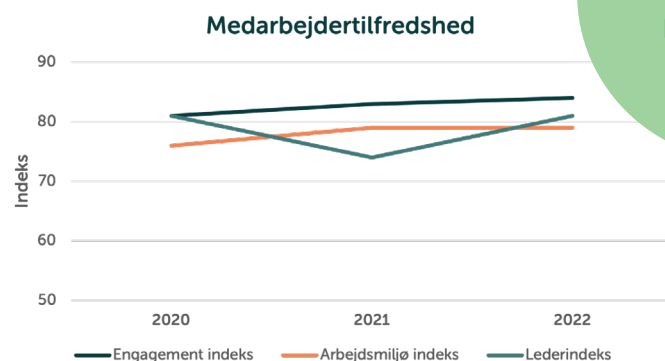
Aleris forpligter sig til at lave en vurdering af de nuværende processer for bestyrelsesrekruttering i virksomheden. Det drejer sig om at vurdere, om kompetenceprofiler for den nuværende bestyrelse er mangfoldig, for på den baggrund at afgøre om de nuværende rekrutteringsindsatser giver plads til, at alle relevante kandidater kommer i spil.



Medarbejdertrivsel

I årets medarbejderundersøgelse kan vi med glæde konstatere, at vi har formået at fastholde de gode takter fra tidligere.

De seneste resultater viser, at alle vores medarbejdere udviser et stort engagement med en engagementscore på 84 (skala 0 - 100) og en Net promoter score (eNPS) på hele 30, hvilket er et utrolig flot resultat sammenholdt med eksternt benchmark på 14. Generelt oplever vi, at alle vores indeks, dvs. teameffektivitetsindeks, lederskabsindeks, organisatorisk og socialt arbejdsmiljø indeks er gået frem sammenlignet med 2021.



Employee Net Promoter Score (eNPS)

Er en indikator for virksomhedens attraktivitet og medarbejdernes loyalitet over for virksomheden. Scoren er baseret på spørgsmålet: Hvor sandsynligt er det, at du vil anbefale andre at arbejde hos Aleris?

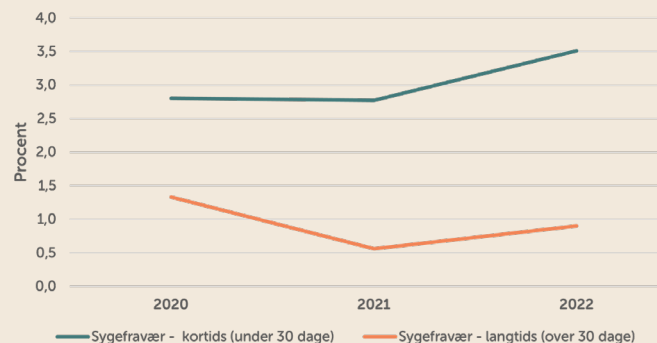
Engagement Index

Siger noget om graden af motivation hos medarbejderne, samt om virksomheden formår at skabe en tydelig forventning til opgaveløsningen, og om det er klart for medarbejderne, hvordan de og deres team bidrager til at nå de overordnede mål.

30

Net promoter score (eNPS)

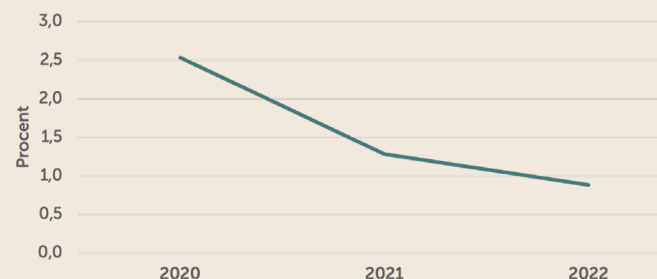
Sygefravær i %



Sygefravær

Vi har oplevet en mindre stigning i vores sygefravær i 2022. Derfor har vi stort fokus på en tidlig dialog og opfølgning med sygemeldte medarbejdere, da vi ved, at dette er en vigtig faktor i forhold til tilbagevenden til arbejde.

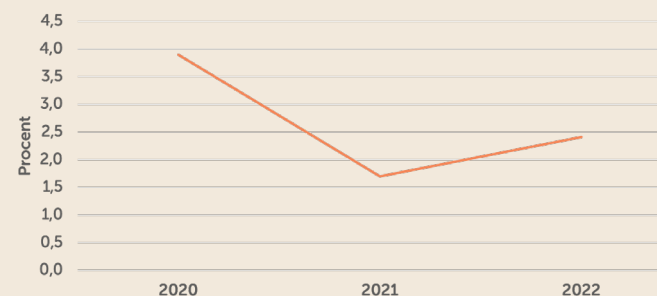
Medarbejderomsætningshastighed i % (average turnover/month)



Medarbejderomsætningshastighed

At Aleris formår at være en attraktiv arbejdsplads ses bl.a. i vores lave medarbejderomsætningshastighed, som i 2022 er faldet til 0,88%. Det skyldes blandt andet en stor indsats i forbindelse med onboarding af vores nye kollegaer.

Antal arbejdsskader (procentdel af FTE)



Fysisk arbejdsmiljø/arbejdsskader

Vores arbejdsmiljø- og kvalitetsarbejde er forankret i lokale samarbejdsudvalg (SAU), som alle er repræsenteret i et hovedsamarbejdsudvalg (HOSAU). Herigennem arbejder vi løbende på at minimere risikoen for arbejdsskader og sikre et godt arbejdsmiljø.

På vej til "Danmarks sundeste medarbejdere"

Sundhed er hele fundamentet for Aleris, og som Danmarks førende sundhedsvirksomhed vil vi have Danmarks sundeste medarbejdere. Derfor har vi sat intern sundhed på dagsordenen i 2022. Vores mål er at skabe sunde rammer for vores medarbejdere og støtte de kolleger, som gerne vil have lidt ekstra hjælp og et lille skub til at komme i gang med en sundere livsstil.

Vi har hen over året igangsat mange forskellige sundhedsinitiativer herunder fælles træning, daglige office exercises, deltagelse i diverse løb og gå-events, skridtkonkurrencer, foredrag om sundhed og mulighed for at få kortlagt sin sundhed.

Træning for ALLE

I december lancerede vi et unikt trænings-tilbud til alle medarbejdere, der har lyst til at komme i bedre fysisk form sammen med kollegerne og få mere energi og arbejds-glæde i hverdagen.

Træningen ledes af vores dygtige kolleger Michael Jørgensen og Sarah St. Clair Norton, som begge er uddannet og certificeret personlig træner. Træningen livestreames 2 gange om ugen, hvor Michael og Sarah er til stede fysisk. Man kan derfor enten mødes med sine kolleger fysisk eller stå klar hjemme foran skærmen.

Office exercises

Samtidig introducerede vi office exercises, som er daglige træningsprogrammer med elastik af 5 - 10 min. varighed. De kan udføres ved medarbejderens arbejdsstation, og der er fokus på mobilitet og bevægelse.

Hver dag modtager alle medarbejdere en mail med et link til dagens træningsprogram, som kan laves, når det passer ind i hverdagen. Et koncept, som vores medarbejdere har taget til sig, og flere af vores afdelinger bruger samtidig lejligheden til at få lidt socialt samvær på en ny måde.

// Jeg er stolt over, at så mange deltager i vores aktiviteter. Det vidner om, at sundhed og fællesskabet er vigtigt for vores medarbejdere ikke kun i deres virke men også for dem selv",

siger CEO Michael Gram Kirkegaard

DHL

At sundhed er en vigtig prioritet i Aleris Danmark var også til at få øje på, da 150 medarbejdere var trukket i Aleris-trøjen for at deltage i årets DHL i henholdsvis Aarhus, Aalborg og København. Der var både

løbe- og walk-hold, så der var rig mulighed for, at alle kunne være med. Efter alle var kommet i mål blev der hygget i teltene med lækker mad.

Copenhagen Half Marathon

Efter mange ugers træning var et stærkt Aleris-hold med hele 17 løbere til start ved årets Copenhagen Half Marathon. Med stærke ben blev der løbet de 21,1 km gennem indre by, Frederiksberg Allé, brokvartererne og havnefronten sammen med ca. 25.000 andre deltagere.

Motiverende foredrag med Henrik Duer

Onsdag d. 12. oktober havde vi besøg af træningsfysiolog og rådgiver Henrik Duer,

som holdt et motiverende foredrag for alle medarbejdere hos Aleris. Henrik Duer gav et motiverende spark bagi og kom med gode råd til, hvordan man får succes med at skabe sunde vaner i sin hverdag.

"Tæl skridt" ugerne

Mange Aleris medarbejdere deltog i årets "Tæl skridt" kampagne, og da der samtidig var sat gavekort på højkant, blev der dystet intenst på vores forskellige lokationer. Den ubestridte vinder gik intet mindre end ca. 35.000 skridt om dagen.



03

Ansvarlig
producent



Ansvarlig producent

At være en ansvarlig producent betyder, at vi hele tiden arbejder på at minimere vores klima- og miljøaftryk. Samtidig har vi fokus på, hvordan vi bedst bevarer naturens ressourcer og køber bæredygtigt ind. FNs bæredygtighedsmål 12 og 13 danner grundlaget for vores bestræbelser på at være en ansvarlig producent.



13 KLIMA-INDSATS Reducere CO₂ udledning

Klimavenlige bygninger

Vi har fokus på at sikre, at vores bygninger lever op til de nyeste standarder for bæredygtighed, og der anvendes klimavenlige materialer ved ombygninger.

Vores CO₂ udledninger stammer primært fra strøm- og varme-forbruget ved at drive moderne hospitaler med avanceret teknologi. Vi vil gøre en indsats for at øge brugen af digitale løsninger og sensorstyring i forhold til brug og færden.

Grønne brændstoffer og optimere transport

Vi vil indirekte medvirke til en reduktion af CO₂ udledningen fra brændstof. Det gælder såvel egen bilpark som etablering af el-ladestander på alle lokationer med det formål at understøtte en grøn bilpark hos vores medarbejdere og kunder.



12 ANSVARLIG FORBRUG OG PRODUKTION Bevare naturens ressourcer

Cirkulær økonomi

I vores ressourceforbrug har vi fokus på at bidrage til genbrug, genanvendelse og reduktion af skadelige indholdsstoffer. Vi har fokus på at minimere engangsartikler i hospitalsdriften, hvor det er muligt og forsvarligt samt reducere spild.

Ambitionen er at sortere affald ensartet i de 10 nationalt bestemte fraktioner med fokus på minimering af klinisk og farligt affald.

Bæredygtige indkøb

Vi vil bidrage til den grønne omstilling og mindske CO₂ udslip ved at tænke bæredygtighed ind i forbindelse med alle former for indkøb. Vi skal tage højde for både materialebrug samt forlængelse af produkternes levetid gennem serviceaftaler, muligheder for opgraderinger og genanvendelse.

Vi arbejder kontinuerligt på at konsolidere indkøb og leveringer, så transport af varer begrænses med fokus på den mest miljøvenlige transportform.

Økologi

Vi ønsker at understøtte økologi til glæde for mennesker, dyr og vores jord. Målet er derfor at opnå økologisk bronzemærke i 2022 og sølvmærke i 2025.

Risici

Den største miljø- og klimapåvirkning stammer fra vores CO₂ udledning i forbindelse med brug af elektricitet, vand og varme til at drive topmoderne hospitaler. Vi har derfor kontinuerligt fokus på, hvordan vi kan reducere forbruget af elektricitet, varme og brændstof samt optimere vores bygninger.

Vi anvender så vidt muligt video- og telefonkonferencer for at reducere antallet af flyrejser og bilkørsel. På denne måde kan vi bidrage til reducere af klima- og miljøbelastningen.

CO₂ udledning i Aleris

Scope 1

Løbende udskiftning af firmabiler til el-biler og hybridbiler har betydet, at vi i 2022 har reduceret vores Scope 1 udledning med 22%. Vi har et mål om, at hele vores bilpark skal være grøn inden 2025.

Scope 2

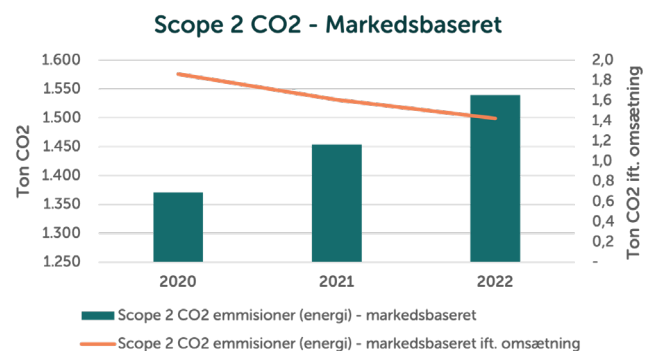
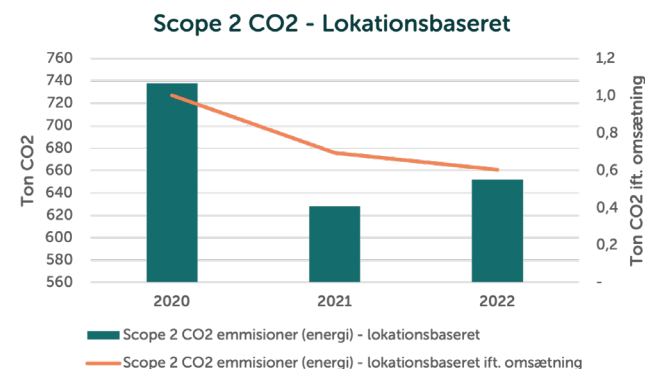
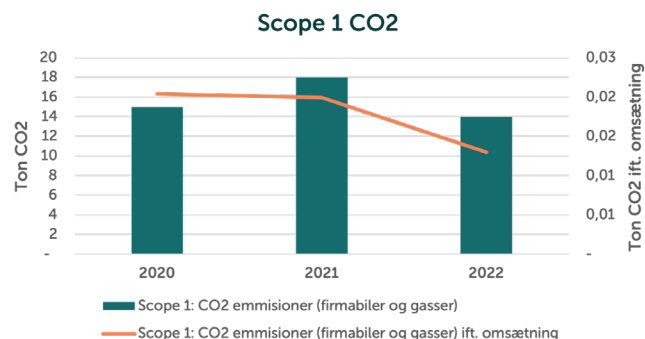
En udskiftning til LED lys i 2022 har betydet en reduktion i strømforbruget ift. omsætning på 16%. Tilsvarende har vi udskiftet vinduer i København for at opnå en reduktion i varmekonsumet. Dette kan dog endnu ikke ses i beregningen, da varmeregnskaber for 2022 ikke er opgjort ved rapportens udgivelse.

Vores Scope 2 udledning er i faktuelle tal steget med 3,8% lokationsbaseret og 5,9% markedsbaseret. Sætter vi det derimod i forhold til vores aktivitet (omsætning), har vi opnået en reduktion på hhv. 14% og 11%, hvilket er tilfredsstillende.

Fakta

Scope 1-emissioner er direkte emissioner forårsaget af kilder, der ejes eller kontrolleres af virksomheden fx biler og CO₂ gasser.

Scope 2-emissioner er indirekte emissioner fra produktion af forbrugt elektricitet, opvarmning af virksomheden, der er købt af virksomheden (ikke genereret på stedet).



Highlights 2022

- Vi har opnået økologisk bronzemærke på vores hospital i København.
- Vi har investeret i udskiftning til LED lys på vores store hospitaler i København og Ringsted. Det slår igennem på strømforbruget ift. omsætning, som er reduceret fra 3,63 i 2021 til 3,05 i 2022.
- Vi har øget vores genanvendelsesandel fra 14% til 16% vha. stor indsats inden for affaldssortering.

Fokuspunkter 2023

- Vi vil implementere affaldssorteringen på alle vores lokationer med henblik på, at vi i hele Aleris skal sortere i de 10 nationalt bestemte fraktioner inden udgangen af 2023.
- Vi vil arbejde på opsætning af el-ladestander på alle de lokationer, hvor det er muligt.
- Vi vil implementere nyt indkøbssystem, som vil betyde en konsolidering af ordrer, så vi kan reducere i antallet af leveringer.

LED-lys godt for både klimaet og trivslen

Udskiftning til LED-lys på Aleris Hospitaler er en vigtig del af vores CSR strategi, da det kan bidrage væsentligt til en reduktion af vores strømforbrug og CO₂ udslip.

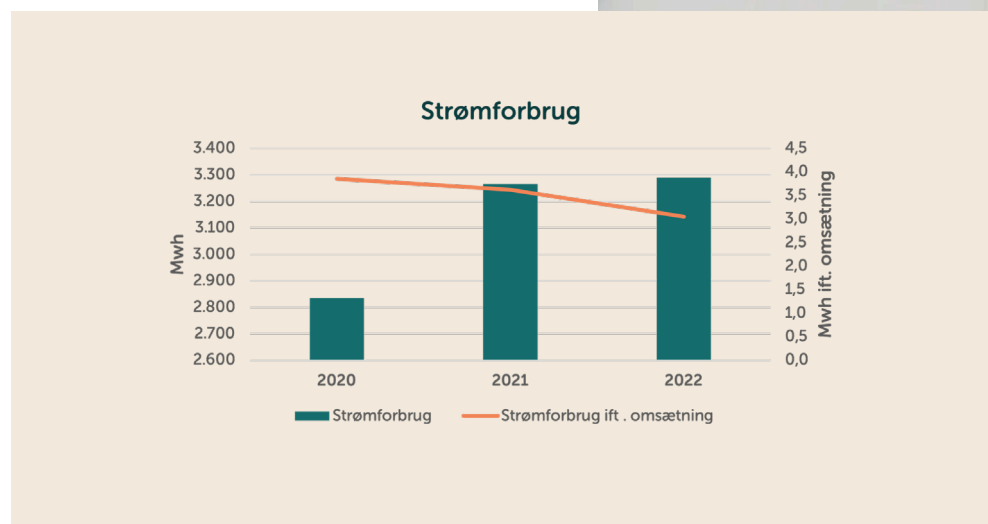
I Ringsted har vi i 2022 udskiftet til LED-belysning i ca. 50% af arealerne og forventer at komme i mål med resten i løbet af 2023.

På vores største hospital i København har vi i første omgang udskiftet alle lys i sengeafdelingen til dynamisk LED-lys. Det nye dynamiske LED-lys er programmeret, så det følger naturens rytme over døgnet 24 timer. Da der er døgnåbent på sengeafdelingen i København, forventes det at opnå en samlet energibesparelse i omegnen af 50.000 kWh/år. Radiatorerne er desuden integreret i det nye LED-lys, så vi hele tiden får en bedre temperatur og indeklima.

”Det nye LED-lys giver ikke kun en besparelse i strømforbruget. Det betyder også, at medarbejderne ikke skal tænde og slukke lyset på en stue, da det dynamiske lys kører over bevægelsessensor. Ved at ændre lysets farver hen over døgnet, bliver patienternes og medarbejdernes døgnrytme understøttet”, forklarer teknisk chef i København, Lars Erikson.

Det dynamiske lys gavner patienterne, især når man ligger på en flerpersonsstue. Har en patient behov for at komme op om natten, er det muligt blot at tænde lyset i et lille område, så det ikke vækker den anden patient. Lyset er desuden mere behageligt, hvilket giver ro til patienterne”,

siger Lars Erikson.





Aleris København har fået tildelt økologisk bronzemærke

Et af vores strategiske CSR mål er, at alle hospitaler skal opnå et bronzemærke i økologi inden udgangen af 2023, og på vores hospital i København er man allerede i mål.

Her har de over en længere periode kortlagt og dokumenteret forbruget af fødevarer, og der indkøbes målrettet økologisk. Det betyder, at København nu har opnået bronzemærke i økologi.

For at gøre det så nemt som muligt, benytter København kun få leverandører, som hver måned sender opgørelser over økologiforbruget.

// Det er vigtigt for os at vise vores kunder og kollegaer, at vi støtter biodiversitet, en mere miljørigtig produktion og en reduktion i indtaget af pesticidrester og tilsætningsstoffer. Bronzemærket er for os en milepæl, som vi glæder os meget over at have opnået, og vi er stolte over at være en del af en virksomhed, som satser på at gå den vej",

fortæller serviceleder Sammy Krogh

Den cirkulære tankegang

Af hygiejnemæssige årsager er der i sundhedssektoren et stort forbrug af engangsmaterialer og indpakning af sterile produkter. Derfor er det en vigtig agenda for os at have fokus på, hvad vi kan gøre for at reducere, genbruge eller genanvende vores ressourcer, hvor det overhovedet er muligt. Det er hele grundtanken bag den såkaldte "cirkulære økonomi", som gør op med 'brug-og-smid-væk'-kultur.

Affaldssortering

På alle vores hospitaler er der sat strøm til affaldssorteringen med henblik på, at vi i hele Aleris skal sortere i de 10 nationalt bestemte fraktioner med udgangen af 2023.

På Aleris København har man været i gang med affaldssortering siden efteråret 2021, og her er affaldssortering implementeret mange steder i huset. Første vigtige stop er varemodtagelsen, hvor der sorteres muligt pap og plast fra, inden varerne går videre ud i huset. På operationsgangen er der dagligt et stort forbrug af engangsartikler, som alle er indpakket sterilt i plastemballage. Derfor er der på alle operationsstuer opstillet affaldsstativer, som gør det muligt at sortere i hård plast, farvet blød plast og klar blød plast. Sidstnævnte er 100% genbrugeligt. Med denne indsats har de formået at sortere 291% mere plast i 2022 end året før. Keramisk affald doneres og genbruges til betonelementer, så vi hjælper med at bygge nye huse.

Madrester til to- og firbenede

Kantinen i København bespiser mere end 75 medarbejdere, så lidt rester er der altid, men de går bestemt ikke til spilde. Hver dag efter frokost pakker servicemedarbejderne de overskydende rester om til madpakker til aftenvagterne og til at tage med hjem til de to- og firbenede familiemedlemmer. På den måde bliver stort set alt brugt, og resten samles som organisk affald.

Drikkedunke og BIO-CUP

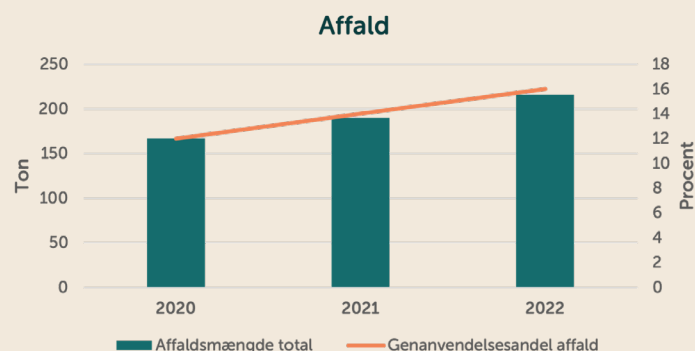
Som et led i at begrænse brugen af engangsservice, herunder i særdeleshed brugen af engangsplastikkrus, har man i København valgt at indkøbe en drikkedunk til alle medarbejdere, som de kan bruge i løbet af arbejdsdagen.

Samtidig har man i kundeområder introduceret den innovative Eden BIO-CUP, som består af 95% papir og derfor er bionedbrydelig og designet til at blive genanvendt.

Optimering af procedurepakker

I 2022 har vi arbejdet på at optimere de såkaldte procedurepakker, som anvendes på operationsstuerne. De indeholder fx afdækning, suturer, kitler, slanger og plastre.

Vha. individuelle aftaler med leverandørerne og en standardisering af procedurepakkerne på tværs af vores lokationer, har vi formået at reducere antallet af forskellige procedurepakker fra 42 til 30 og samtidig skåret i indholdet, så vi undgår spild.





Bæredygtigt indkøb – Tekstiler med omtanke

I valg af leverandør til beklædning til personale og patienter, linned, håndklæder og måtter har vi valgt at samarbejde med en af landets førende tekstilservicevirksomhed, som har et stort fokus på at skabe bæredygtige tekstiler ud fra en cirkulær tankegang. Deres vaskerier har været svanemærkede i 10 år, og de er certificeret inden for samfundsansvar.

Leverandøren har et vugge-til-grav perspektiv, hvor man forsøger at optimere alle faser af tekstilernes liv.

1: Tekstilernes startfase

Tekstilerne skal fremstilles bæredygtigt, bestå af bæredygtige og genanvendte fibre og designes til at være slidstærke, så de kan holde til at blive vasket og brugt mange gange.

2: Forlængelse af tekstilernes levetid

Tekstilernes klimaaftryk skal minimeres ved at holde tekstilerne i cirkulation længst muligt, så behovet for at produce-

re nye tekstiler mindskes. For at forlænge tekstilernes levetid er der bl.a. fokus på vaskeprocesserne og løbende reparation af tekstiler.

3: Tekstilernes slutfase

Når det er nødvendigt at kassere tekstiler, arbejder man på at give de kasserede tekstiler et nyt liv gennem forskningsprojekter inden for tekstilgenanvendelse og indgåelse af partnerskaber med virksomheder og organisationer, der upcycler eller downcycler tekstiler.

Derudover stræber man efter at gøre vaskeprocesserne cirkulære ved bl.a. at rense og genbruge det brugte vaskevand i nye vaske samt genindvinde overskudsvarmen fra tørretumblerne til opvarmning af vaskevand.

04

Anti-korruption



Antikorruption

Aleris er forpligtet til at arbejde aktivt mod korruption og bestikkelse i alle dens former. Herved bidrager vi til gennemsigtighed og troværdighed i samfundet.

Etik i højsæde

Aleris har nultolerance over for enhver form for korruption og bestikkelse.

Bæredygtighedsmål 16 danner grundlaget for vores bidrag til at bekæmpe antikorruption og bestikkelse.



Politik

Alle medarbejdere er ambassadører for Aleris og skal vide, hvordan de undgår situationer, hvor personlige interesser kan komme i konflikt med Aleris' eller vores kunders interesser.

Retningslinjerne for antikorruption og bestikkelse gælder også alle, der udfører opgaver for os, og vores leverandører er underlagt strenge krav udtrykt i en "Code of Conduct for Leverandører".

For at sikre en tryk arbejdsplads og overholdelse af retningslinjer har Aleris-koncernen en Whistleblowerordning, hvor medarbejdere anonymt kan give meddelelse om kritisable forhold på arbejdspladsen.



Risici

I forhold til vores leverandører har vi indtil nu ikke foretaget egne undersøgelser af, om vores "Code of Conduct for leverandører" efterleves. Dette skyldes, at Aleris er en meget lille kunde på det danske medico marked og derfor har svært ved at afse ressourcer til at foretage stikprøver.

Vores primære leverandører er dog alle store leverandører på det danske medico marked, som også leverer til det offentlige, og de er derfor underlagt regler for indkøb fastsat i udbudsdirektivet fra Erhvervs- og Vækstministeriet.

På baggrund af dette vurderer vi, at alle vores leverandører efterlever vores krav.



Etik er en af hjørnestenene i vores forretning, og vi har nultolerance over for enhver form for korruption herunder bestikkelse, smørelse eller andre uretmæssige fordele, som strider mod Aleris' adfærdskodeks, retningslinjer, lokale love og bestemmelser, branchenormer eller etiske kodekser i de lande, vi opererer i.

CEO Michael Gram Kirkegaard

Highlights 2022

- 85% af vores medarbejdere havde kendskab til Whistleblowerordningen ved medarbejderundersøgelsen i 2022.
- Alle primære leverandører har underskrevet "Code of Conduct for leverandører" ved aftaleindgåelse.
- Vi har i forbindelse med krigen i Ukraine kontaktet alle leverandører med henblik på at sikre, at vi ikke har samarbejdspartnere eller leverandører, der er ejet af eller kontrolleret af russiske personer eller virksomheder.

Planlagte aktiviteter 2023

- Vi vil fortsat informere aktivt om Whistleblowerordning og etiske retningslinjer på vores intranet og onboarding-platform.
- Alle nyansatte skal gennemgå vores retningslinjer for antikorruption i forbindelse med introduktionsforløbet.
- Alle primære leverandører skal underskrive "Code of Conduct for leverandører" ved aftaleindgåelse.

DØREN HOLDES LUKKET grundet brandforebyggelse

05 Appendix



Environment: Klima- og miljødata

	Enhed	Mål	2022	2021	2020	2019
Scope 1: CO ₂ emissioner (firmabiler og gasser)	Ton	—	14	18	15	28
Scope 1: CO ₂ emissioner (firmabiler og gasser) ift. omsætning	Ton/mio	5% reduktion	0,01	0,02	0,02	0,04
Scope 2: CO ₂ emissioner* (energi) - lokationsbaseret	Ton	—	652	628	738	734
Scope 2: CO ₂ emissioner* (energi) - lokationsbaseret ift. omsætning	Ton/mio	5% reduktion	0,60	0,70	1,00	0,99
Scope 2: CO ₂ emissioner* (energi) - markedsbaseret	Ton	—	1.540	1.454	1.371	1.370
Scope 2: CO ₂ emissioner* (energi) - markedsbaseret ift. omsætning	Ton/mio	5% reduktion	1,43	1,61	1,86	1,84
Strømforbrug	Mwh	—	3.289	3.265	2.834	2.844
Strømforbrug ift. omsætning	Mwh/mio	5% reduktion	3,05	3,62	3,85	3,82
Energiforbrug (varmeforbrug)**	Mwh	—	—	3.418	3.053	3.630
Energiforbrug ift. omsætning**	Mwh/mio	5% reduktion	—	3,78	4,15	4,88
Vandforbrug**	m ³	—	—	11.650	10.998	10.411
Vandforbrug ift. omsætning**	m ³ /mio	5% reduktion	—	12,90	14,94	13,99
Risikoaffald	Ton	—	15,56	14,27	11,42	10,34
Affaldsmængde total***	Ton	—	216	190	167	144
Genanvendelsesandel affald***	%	>15%	16	14	12	12
Økologi****	%	30%	30%	—	—	—

* Baseret på strømtal fra 2022 og fjernvarmetal fra 2021, da sidstnævnte ved rapportens udgivelse endnu ikke er opgjort for 2022

** Varme- og vandforbrug for 2022 er endnu ikke opgjort ved rapportens udgivelse

*** Affaldsmængder er kun muligt at opgøre for København, Aalborg og Esbjerg. Risikoaffald omfatter klinisk risikoaffald og medicinaffald. Genanvendeligt affald omfatter pap, papir, plastfolie, organisk affald og batterier

**** Gælder for vores største hospital København

Social: Menneskerettigheder og sociale forhold

Medarbejdertilfredshed 2022	Enhed	Mål	2022	2021	2020	2019
Svarprocent	%	85	83	79	93	93
eNPS*	(skala -100 til +100)	20	30	29	–	–
Engagementindeks	(skala 0-100)	85	84	83	81	81
Arbejdsmiljøindeks	(skala 0-100)	80	79	79	76	76
Lederindeks	(skala 0-100)	80	81	74	81	81
Teameffektivitetsindeks	(skala 0-100)	80	79	78	–	–
Oplever lige muligheder og pligter	%	100	98	96	–	–
Oplevet mobning på arbejdspladsen	%	0	3	0	2	2
Oplevet krænkende adfærd på arbejdspladsen	%	0	0	2	1	1

* eNPS udregnes ved, at medarbejderen rangerer virksomheden på en skala fra 0-10. Procentdelen af promoters (9-10), trækkes fra virksomhedens detractors (0-6). Resultatet af udregningen betegnes som virksomhedens Employer Net Promoter Score.

Medarbejdersundhed	Enhed	Mål	2022	2021	2020	2019
Sygefravær, korttids (under 30 dage)	%	<2,5	3,51	2,77	2,80	2,96
Sygefravær, langtids (over 30 dage)	%	<1,5	0,9	0,56	1,33	1,29
Medarbejderomsætningshastighed (gns. turnover/month)	%	<3,0	0,88	1,28	2,53	1,75
Antal arbejdsskader*	(%-del af FTE)	<2,5	2,4	1,7	3,9	1,9
Tilbudt MUS	%	100	100	100	100	100

* En arbejdsulykke er en fysisk eller psykisk skade, som sker efter en hændelse eller påvirkning. Hændelsen eller påvirkningen skal være pludselig opstået eller vare højst 5 dage, ellers betragtes det som en erhvervs sygdom. En ulykke kan anerkendes som arbejdsskade, hvis skaden er sket på grund af arbejdet eller de forhold arbejdet er foregået under.

Social: Menneskerettigheder og sociale forhold

Sociale forhold	Enhed	Mål	2022	2021	2020	2019
Kundetilfredshed - NPS score*	(skala -100 til +100)	>90	91	92	92	92
Patientsikkerhedskultur - NPS score*	(skala -100 til +100)	>90	98	98	–	–
Jobbidrag	% af FTE	>1,0	2,0	1,9	1,0	1,9
Uddannelsesbidrag	% af FTE	>3,0	3,5	4,8	2,1	1,6

* NPS udregnes ved, at kunden rangerer virksomheden på en skala fra 0-10. Procentdelen af promoters (9-10), trækkes fra virksomhedens detractors (0-6). Resultatet af udregningen betegnes som virksomhedens Net Promoter Score.

Diversitet	Enhed	Mål	2022	2021	2020	2019
Fuldtidsarbejdsstyrke	FTE	–	653	579	529	514
Kønsdiversitet overall (m/k)	%	25/75	19/81	16/84	23/77	17/83
Kønsdiversitet direktionen (m/k)	%	60/40	63/37	71/29	29/71	60/40
Kønsdiversitet stabschefer, hospitalschefer og hospitalsansvarlig læge (m/k)	%	40/60	38/62	38/62	33/67	43/57
Kønsdiversitet mellemledergruppen (m/k)	%	40/60	8/92	11/89	11/89	13/87

Governance - ledelsesdata

Sociale forhold	Enhed	Mål	2022	2021	2020	2019
Kønsdiversitet bestyrelse (m/k)	%	60/40	40/60	40/60	40/60	60/40
Underskrevne Code of Conduct for primære leverandører	%	100	100	100	100	100
Kendskab til whistleblowerordning	%	90	85	86	35	35