Aleris

CSR-rapport 2023

Rapport om Corporate Social Responsibility

Vi er en vigtig del af sundhedsvæsenet for alle danskere

Aleris er en vigtig del af det danske sundhedsvæsen. Tag Niels, som i forrige uge fik en ny hofte på vores hospital i Ringsted og nu er tilbage i sit gamle job. Han var henvist af det offentlige efter at have stået på venteliste i mere end et år. Rikke er sygemeldt med stress. Hendes sundhedsforsikring dækker hendes samtaler med en af vores psykologer i Vejle. Ida og Bjørn betaler selv for deres fertilitetsbehandling på klinikken i Søborg, efter at det offentlige ikke kunne tilbyde mere.

Aleris har mange specialister

Aleris hjælper flere danskere til et bedre liv end nogensinde før, både gennem behandling og forebyggende indsatser, der mindsker risikoen for alvorlig sygdom. Hver dag gennemfører vi omkring 100 operationer og har 1.000 patientkontakter på seks hospitaler rundt om i landet.

Vores 400 speciallæger dækker mere end 30 behandlingsområder, fra de klassiske kirurgiske til komplekse sygdomme, som kræver medicinsk behandling eller støtte til livsstilsændringer. Hertil kommer de mange voksne, børn og unge, som vores 150 psykologer og 25 psykiatere hjælper online eller i vores klinikker landet over, når de rammes af stress, depression og andre psykiske helbredsproblemer.

Vi har fokus på kerneopgaven

Hos Aleris bliver alle udredt og behandlet af medarbejdere, som er blandt de bedste på deres felt. Vi arbejder i teams med en høj grad af selvbestemmelse og fokus på faglig og personlig udvikling. En kultur bygget på ordentlighed, anerkendende ledelse og gensidig tillid er stærkt medvirkende til, at vores medarbejdertilfredshed er høj, og sygefravær og personaleomsætning lav. Hertil kommer, at alt er tilrettelagt med et minimum af bureaukrati og spildtid, så vi kan bruge vores tid på det, vi brænder for: At hjælpe patienterne.

Derfor kan vi levere sundhedsydelser af høj kvalitet, hurtigt og effektivt. Det gør os også til et ambitiøst uddannelsessted for sundhedsfaglige medarbejdere og en spændende arbejdsplads for alle, der vil være med til at drive innovation og nytænkning i sundhedsvæsenet på en økonomisk, miljømæssig og socialt ansvarlig måde. Bæredygtighed spiller en central rolle i vores hverdag, og vi prøver at tænke det ind i alle sammenhænge.

For patienterne betyder det, at de er i trygge hænder hos erfarne og engagerede medarbejdere gennem hele forløbet. Resultatet kan ses i regionernes årlige patientundersøgelse: 93 % af vores patienter siger, at de er tilfredse eller meget tilfredse med den behandling, de har fået, hvilket er betydeligt højere end landsgennemsnittet for hospitaler i Danmark.

Aleris er for alle danskere

Der er mange myter om privathospitaler. En af de mest sejlivede er, at de er forbeholdt de rige og derfor skaber ulighed i sundhedsvæsenet. Den holder ikke hos os. Halvdelen af vores patienter er henvist af det offentlige, andre 35 % er blandt de 2,7 mio. danskere, der er dækket af en sundhedsforsikring. Dermed er det kun de resterende 15 %, der betaler selv. For eksempel for fertilitetsbehandling som Ida og Bjørn, der kom til os for at få hjælp.

Samarbejde til gavn for patienten

Med hospitaler og klinikker i alle regioner og tilbud om online konsultationer er vi med til at sikre, at alle danskere kan få behandling, når de har brug for det, uanset hvem de er og hvor de bor. Det har gjort os til danskernes foretrukne private sundhedstilbud og en vigtig del af det danske sundhedsvæsen. Og vel er en nedslidt hofte ikke livstruende, men det gør det ikke rimeligt, at Niels skal vente i årevis med smerter og tabt arbejdsevne på en operation på et offentligt hospital.

Vores vision er, at de offentlige og private hospitaler finder sammen om at yde danskerne den bedste behandling, vi kan give dem, med den kapacitet og de kompetencer vi hver især har.

Det skylder vi Niels, Rikke, Ida, Bjørn og alle de andre danskere, der har brug for hjælp.

God læselyst!

Michael Gram Kirkegaard
CEO, Aleris Danmark

Indholdsfortegnelse

Introduktion

Brev fra CEO 2
CSR-strategi 2025 4

01 – Ansvarlig samfundsaktør

Ansvarlig samfundsaktør 5
Highlights 2023 & Fokuspunkter 2024 7
Kvalitet & LUP 2023 8
AlerisFonden & Nye forskningsresultater 12
Psykologisk tryghed på arbejdspladsen 16
Første CapFlex-fingerledsprotese 17
Claes på uddannelsesdag & Fleksjobbere 18
Det støttede Aleris i 2023 20

02 – Ansvarlig arbejdsgiver

Ansvarlig arbejdsgiver 21
Highlights 2023 & Fokuspunkter 2024 23
Ligestilling og mangfoldighed 24
Vi styrker kompetencerne 26
Medarbejdertrivsel 27
Danmarks sundeste medarbejdere 28

03 – Ansvarlig producent

Ansvarlig producent 29
CO_2-udledning & BREEAM-certificering 31
Nyeste high-end-teknologi 34
Vi tænker på fremtidens generationer 35
Bæredygtigt indkøb 36
Mange bække små ... 37

04 – Antikorruption

Etik & Antikorruption 38

05 – Appendiks

Environment: Klima- og miljødata 40
Social: Menneskerettigheder og sociale forhold 42
Governance: Ledelsesdata 43

Vi vil være førstevalget, når det gælder din sundhed

Fakta 2023

- 30 specialer
- 400 speciallæger
- 175 psykologer og psykiatere
- 1.143 mio. revenue
- 1.350 medarbejdere
- 34.000 operationer
- 385.000 kundebesøg
- 18.000 vævsprøver
- 25.000 online konsultationer

Denne rapport udgør Aleris' lovpligtige redegørelse om samfundsansvar for perioden 1. januar til 31. december 2023, jf. årsregnskabslovens §§ 99a

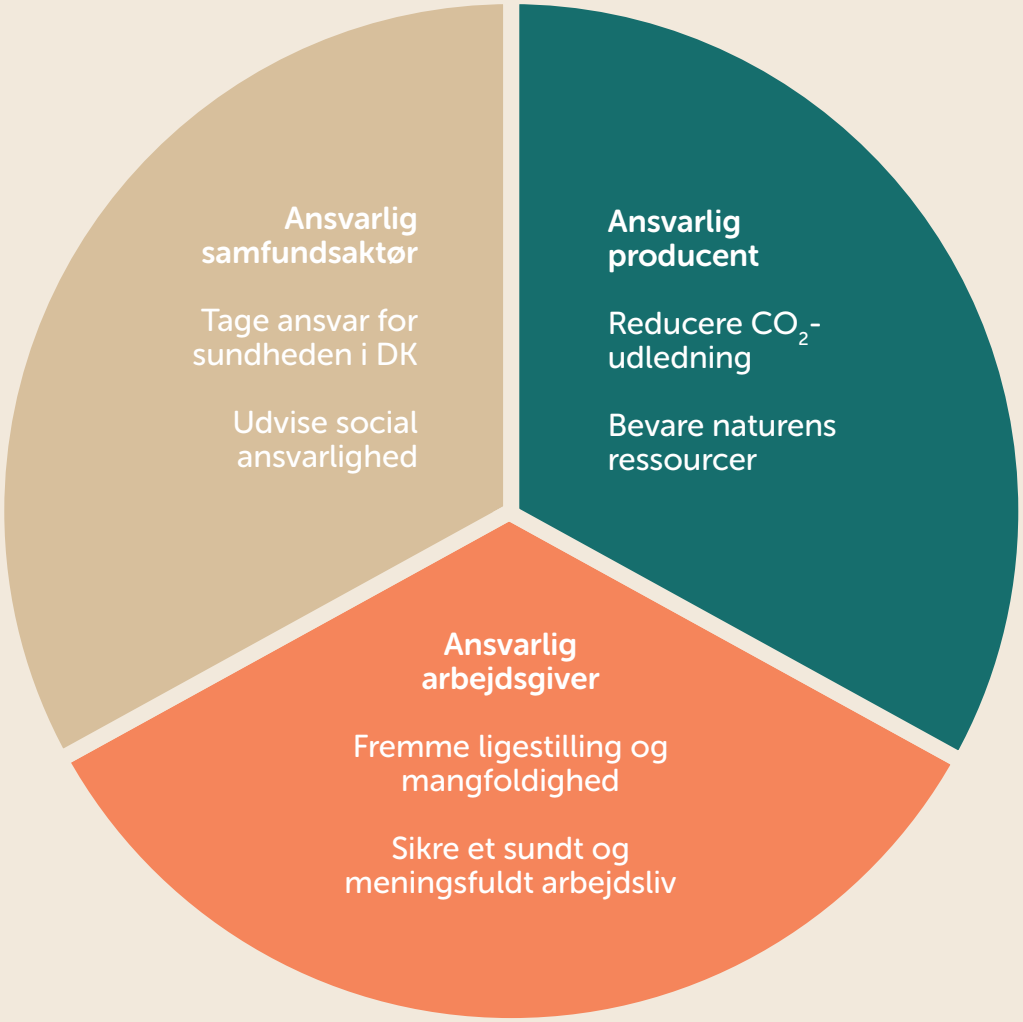
CSR-strategi 2025

Som Danmarks førende, private sundhedsvirksomhed er vores primære samfundsopgave at tage vare på danskernes og vores medarbejderes 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 i 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 Danmark

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 om 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 sundheds-administrative koordinatorer (SAK), 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 arbejdsprøvetagning eller fleksjob.

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. Idet 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.

Forebyggelsealliancen skal lette presset på fremtidens sundhedsvæsen

Mere end 6 ud af 10 danskere mener ikke, at der bliver gjort nok for at forebygge, at danskerne bliver langtidssyge, viser en ny YouGov-undersøgelse blandt 2.000 danskere. Samme undersøgelse viser, at hele 57 % af danskerne mener, at forebyggelse er det vigtigste område, som regeringen bør prioritere på sundhedsområdet.

Det understreger vigtigheden af at få prioriteret forebyggelsesområdet politisk, og det danske forebyggelsespotentiale er stort.

Det handler om, hvordan danskerne kan leve et sundere liv med motion, at forebygge smitsomme sygdomme, at færre rammes af psykisk lidelse, og at sygdomme ikke forværres. Desto tidligere vi sætter ind med forebyggende initiativer, desto større sundhedseffekt har det for den enkelte borger og vores sundhedsvæsen.

Derfor har 25 organisationer formet "Forebyggelsesalliancen for fremtidens sundhed", som har til formål at styrke danskernes sundhed gennem forebyggende indsatser. Alliancen består af et bredt udvalg af organisationer, som vil rådgive regeringen om fremtidige forebyggelsesinitiativer og tiltag, som bør iværksættes politisk.

I løbet af 2024 vil alliancen konkret have fokus på at:

- Komme med en række konkrete målsætninger til regeringen, som de kan sigte efter frem mod 2035.
- Lave et samlet idékatalog for, hvilke politiske tiltag regeringen kan iværksætte for at nå de forpligtende målsætninger.

Forebyggelsesalliancen
for fremtidens sundhed

Highlights 2023

- At tage et ansvar for uddannelse af sundhedspersonale er meget vigtigt for os. Vi har i løbet af 2023 haft 9 sundhedsadministrative koordinatorer, 10 sygeplejerskestuderende og 2 læger i uddannelsesforløb.
- At hjælpe folk tilbage på arbejdsmarkedet er et samfundsansvar, som vi alle må bidrage til. Vi har 10 personer ansat i fleksjob, og vi har i 2023 haft 11 personer i arbejdsprøvetagning.
- Vi vil være med til at udvikle morgendagens sundhedsvæsen. Derfor støtter vi forskning og udvikling. Fire danske projekter har i 2023 modtaget støtte fra AlerisFonden, som i 2023 har uddelt midler for 1.100.000 svenske kroner.
- Aleris har tilsluttet sig Forebyggelsesalliancen med i alt 25 organisationer, som skal være med til at styrke den danske forebyggelsesindsats. I løbet af 2024 vil alliancen præsentere regeringen for et idékatalog med forebyggelsesforslag.

Fokuspunkter 2024

- Vi vil arbejde for, at uddannelsesforpligtelsen bliver en integreret del af samarbejdet med det offentlige sundhedsvæsen. Vores mål for 2024 er, at andelen af sundhedspersonale i uddannelse hos os skal udgøre >4 % af FTE.
- Vi vil fortsat indgå i samarbejde med lokale jobcentre om at hjælpe danskere tilbage på arbejdsmarkedet. Vores mål for 2024 er, at andelen af personer i fleksjob, 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 2024 ønsker vi at afsætte 1 % af omsætningen til forskning og udvikling.
- Vi har indgået et 4-årigt samarbejde med Skoleglæde.nu om at udvikle et trivselsforløb for unge i folkeskolen med henblik på at uddanne dem i det gode liv, så de bliver mere robuste og livsduelige.

Kvalitet i højsædet

At være en ansvarlig samfundsaktør indebærer, at vi er med til at sikre danskerne den nødvendige udredning og behandling af højeste, faglige kvalitet i rette tid.

Specialeråd sikrer ensartet kvalitet og tilbud
På Aleris møder du den samme indstilling og de samme kompetencer, uanset om du søger hjælp i Aalborg eller København. Vores behandlere følger de samme retningslinjer, så vi sikrer en ensartet kvalitet og standard. Dette understøttes af regelmæssige specialerådsmøder i alle 30 specialer, hvor alle speciallæger inden for fagområdet mødes for at diskutere faglig udvikling, afklare behovet for justering af retningslinjer og diskutere resultater af vores kvalitetsmål.

De lægelige specialeråd har det seneste år gennemgået en stor udvikling, hvor diskussioner på baggrund af den nyeste litteratur og speciallægernes erfaring har mundet ud i tiltag, som har løftet kvaliteten i hele Aleris.

Lægekonference 2023

I september 2023 var 100 læger på tværs af specialer og hospitaler i Aleris samlet til et par vellykkede faglige inspirationsdage, hvor der udover interessante oplæg og en spændende sundhedsdebat var sat tid af til networking og arbejde i specialerådene.

Den patientoplevede kvalitet
Det store tema for lægekonferencen var den patientoplevede kvalitet. Blandt oplægsholderne var Henriette Lipczak, vicedirektør i RKKP – Regionernes Kliniske Kvalitetsudviklingsprogram, som fortalte om deres arbejde med det nationale kvalitetsudviklingsprogram og værdien af det lærende perspektiv og opfølgning som det centrale omdrejningspunkt for alt kvalitetsarbejde.

Med patientens briller på mindede Ian Wisler-Poulsen, ekspert i servicedesign, alle om, at det i bund og grund handler om mennesker, empati og tillid. Tager man ansvar for patientoplevelsen, får man ikke kun tilfredse patienter, men opgaven bliver samtidig nemmere at løse.

Karen-Inger Bast, direktør for Patienterstatningen rundede foredragsrækken af med et lærerigt indblik i, hvorfor patienterne søger erstatning, og hvordan sagerne vurderes.

Fredagen blev rundet af med arbejdssessioner i de respektive specialeråd. Et vigtigt arbejde, som sikrer en ensartet kvalitet og sparring på tværs af Aleris.

Kvalitetsmål

Når vi arbejder med kvalitet på Aleris, bruger vi de internationalt anerkendte værktøjer PROMS, CROMS og PREMS.

98 %
af vores patienter er tilfredse eller meget tilfredse

PROMS – Patientens vurdering

PROMS står for "Patient-Reported Outcome Measures". Ved hjælp af spørgeskemaer måler vi patienternes oplevelser, tilfredshed og opfattelse af egen sundhedstilstand efter en behandling hos os. Disse målinger er vigtige, fordi de giver information direkte fra patienterne om, hvordan de føler, at behandlingen har påvirket deres livskvalitet og sundhed.

PROMS-målinger hjælper os til at evaluere behandlingens oplevede effektivitet og identificere områder, hvor vi kan forbedre forløbet.

For eksempel har PROMS-målinger efter indsættelse af hofteledsprotese givet anleding til en dialog om formålet med kontroller og en beslutning om, hvilke patienter som skønnes at have behov for opfølgning.

CROMS – Kliniske nøgletal

CROMS står for "Clinical-Reported Outcome Measures". Disse bruges til at måle behandlingsresultater ud fra objektive standarder. I modsætning til PROMS, som er baseret på patientens egen rapportering, fokuserer CROMS på den professionelle vurdering af patientens status gennem kliniske indikatorer og observationer.

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

Der har fx i forbindelse med den årlige gennemgang af kvalitetsdatabasen for behandling af lyskebrok været en dialog i specialerådet, som har ført til en harmonisering af teknik og valg af implantater.

PREMS – Patienttilfredshed

PREMS står for "Patient-Reported Experience Measures". Her fokuserer vi på patientens oplevelse af besøget hos os. Vi møder ofte mennesker i sårbare situationer. Uanset omstændighederne er det vores vigtigste opgave at skabe tryghed og tillid hver gang.

Vi spørger derfor ind til kommunikation, tilgængelighed, information, tilrettelæggelse af forløbet og omsorg.

Daglig temperaturmåling

Vi tager hver dag temperaturen på vores patienttilfredshed via HappyOrNot-terminaler, som er opstillet rundt om på alle vores hospitaler og klinikker. Med blot et enkelt klik på en smiley-knap giver vores patienter 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 patienter 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 2023 var vores NPS-score 83.

LUP 2023: Fortsat høj patienttilfredshed hos Aleris

Den Landsdækkende Undersøgelse af Patientoplevelser (LUP 2023) viste igen i år, at Aleris Hospitaler scorer over landsgennemsnittet på samtlige parametre for indlagte patienter henvist fra det offentlige.

Flotte placeringer til Aleris

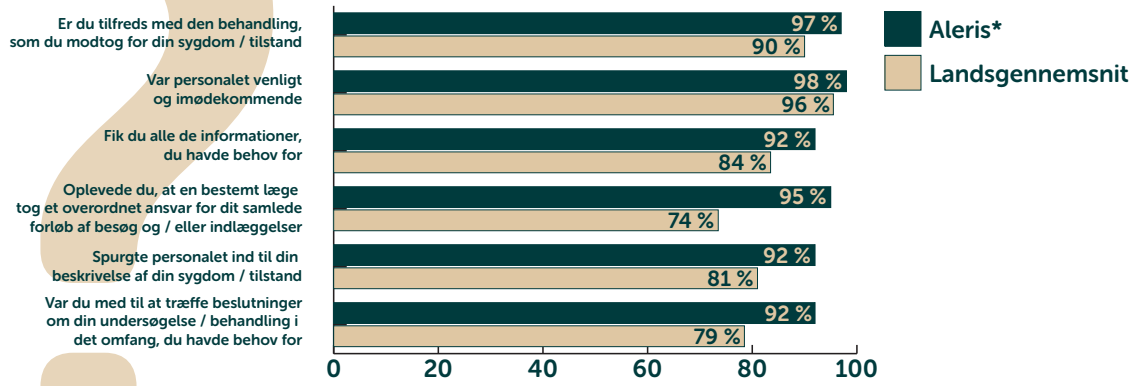
Undersøgelsen viser, at 97 % er tilfredse med deres behandling, 98 % oplever personalet som venligt og imødekommende, og 92 % føler de modtog den information, de havde behov for.

Det er også værd at hæfte sig ved, at 95 % af patienterne oplever, at deres læge tager et overordnet ansvar for deres samlede forløb. Det flotte resultat vidner om, at vi leverer en høj kvalitet, og at vores patienter føler sig velkomne og trygge.

Hvad er LUP 2023?

Hvert år gennemføres den Landsdækkende Undersøgelse af Patientoplevelser (LUP) for Danmarks fem regioner, hvor mange af regionernes patienter inviteres til at deltage i en spørgeskemaundersøgelse. Undersøgelsen har en høj svarprocent og giver derfor solid viden om, hvad patienterne oplever fungerer godt, og hvad der kan forbedres. Resultaterne bruges til at skabe en endnu bedre patientoplevelse for den enkelte og de pårørende.

LUP 2023: Aleris sammenlignet med landsgennemsnit



*Tallene er gældende for indlagte patienter henvist fra det offentlige

> Jeg vil gerne takke for en fantastisk behandling af alle, jeg har mødt hos jer. I har udvist stor professionalisme, empati, nærvær og godt humør. Min kirurg har med en blanding af pondus og optimisme været en kæmpe støtte i en langvarig, smertefuld og psykisk hård proces. Hun tog sig af mig på den bedst mulige måde og fik mig igennem to operationer. Jeg er virkelig glad for, at jeg kom til jer fantastiske mennesker", fortæller Heidi, der var henvist til Aleris.

AlerisFonden støtter et liv i bedre balance

AlerisFonden støttede i 2023 et nyt, spændende projekt "Personlig digital sundhedsvejledning", som skal hjælpe danskerne til at ændre og fastholde sunde vaner under og efter et medicinsk vægttab. Sygeplejerske og sundhedsfaglig rådgiver Katja Jackson Nylander er ophavskvinde til projektet.

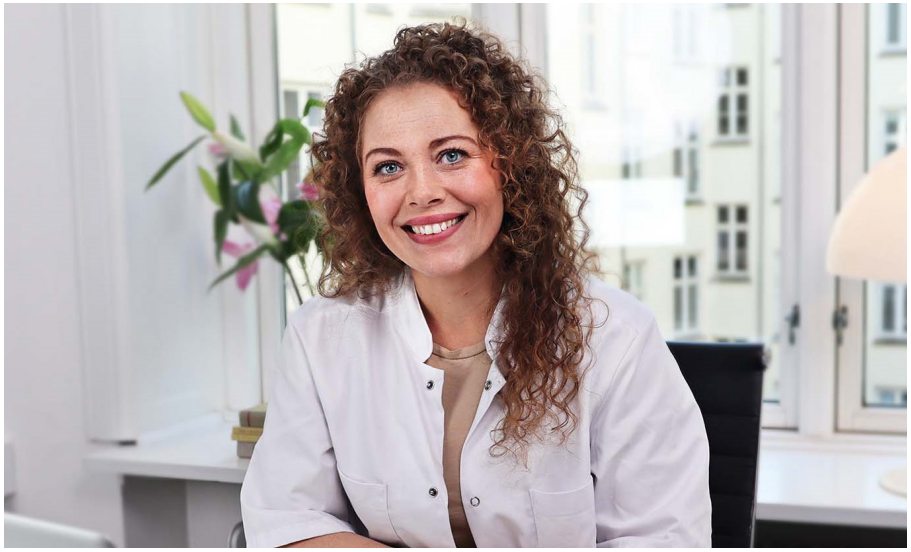
Skræddersyede forløb er nøglen
Katja arbejder til daglig med livsstil og overvægt hos Aleris Balance i København, hvor hun gennem individuelle forløb hjælper danskere, der drømmer om lavere vægt og højere livskvalitet. I projekt "Personlig digital sundhedsvejledning" ønsker Katja at udvikle et individualiseret, sundhedspædagogisk og helhedsorienteret onlinetilbud til patienter, som ønsker hjælp til at ændre og fastholde sunde vaner under og efter et medicinsk vægttab.

"Projektet har fokus på adfærdsændringer i forhold til vægttab, mental trivsel, spisemønstre, rygning, alkohol, søvn og daglig bevægelse. Vi ser på, hvad patienten ønsker at opnå, og hvordan vi når derhen. Sammen med patienten opstiller vi små, konkrete delmål, der skal integreres i hverdagen. Målene skal være realistiske og håndgribelige, så patienten bevarer motivationen og kan fastholde de nye sunde vaner, vi sammen gradvist opbygger", forklarer Katja.

Nudging i sundhedspædagogik
For at opnå langtidsholdbare adfærdsændringer er det vigtigt, at man tager udgangspunkt i de oplevede barrierer og de oplevede fordele ved at ændre sundhedsadfærd. Det handler ikke kun om antal kilo på vægten.

Projektet er tænkt som et digitalt tilbud, hvor patient og behandler mødes via onlinekonsultationer og chat. Der er som udgangspunkt tale om et seks måneders forløb, og det tilbydes også til personer med et BMI under 30. Der er tilknyttet diætister, psykologer og speciallæger, der inddrages efter behov.

"Vi arbejder med opmuntring og nudging fremfor løftede pegefingre. Det handler om så meget mere end blot patientens vægt og fysik. For varigt at kunne omlægge til en sundere livsstil, skal vi tænke mere holistisk, da det også kræver mentalt overskud og velvære at gå nye veje i livet", siger Katja.



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 udviklingsindsatser.

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 2023 er der uddelt midler for 1.100.000 svenske kroner fordelt på 14 projekter. I Danmark har 4 projekter fået tildelt midler.

Hvordan hjælper vi bedst mænd i livskrise?

Erfaring viser, at mænd ofte lammes på deres handlekraft, når de oplever en livskrise fx i forbindelse med en skilsmisse, og oplevelsen af magtesløshed kan forstærke effekten af krisen. Det kan for en stor gruppe få alvorlige sociale konsekvenser i form af fx økonomiske problemer eller manglende kontakt til deres børn.

Dertil kommer, at mange mænd ikke ved, hvor de skal henvende sig for at få hjælp, og for mange føles det også meget fremmed og utrygt at række ud efter hjælp.

Mænd i terapi

På den baggrund har psykolog Christa Una Ryholt fra Aleris PP fået midler fra AlerisFonden til at udføre det meget samfundsrelevante projekt "Mænd i terapi". Hovedformålet er at afdække behovet for og effekten af en mere handlingsorienteret terapeutisk tilgang specifikt målrettet mod mænd i krise. Den bærende idé for projektet er at udstyre mændene med en mental værktøjskasse, så de kan opbygge nye mestringsstrategier og herigennem forbedre deres evne til at handle på de livsudfordringer, som de står overfor.

Online gruppeforløb

Hos Aleris PP har man solid erfaring med online konsultationer, og mange mænd foretrækker det digitale konsultationsrum.

Det er derfor også tanken, at projektet "Mænd i terapi" til dels skal foregå digitalt, primært som et gruppeforløb, hvor flere mænd mødes online i en terapigruppe ledet af erfarne psykologer.

Fordelen ved gruppeformen er, at mændene kan sparre og udveksle erfaringer om mere praktiske ting, der ligger udenfor terapeuternes område. Projektet lægger op til, at der undervejs i forløbet vil være enkelte, individuelle samtaler mellem klienten og en af de tilknyttede psykologer.

Fra begrænsninger til muligheder

Den mentale værktøjskasse skal hjælpe deltagerne til at skifte fokus fra situationens begrænsninger og barrierer til at se muligheder for at handle hensigtsmæssigt på udfordringer i livet. Vi skal øge handlekompetencerne.

> "Som med alt andet er en tidlig indsats vigtig, så problemet ikke når at sprede for mange ringe i vandet. Jeg håber med dette projekt, at vi kan afdække behovet og udvikle konkrete redskaber, der kan hjælpe mænd bedre gennem en krise og tilbage til en stabil hverdag", forklarer Christa Una Ryholt.

Nye forskningsresultater
Ekstremt få komplikationer efter overvægtskirurgi

Studie i fast-track overvægtskirurgi
I Aleris Overvægtscenter har man gennem mange års erfaring og stor volumen udviklet et fast-track-forløb inden for overvægtskirurgien, som betyder, at langt de fleste patienter trygt og sikkert kan udskrives dagen efter operationen.

Internationale studier har tidligere vist, at komplikationsraten efter fast-track-forløb ved overvægtskirurgi har været varierende. På den baggrund har Aleris udført et studie, hvor formålet har været at opgøre komplikationer hos 1.600 Aleris-patienter, der har gennemgået gastric sleeve i et fast-track-forløb i perioden 2020 - 2021. Resultaterne af dette studie blev publiceret i det internationale tidsskrift "Obesity Surgery".

Flotte resultater
Studiet viser, at et fast-track-forløb i overvægtskirurgi er godt, fordi det er med til at forbedre sikkerheden og det endelige resultat. Komplikationsraten var lav, og vægttabet var signifikant.

"Vi har gennem årene optimeret alle processer og operationsteknikker ned til mindste detalje. Vi har et godt team, hvor alle ved præcis, hvad der kræves for at opnå et godt forløb, og det afspejler sig i resultaterne", siger overlæge, professor, dr.med. Peter Funch-Jensen, der er ansvarlig for vores overvægtsprogram på Aleris.

Fast-track i tal
Dykker vi mere ned i detaljen blev 99,1 % af patienterne udskrevet dagen efter operationen. Kun 1 % blev genindlagt og 1,2 % re-opereret inden for 30 dage.

Hvor den gennemsnitlige 30-dages komplikationsrate på verdensplan er 9,5 %, var den i dette studie samlet set kun 4,6 %. Det inkluderer alle former komplikationer, hvor 3,4 % udgjorde ubetydelige bivirkninger fx forstoppelse, som ikke fører til behandling, eller synkebesvær forårsaget af hævelse, hvilket kun kræver midlertidig medicinsk behandling.

Det er vigtigt at hæfte sig ved, at kun 1,2 % oplevede komplikationer, der krævede re-operation, og der var ingen dødsfald eller patienter med komplikationer, som krævede indlæggelse på intensiv afdeling.

"Vi er utrolig stolte af vores resultater, som er exceptionelt gode selv sammenlignet med de bedste studier på verdensplan. De viser med alt tydelighed, at Aleris er blandt de sikreste steder i verden at blive opereret for svær overvægt, og vi har et fast-track set-up, som fungerer optimalt", siger Peter Funch-Jensen.

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 hurtigere mæt. For at opnå et varigt vægttab er det vigtigt med etablering af gode kost- og motionsvaner. Man kan forvente at tabe ca. 80 % af sin overvægt.

Hvad er fast-track kirurgi?

Et fast-track-program har til formål at hjælpe patienterne hurtigere og bedre igennem deres forløb. Ved at optimere alle de vigtige komponenter, der indgår i et operationsforløb, kan man sikre, at patienterne hurtigt og trygt kan blive udskrevet og komme hjem i vante rammer. Det gælder alt lige fra information, bedøvelse, smerte- og væskebehandling, skånsom kikkertkirurgi til en opdatering af pleje- og behandlingsprincipper.

Psykologisk tryghed på arbejdspladsen

I samarbejde med BFA Finans har Aleris PP udviklet temapakken "Skab psykologisk tryghed", som gør det nemt og tilgængeligt for virksomheder at arbejde med psykologisk tryghed i hverdagen.

Hvad er psykologisk tryghed?
Psykologisk tryghed handler først og fremmest om at skabe en atmosfære, hvor medarbejdere på alle niveauer af organisationen føler sig trygge ved at udtrykke tanker og følelser, også selv om man ikke nødvendigvis er enige med hinanden.

Når vi er trygge, tør vi være ærlige og kan sætte vores ressourcer, viden og erfaringer i spil. Vi tør være uenige på en konstruktiv måde, så vi kan samarbejde og skabe innovation.

Omvendt koster en utryg kultur dyrt på både trivsel, præstation og bundlinje. Hvis man har et team, hvor ingen tør ytre sig kritisk og udfordre status quo, kan der opstå en gruppedynamik, som modarbejder kreativitet og nytænkning og værst af alt: Der opstår grobund for dårlige beslutninger og et ineffektivt arbejdsmiljø.

Hvad er gevinsten?
Gevinsten ved at arbejde aktivt med psykologisk tryghed i virksomheden er derfor stor.

Flere store undersøgelser har dokumenteret, at teams med høj psykologisk tryghed præsterer bedre end teams, der er præget af utryghed.

Teams med et højt niveau af psykologisk tryghed er mere tilbøjelige til at dele oplysninger åbent, eksperimentere med nye idéer og give feedback. Det er adfærd, der er afgørende for innovation, kreativitet og ikke mindst trivsel.

Man vil opnå en mere produktiv, engageret og dynamisk arbejdskultur, der skaber bedre resultater.

"Når det handler om at styrke den mentale sundhed på arbejdspladsen, er det vigtigt at have blik for organisationens psykologiske tryghed. Derfor har vi valgt at arbejde med netop dette område. Psykologisk tryghed giver nemlig både bedre trivsel og sorte tal på bundlinjen", siger, Helle Folden Dybdahl, chef for Aleris PP.

Kom i gang med psykologisk tryghed

Materialet består af en blanding af øvelser, modeller, downloads og videoer, der guider til at screene trygheden på arbejdspladsen og sætte ind med konkrete handlinger og små hacks, hvor man kan opnå størst effekt.

Pakken er målrettet både ledere og medarbejdere på arbejdspladsen, og virksomheder kan enten arbejde med materialet på egen hånd eller få hjælp til at facilitere processen hos erhvervspsykologerne i Aleris PP.

Gratis download

Temapakken er udarbejdet til BFA Finans' medlemmer, men materialet er frit tilgængeligt for alle interesserede på https://skab-psykologisk-tryghed.dk eller via QR-koden.

Første CapFlex-fingerledsprotese i Danmark

Som den første i Danmark indopererede overlæge Mohammed Jafar fra Håndcenteret i Ringsted i begyndelsen af 2023 en såkaldt CapFlex-fingerledsprotese på en af vores patienter.

Patienten var en erhvervsaktiv mand midt i 50'erne, som oplevede store smerter ved brug af pinceptgrebet. Det gav daglige udfordringer i forbindelse med kontorarbejde og praktiske gøremål.

Forud var gået flere måneders planlægning og oplæring af personalet i Håndcenteret og på operationsgangen. Da det var den første CapFlex-operation i Danmark, var repræsentanter fra producenten fløjet hertil fra Tyskland for at følge operationen på hospitalet.

Tilbagemeldingerne fra patienten har været meget positive, og han har efterfølgende fået udført samme operation på den modsatte hånd.

"Operationen forløb helt planmæssigt og uden problemer, og vi er meget tilfredse med resultatet. Det er vigtigt for os at være med i front i forbedring og udvikling af teknikker og behandlinger, som kan give patienterne en endnu bedre livskvalitet", siger Mohammed Jafar.

Hvad er en CapFlex-fingerledsprotese?
CapFlex er en protese, der er udviklet på baggrund af erfaringer med knæproteser. Den er lavet af samme materiale og efter samme koncept, som går ud på at bevare så meget knogle som muligt og opretholde naturlig stabilitet ved at bevare alle ledbånd i et fingerled. Den anvendes oftest til mellemleddene især på pegefingeren, som bliver udsat for større tryk fra tommelfingeren under pincetgreb og nøglegreb.

Den er særlig velegnet til yngre, erhvervsaktive personer, som har problemer i mellemleddet på pegefingeren. Her er de traditionelle silikonproteser ikke holdbare nok. Med CapFlex-protesen kan de fortsætte hårdt arbejde med en "lille" protese i fingeren.

Claes på uddannelsesdag hos Aleris

Claes Killerich er i gang med sin 1-årige Kliniske Basisuddannelse (KBU), efter at han sidste år blev færdig på medicinstudiet. I den forbindelse havde han to selvarrangerede uddannelsesdage, som han valgte at bruge sammen med Aleris' specialister i håndkirurgi Søren Larsen og Jamila Eriksen.

Dette skyldes ikke mindst, at Claes skulle starte i en introduktionsstilling på Ortopædkirurgisk Afdeling på Holbæk Sygehus, hvor han bl.a. ville komme til at udføre mindre håndkirurgiske indgreb for fx karpaltunnelsyndrom og springfinger.

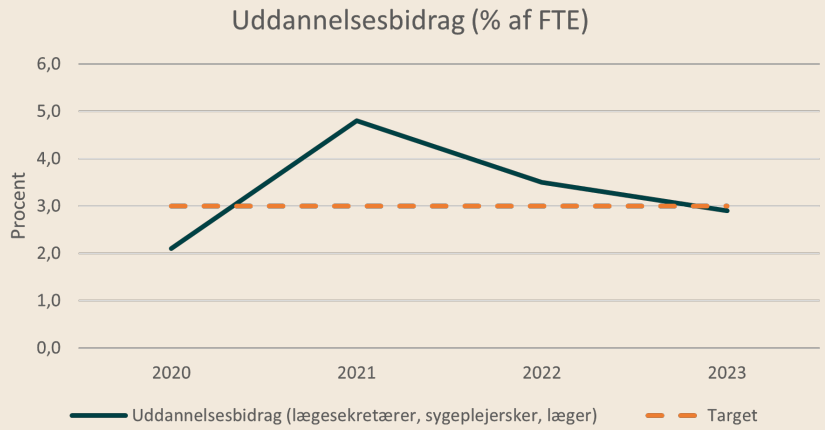
Den gode patientkontakt

I løbet af de to dage fulgte Claes de to garvede håndkirurger i ambulatoriet og på operationsstuen, hvor han assisterede til håndkirurgiske indgreb

Søren Larsen, som er specialeansvarlig overlæge hos Aleris i det håndkirurgiske speciale, siger om mulighederne for uddannelse på hospitalet:

"Vi er meget glade for at få mulighed for at bidrage til uddannelse af læger. Vi har et stort erfaringsgrundlag, som vi gerne vil videregive, og så har vi en stor volumen af patienter og indgreb, som er velegnede til uddannelsesformålet".

"Det er enormt lærerigt og en god forberedelse for mig at få lov til at følge nogle af de bedste specialister på feltet. Jeg har fået nogle redskaber med mig, som jeg kan bruge i min introduktionsstilling. Særligt hæfter jeg mig ved Sørens patientkontakt", siger Claes Killerich.



Fleksjobbere er vigtige tandhjul i Kundeservice

Isnije Hismani og Eva Henneberg Hassing Rødby blev begge ansat i Københavns Kundeservice i fleksjob for lidt over 5 år siden. De kommer hver dag et par timer og hjælper med indscannings- og tasteopgaver, journalhåndtering og andre administrationsopgaver.

Marianne Baun, som er koordinator for Kundeservice, er begejstret.

> "Det er en stor hjælp for organisationen, at Eva og Isnije kontinuerligt kan løse nogle af de opgaver, som er afgørende for, at vi kommer i mål. De bidrager begge til det gode arbejdsmiljø og påtager sig gerne nye opgaver og hjælper tingene godt på vej".

Isnije Hismari

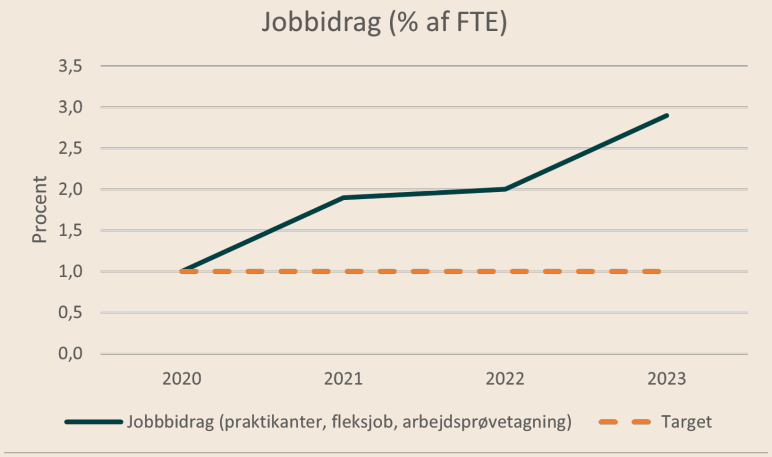
Isnije har tidligere arbejdet på Herlev Hospital i mange år, men da hun efter et langt forløb med smerter blev diagnostiseret med fibromyalgi, måtte hun opgive sit job. Igennem jobcenteret fik Isnije muligheden for at komme i arbejdsprøvetagning hos Aleris København, hvor hun efterfølgende blev tilbudt en fleksjobstilling på 16 timer.

"Jeg er ikke en person, som trives med at gå derhjemme og lave ingenting, så jeg er rigtig glad for at kunne bidrage her i samme type job som før. Jeg prøver at nå så meget, som jeg kan. Der er ingen, som presser mig, og der er en lydhørhed fra ledelsen, som gør det trygt", siger Isnije Hismari.

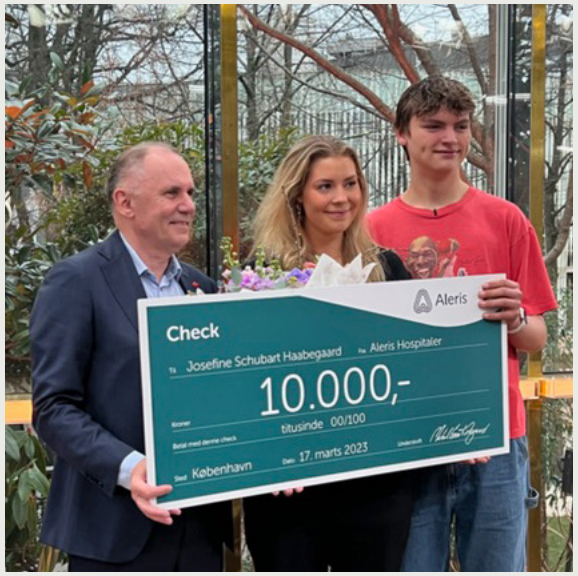
Eva Henneberg Hassing Rødby

Eva kommer også fra hospitalsverdenen, hvor hun som fleksjobber stod for arkivering af patientjournaler i papirform, men i takt med udviklingen af teknologien blev arkivet nedlagt, og Eva måtte finde nye græsgange. Med hjælp fra en virksomhedskonsulent blev Eva ansat i fleksjob i Aleris' Kundeservice.

"Jeg er megaglad for det og har selv været med til bestemme, hvad jeg kunne bidrage med. Nogle af mine skånehensyn er, at jeg helst skal arbejde formiddag, og jeg skal gerne kunne bevæge mig rundt, og det har der fra starten været stor forståelse for", siger Eva.



Det støttede Aleris i 2023



Cycling4Cancer 2023
Intern sundhed er vigtig for os i Aleris, og det er fantastisk for os at kunne kombinere teambuilding med et flot bidrag til de mange danskere, der i dag lever med en kræftdiagnose.

I 24 timer trådte vi i pedalerne og var med til at indsamle mere end 3 millioner kroner med Cycling4Cancer til fordel for Knæk Cancer. Aleris støttede med ca. 50.000 kr.

Julemærkemarchen 2023
Aleris ønsker at bidrage til både den mentale og fysiske folkesundhed i Danmark. Derfor hoppede vi igen i 2023 i vandreskoene og donerede et femcifret beløb til Julemærkefonden.

Hos Aleris glæder vi os over at kunne bidrage til Julemærkefondens værdifulde arbejde med at hjælpe børn til bedre trivsel og dermed give dem et bedre afsæt til voksenlivet.

Årets Førstehjælper 2023
Til en basketballtræning i Gentoftehallen reagerede Josefine Schubart Haabegaard hurtigt og holdt hovedet koldt, da dengang 12-årige Theo pludselig faldt om med hjertestop.

Derfor blev Josefine hædret som Årets Førstehjælper 2023 på Go ' Morgen Danmark. Røde Kors' generalsekretær, Anders Ladekarl tildelte hende den fine titel sammen med en check på 10.000 kr. sponsoreret af Aleris Hospitaler.

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 meningsfyldt og sundt arbejdsliv med lige muligheder. Det betyder også, at vi skal skabe et sikkert og trygt arbejdsmiljø. Bæredygtighedsmål 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.

Meningsfyldt 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 til enhver tid på 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, krænkelser 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 krænkelser minimeres.

Highlights 2023

- Vi ser en positiv sammenhæng mellem vores medarbejderes engagement og kundetilfredsheden. Vi kan derfor glæde os over, at vores medarbejderundersøgelse viste en høj engagementscore på 86 (skala 0 - 100) og en Net Promoter Score (eNPS) på hele 31, hvilket er et flot resultat sammenholdt med eksternt benchmark på 14.
- Som Danmarks førende sundhedsvirksomhed har vi stort fokus på intern sundhed. Vi har mange forskellige sundhedsinitiativer herunder fælles træning, daglige office exercises, deltagelse i løb og gå-events, skridtkonkurrencer og foredrag om sundhed.
- Mere end 70 medarbejdere fra hele landet greb i 2023 muligheden for at udvikle og opkvalificere deres kommunikative og personlige kompetencer, da Aleris i samarbejde med fagforeningen HK tilbød et kompetenceudviklingsforløb.

Fokuspunkter 2024

- Det er vigtigt for os at følge vores medarbejderes trivsel nøje. Det gør vi løbende i vores APV, vores årlige medarbejderundersøgelse og pulsmålinger.
- Vi har fokus på lige muligheder for alle. Det sker bl.a. gennem lønanalyser for eventuelle løngaps, bedre barselsvilkår for mænd samt fortsat træning i diversitet og unconscious bias fx i rekrutteringssituationer.
- Vi vil skabe psykologisk tryghed for vores medarbejdere både i det daglige arbejde men også i forbindelse med omstruktureringer og tilpasninger.

Vores vision

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

Ligestilling og mangfoldighed

Som en del af vores CSR-strategi arbejder vi efter Dansk Erhvervs og Above & Beyond Groups 'Diversitetspagt', som gennem 5 transformationsprincipper udstikker en forpligtende ramme for at skabe mere diversitet og inklusion i de danske virksomheder.

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 desuden over, at Aleris har en bred aldersfordeling, hvor der er plads til seniorerne og deres vigtige erfaring.

Alle ledere i diversitetstræning

Alle ledere i Aleris har i 2023 gennemgået diversitetstræning for at skabe øget bevidsthed om den adfærd, der ubevidst kan påvirke diversiteten i Aleris. Dette gælder både i den daglige omgang, og når vi kommunikerer eksternt, rekrutterer nye medarbejdere eller arbejder med kompetenceudvikling.

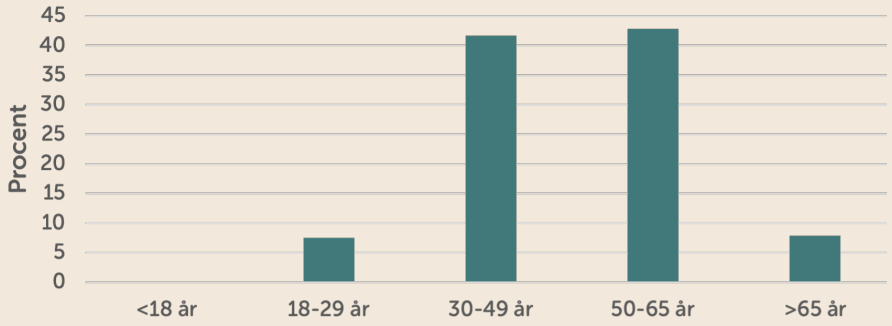
Nultolerance overfor krænkende adfærd

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 4 %, som har oplevet krænkende adfærd på arbejdspladsen, mens 3 % har oplevet mobning. Det er noget, som vi ser på med alvor, og enhver henvendelse vedrørende dette bliver undersøgt grundigt og fulgt op. Aleris har derfor også en whistleblowerordning, hvor medarbejderen anonymt kan rapportere krænkende adfærd eller andre misforhold og forseelser.

HR-direktør Mette Stokholm modtog i 2023 en pris ved LCMI Leadership & Culture Maturity Index Awards, hvor Triton Partners anerkender de porteføljeselskaber, der har scoret 100 % i både DEI (Diversitet, Lighed, Inklusion) og EEX (Medarbejderoplevelse). Dette er et vidne om, at Aleris har en positiv og inkluderende arbejdskultur.

Aldersfordeling



Kønsfordeling 2023	Mål 2024	Mænd	Kvinder
Bestyrelse (m/k)	60/40	40%	60%
Hele Aleris (m/k)	25/75	27%	73%
Direktion (m/k)	50/50	75%	25%
Stabschefer og hospitalsledelse (m/k)	50/50	30%	70%
Mellemledere (m/k)	40/60	9%	91%

	Mål 2024	2023
Oplevet mobning på arbejdspladsen	0%	3%
Oplevet krænkende adfærd på arbejdspladsen	0%	4%

Vi styrker kompetencerne

Muligheden for kompetenceudvikling er helt centralt for at kunne tiltrække og fastholde medarbejdere til fremtidens sundhedsvæsen. I medarbejderundersøgelsen 2023 svarede hele 97 % af vores medarbejdere, at de oplever lige muligheder og pligter i deres arbejde. Det er vi stolte af.

Som en del af vores kompetenceudviklingsprogram fik ca. 70 administrative medarbejdere i løbet af 2023 muligheden for at udvikle og opkvalificere deres kommunikative og personlige kompetencer, da Aleris i samarbejde med fagforeningen HK tilbød et kompetenceudviklingsforløb om "Kommunikation og personlig udvikling".

Kommunikation i praksis

Forløbet var skræddersyet til administrativt personale i sundhedssektoren. Medarbejderen fik indsigt i egen adfærd og lærte at læse andres, så relationerne på arbejdspladsen – med patienter, pårørende, kolleger og andre samarbejdspartnere – blev styrket og nemmere at håndtere.

Der var i forløbet fokus på kommunikation, feedback, aktiv lytning og konflikthåndtering. Medarbejderne fik effektive værktøjer til forskellige kommunikationssituationer i dagligdagen. så man kan udtrykke sine meninger og behov på en klar, respektfuld og ærlig måde.

Derudover fik alle udarbejdet en såkaldt DISK-profil, der stiller skarpt på den enkeltes foretrukne adfærdsstil. Profilen er et redskab til at skabe større forståelse for egne og andres reaktionsmønstre.

Mange medarbejdere valgte i slutningen af forløbet at gå til mundtlig eksamen, da de herved kunne optjene 10 ETCS-point til videreuddannelse.

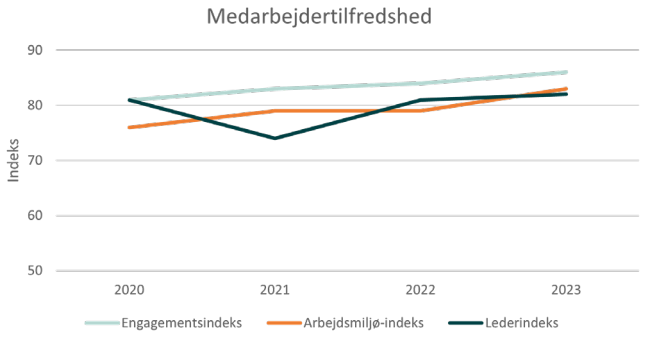
"Kurset har været rigtig godt, og jeg har fået meget ud af det. Jeg er begyndt at anskue tingene fra nye vinkler, og jeg har fået øjnene op for, hvordan vi kan spille hinanden gode i mit team. Jeg har også i løbet af kurset fået en række værktøjer, som styrker min kommunikation med andre", siger Tove Feldborg Jespersen, Regnskab.

Medarbejdertrivsel

I årets medarbejderundersøgelse kan vi med glæde konstatere, at vi har formået at fastholde de gode takter fra tidligere og på nogle områder også forbedret os.

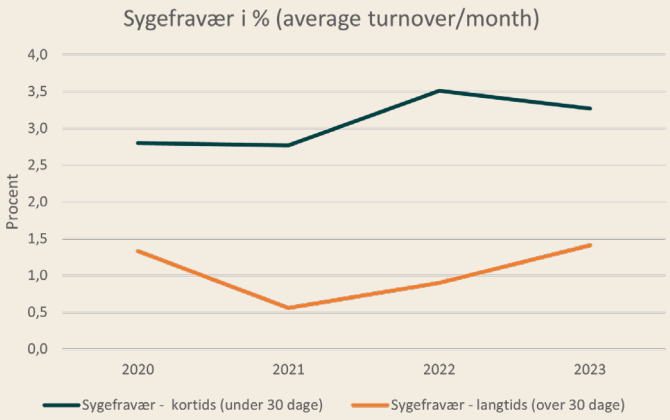
De seneste resultater viser, at alle vores medarbejdere udviser et stort engagement med en engagementscore på 86 (skala 0 - 100), hvilket er en fremgang på 2 procentpoint i forhold til sidste år. Vores Net Promoter Score (eNPS) er på hele 31, hvilket er et utrolig flot resultat sammenholdt med eksternt benchmark på 14. Generelt oplever vi, at alle vores indeks, dvs. teameffektivitetsindeks, lederskabsindeks og organisatorisk og socialt arbejdsmiljø-indeks er gået frem sammenlignet med 2022.

31
Net Promoter Score (eNPS)

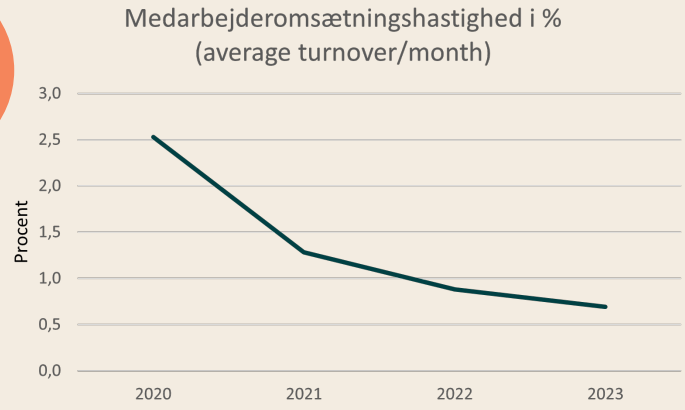


Employee Net Promoter Score (eNPS)
eNPS er en indikator for virksomhedens attraktivitet og medarbejdernes loyalitet over for virksomheden. Scoren er baseret på spørgsmålet: Hvor sandsynligt er det, at du vil anbefale andre at arbejde hos Aleris?

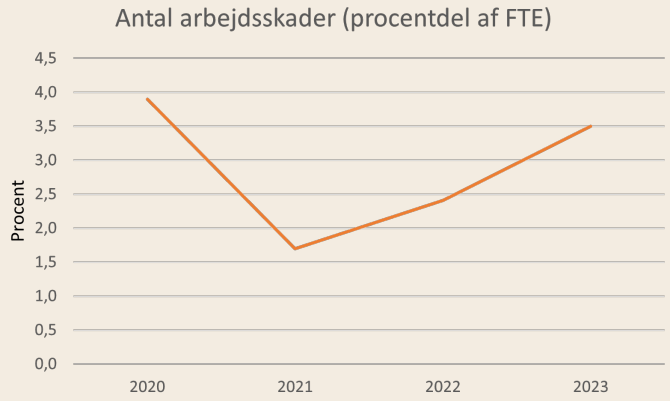
Engagementsindeks
Engagementsindeks siger noget om graden af motivation hos medarbejderne, samt om virksomheden formår at skabe en tydelig forventning til opgaveløsningen, og om det er klart for medarbejderne, hvordan de og deres team bidrager til at nå de overordnede mål.



Sygefravær
Vi har oplevet en stigning i vores langtidssygefravær i 2023. 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
At Aleris formår at være en attraktiv arbejdsplads ses bl.a. i vores lave medarbejderomsætningshastighed, som i 2023 er faldet til 0,69 %. Det skyldes blandt andet en stor indsats i forbindelse med onboarding af vores nye kollegaer.



Fysisk arbejdsmiljø / arbejdsskader
Vi har haft fokus på at blive bedre til at registrere arbejdsskader, hvilket har givet en naturlig stigning i antallet. Vores arbejdsmiljø- og kvalitetsarbejde er forankret i lokale samarbejdsudvalg (SAU), som alle er repræsenteret i et hovedsamarbejdsudvalg (HO-SAU). Herigennem arbejder vi løbende på at minimere risikoen for arbejdsskader og sikre et godt arbejdsmiljø.

Danmarks sundeste medarbejdere

Sundhed er hele fundamentet for Aleris, og som Danmarks førende sundhedsvirksomhed vil vi have Danmarks sundeste medarbejdere. 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 tilbyder forskellige sundhedsinitiativer herunder fælles træning, daglige office exercises, deltagelse i diverse løb og gå-events, skridtkonkurrencer og foredrag om sundhed.

Træning for ALLE

To gange om ugen står vores dygtige kolleger Michael Jørgensen og Sarah St. Clair Norton i spidsen for fællestræning i Aleris.

Træningen livestreames, så man kan selv vælge, om man vil mødes med sine kolleger fysisk eller stå klar hjemme foran skærmen.

Begge er uddannet og certificeret som personlig træner, og de har skræddersyet et unikt træningstilbud til alle de medarbejdere, som har lyst til at komme i bedre fysisk form sammen med kollegerne og få mere energi og arbejdsglæde i hverdagen.

Office exercises

De to ildsjæle har også udviklet daglige træningsprogrammer med elastik af 5 - 10 minutters 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.

Vores office exercises har været så succesfuldt, at Aleris Health er begyndt at tilbyde konceptet til andre virksomheder, der vil sætte fokus på sunde medarbejdere.

Rekordmange medarbejdere deltog i DHL

At sundhed er en vigtig prioritet i Aleris Danmark er til at få øje på, da mere end 150 medarbejdere var trukket i Aleris-trøjen for at deltage i årets DHL i henholdsvis Aarhus, Aalborg og København. Der var både løbe- og gåhold, så alle kunne være med.

Half Marathons for de seje

Både i Copenhagen Half Marathon og Aarhus City Halvmarathon stillede Aleris til start med et stærkt hold på hhv. 16 løbere i København og 7 i Aarhus. Holdet fra Aarhus havde den store ære, at hoftepatient Henning med stor taknemmelighed løb med efter en hofteoperation på Aleris i Aarhus. Hvor sejt er det lige.

"Tæl skridt"-ugerne

Ved den seneste "Tæl-skridt"-kampagne i november 2023 fik Aleris´ medarbejdere slidt skosålerne tynde på gange, stier og stræder. 160 kolleger fordelt på 27 hold gik sammen hele 29.310.219 skridt! Det svarer til, at hver deltager i gennemsnit har gået 13.727 skridt om dagen. På 1. pladsen kom holdet "Freudian Slippers" fra Aleris PP med et gennemsnit pr. deltager på 25.992 skridt dagligt.

> "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.

03
Ansvarlig producent

Ansvarlig producent

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

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.

Vi vil sortere affald ensartet i de 10 nationalt bestemte fraktioner med fokus på minimering af klinisk affald og risikoaffald.

Bæredygtige indkøb
Vi vil bidrage til den grønne omstilling og mindske CO_2-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 sølvmærke i 2025.

Reducere CO_2-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 CO_2-udledninger stammer primært fra strøm- og varmeforbruget 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 optimeret transport
Vi vil indirekte medvirke til en reduktion af CO_2-udledningen fra brændstof. Det gælder såvel egen bilpark som etablering af el-ladestandere på alle lokationer med det formål at understøtte en grøn bilpark hos vores medarbejdere og kunder. Vi har samtidig fokus på at reducere CO_2 ved vareleverancer.

Risici

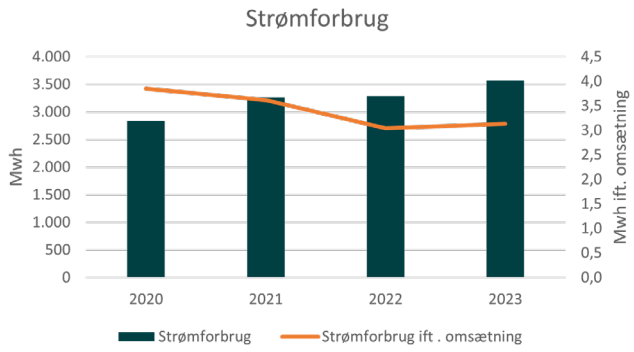
Den største miljø- og klimapåvirkning stammer fra vores CO_2-udledning i forbindelse med brug af elektricitet, vand og varme til at drive topmoderne hospitaler. Vi har derfor kontinuerligt fokus på, hvordan vi kan reducere forbruget af elektricitet, varme og brændstof samt optimere vores bygninger.

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

CO_2-udledning i Aleris

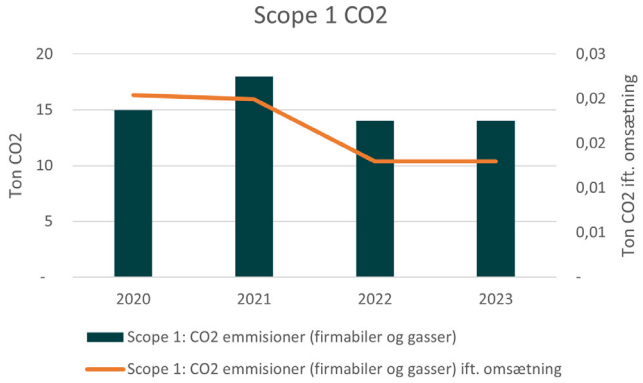
Scope 1
Vores scope 1-udledning er uændret, da vi kun råder over få biler i virksomheden. Vi har et mål om, at vores bilpark skal være grøn inden 2025.

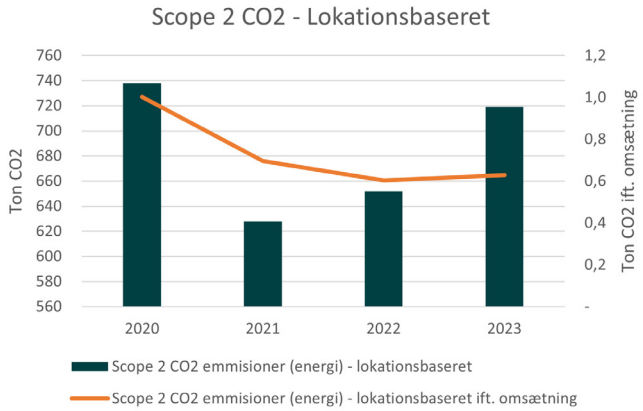
Scope 2
Vores Scope 2-udledning er i faktuelle tal steget med 10 % lokationsbaseret og 11 % markedsbaseret. Sætter vi det i forhold til vores aktivitet (omsætning), har vi oplevet en stigning på hhv. 5 % og 4 %. Stigning stammer primært fra en 9 % stigning i vores strømforbrug, hviket til dels skyldes en udvidelse af forretningen gennem opkøb af Aleris PP. Dertil kommer en stigning i emmisionsfaktoren for elektricitet på ca. 5 %.

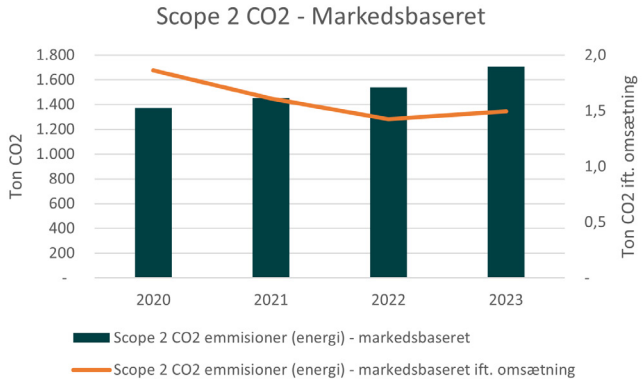


Fakta
Scope 1-emissioner er direkte emissioner forårsaget af kilder, der ejes eller kontrolleres af virksomheden fx biler og CO_2-gasser.

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







Highlights 2023

- Vi har opnået økologisk bronzemærke på vores hospital i Esbjerg.
- Vi har opnået 4-stjernet BREEAM-certificering på vores hospital i København.
- Vi har implementeret et nyt indkøbssystem ILS, som hjælper os til et mere bæredygtigt indkøb med færre leverancer, mindre CO_2-udledning i forbindelse med transport og reduktion af emballage.

Fokuspunkter 2024

- Vi har fokus på at minimere vores ressourceforbrug ved brug af genanvendelige produkter hvor muligt samt minimere spild i driften.
- Vi vil foretage selvevalueringsundersøgelser blandt udvalgte leverandører.
- Vi vil se på mulighederne for at overgå til grøn strøm, så vores CO_2-udledning kan reduceres.

4-stjernet BREEAM-certificering inden for bæredygtighed

Hospitalet i København har i 2023 opnået en flot 4-stjernet BREEAM-certificering af ejendommen. I den medfølgende rapport fremhæves det, at der inden for de sidste par år er foretaget bæredygtige forbedringer på hospitalet såsom nye vinduer og udskiftning til sensorstyret LED-belysning på centrale dele af hospitalet.

Derudover fremhæves det, at der flere steder i bygningen er indrettet områder til indsamling, sortering og opbevaring af affald og genanvendelige materiale. Dette fremmer en bæredygtig drift.

BREEAM-certificeringen er et udtryk for, at vi fokuserer på faktorer, der spiller en rolle for en bæredygtig fremtidssikring. Samtidig giver det os en vigtig viden om, hvor vi kan sætte ind for at forbedre bæredygtigheden yderligere i ejendommen. Det kunne fx være i form af solceller på taget, fokus på vandforbrug og installation af flere CO_2-sensorer.

Hvad er BREEAM?
BREEAM (BRE Environmental Assessment Method) er i dag det mest almindelige system i Europa til vurdering af ejendommes bæredygtighed. En BREEAM in USE-certificering registrerer data på de mest toneangivende bæredygtighedsfaktorer såsom energi- og vandforbrug, indeklimaet med ventilation og belysning, sundhed og velvære, ledelsespraksis, håndtering af affald og materiel, påvirkning af nærmiljøet, modstandsdygtighed over for klimaforandringer m.m. Det er en videnskabsbaseret ramme, som bruges til at verificere og certificere den overordnede bæredygtighed inden for drift.

> "Aleris har hele tiden fokus på at integrere bæredygtighed og samfundsansvar i hverdagen og driften, og med denne 4-stjernede BREEAM-certificering af ejendommen i København har vi fået et værktøj til at måle og dokumentere udvikling i bæredygtighed", siger Lars Erikson, teknisk chef.

BREEAM®

Code for a Sustainable Built Environment
www.breeam.com

BREEAM In-Use
The assessment of:
Aleris
Gyngemose Parkvej 66
Søborg
Central Denmark Region
2860
Denmark

has been carried out according to Technical Manual:
BREEAM International In-Use: Commercial Version 6
by a Licensed Assessor for:
Franklin Templeton Investments

Total area of assessment (m²): 8434.0
Certificate Number: BIU00015798-1.0
Issue: 01

The assessment process is certified by BRE Global Limited in accordance with the requirements of Scheme Document SD6063

Asset Performance: 62.8%
Very good

Management Performance:
Not Assessed

JLL Corporate Solutions AB
Licensed Assessor Company
Tracy Makaraba
Assessor name
TM38
Assessor Number
Signed for on behalf of BRE Global Limited
24 October 2023
Date of Issue
24 October 2026
Valid Until

SD123 Cert. No: BIU00015798-1.0
BF2058 Rev-0.0
Page 1 of 2
© BRE Global Ltd. 2023

Nyeste high-end-teknologi går hånd i hånd med miljøet

Hos Aleris fokuserer vi på at vælge miljøvenlige løsninger og indtænke bæredygtighed og livscyklus i vores valg. Netop produktets livscyklus har været et kardinalpunkt ved opgraderingen af en MR-scanner hos Billeddiagnostisk Center i København.

I stedet for at indkøbe en komplet ny scanner valgte Aleris at genanvende den oprindelige scanners kerne, der udgør magnetfeltet og består af kobberviklinger. Den gamle kerne er meget stabil og fuldstændig fejlfri, da kobberviklingerne ligger i et beskyttet miljø af helium og derfor ikke udsættes for slitage.

Den opgraderede MR-scanner har fået nye og meget avancerede styremagneter installeret, så den nu er en high-end-scanner.

Fordele for patienterne

- Markant bedre billedkvalitet
- Hurtigere behandling af data og dermed hurtigere scanning
- Rørets diameter er udvidet fra 60 cm til 70 cm
- Større komfort ved lejring

Fordele for miljøet

- Op til 2.000 liter helium sparet
- Kobber til ny kerne sparet
- Mindre energiforbrug ved daglig drift
- Store dele af systemet kan genbruges eller genanvendes

Brugt IT-udstyr

Inden for IT har vi også fokus på genbrug, og hovedparten af vores telefoner i 2023 er derfor købt brugt.

Vi tænker på fremtidens generationer

I Aleris Fertility er vi ikke kun optaget af at hjælpe danske kvinder og par med at opfylde drømmen om en familie. Vi har også fokus på at reducere brugen af engangsmaterialer og dermed passe godt på den klode, som vi giver videre til fremtidens generationer.

Projekt Returpen
Aleris Fertility indgår sammen med 20 fertilitetsklinikker i et pilotprojekt "Returpen".

Formålet er at genanvende plastik, metal og glas fra de brugte penne, som kvinder i fertilitetsbehandling bruger i forbindelse med deres hormonbehandling. De brugte fertilitetspenne afleveres på fertilitetsklinikken, hvor de afhentes af producenten og transporteres til genanvendelse.

Efter 9 måneders pilotprojekt kommer 22,9 % af pennene retur, og tendensen er stigende.

Returpennene bliver brugt til stole, urtepotter og sokkelrender.

Sideløbende har leverandøren af de pågældende penne formået at bruge 40 % mindre emballage i forhold til tidligere.

Mindre engangsudstyr
I klinikken har Aleris Fertility også arbejdet med at reducere deres eget brug af engangsudstyr herunder de instrumenter, som bruges i forbindelse med ægoplægning og -udtaging. Fremfor engangsplastik er tamponstænger og gynækologiske spekler nu lavet af materiale. som kan steriliseres og genbruges.

Klinikken har samtidig optimeret sorteringen af plastik til at omfatte samtlige lægelige og sygeplejefaglige procedurer.

Mere bæredygtigt indkøb

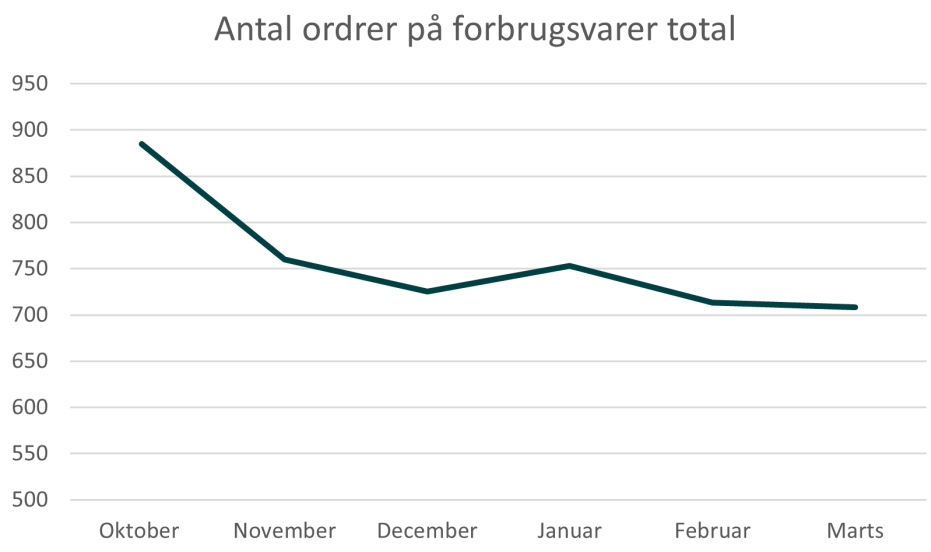
I 2023 har Aleris implementeret et nyt indkøbssystem ILS, som optimerer vores indkøbsprocesser, lagerstyring og overblik over leverandører og købsmønstre.

Samtidig hjælper den systematiske ordrebestilling og ordrehåndtering til et langt mere bæredygtigt indkøb, idet der nu sker en automatisk samling af ordre.

Samlet set har vi opnået en reduktion på 17 % i antal ordrer på forbrugsvarer fra 885 i oktober til gennemsnitligt 732 ordrer pr. måned. Det giver flere miljømæssige fordele, som bidrager til at reducere vores carbon footprint.

Effektivisering af leverancer
Hvor vi førhen kunne have dag-til-dag-levering, kan vi i mange tilfælde nu nøjes med én leverance om ugen. Dette reducerer antallet af fragter og vores bidrag til CO_2-udledning på vejene.

Reduktion af emballage
Ved at samle leverancerne opnår vi også en reduktion i mængden af emballage, hvilket ikke alene minimerer affald, men også reducerer den samlede miljøbelastning forbundet med produktion og bortskaffelse af emballagematerialer.



Færre leverancer reducerer CO_2

Hos en af vores store leverandører af kirurgiske instrumenter og implantater har vi formået at reducere antallet af ordrer fra 45 ordrer i oktober 2023 til gennemsnitligt 28 ordrer pr. måned. Det svarer til en reduktion i antal ordrer på 38 %.

Den afledte effekt af dette er, at hvor vi tidligere fik leveret varer fra Holland 5 gange om ugen, får vi nu kun leveret varer 1 gang om ugen.

Et estimat baseret på en 800 km transportafstand fra Holland viser:

CO_2-bidrag
Ved 5 leverancer om ugen:
800 kg CO_2 (4.000 km x 0,20*)

Ved 1 leverance om ugen:
160 kg CO_2 (800 km x 0,20*)

CO_2-reduktion ved 1 leverance
Pr. uge: 640 kg
Pr. år: 33.280 kg

*Kilde: CO_2-intensitet: 0,2 kilo CO_2 per kilometer i 2023 (Kilde: https://www.drivkraftdanmark.dk/viden/danmarks-samlede-udledning/)

Mange bække små gør en forskel

Når det kommer til miljø- og klimaindsatser er ingen indsatser for små, og vi forsøger at tænke bæredygtighed ind i alle vores processer.

Affaldssortering

Af åbenlyse årsager er der i sundhedssektoren et stort forbrug af engangsmaterialer. 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 er muligt. På alle Aleris hospitaler sorterer vi nu i de 10 nationalt bestemte fraktioner, og vi har en samlet genanvendelsesprocent på 16. Vi arbejder hen mod et mål på 20 % i 2025.

Langt mindre plastik på operationsgangen

På operationsgangen i København er man konstant i proces med at tilpasse de forskellige operationskit, så spild minimeres. Senest har de ændret 2 procedurer for hhv. håndoperationer i lokalbedøvelse og nedre mave-tarm-operationer.

De har forenklet deres set-up og er gået bort fra at bruge store samlede procedurepakker, og i stedet indkøbe delelementer. Det gør de vel og mærke uden at gå på kompromis med kvaliteten og sikkerheden. Fx har de minimeret afdækningen ved selve operationen, så den kun dækker det relevante kropsområde og ikke som tidligere hele kroppen. Udover en økonomisk besparelse er resultatet også, at de nu kun har 1 skraldesæk i stedet for 5 ved slutningen af en operationsdag. Det er en forskel, som er til at føle på.

Kompost med hjem

I København har man til kantinen indkøbt en kompostmaskine, som kan lave mad og biokopper om til muld, som medarbejderne kan få med hjem til haven.

Esbjeg har fået økologisk spisemærke

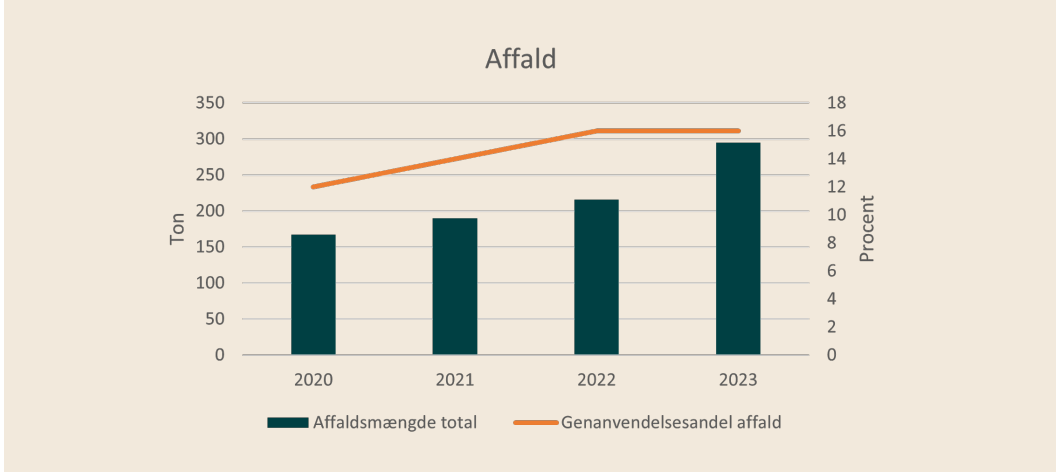
At satse på økologi er en del af vores CSR-strategi, og i 2023 fik Aleris Esbjerg tildelt Det Økologiske Spisemærke i bronze, hvilket svarer til, at 30 - 60 % af køkkenets indkøb af føde- og drikkevarer er økologiske. For at opnå dette har de omlagt deres indkøb til fordel for økologiske produkter, og deres leverandør af sandwich og morgenbrød til patienterne er udskiftet, så dette også er økologisk. I forvejen har hospitalet i København Det Økologiske Spisemærke i bronze.

Biodiversitet

Antallet af insekter i Danmark er faldende og mulighederne for at bosætte sig og lægge æg er blevet færre, og bestøvningen af pollen er mindsket. Vi kan forhindre dette ved at lade døde træer ligge i naturen. I bymiljøer kan vi hjælpe ved at skabe kunstige hjem. Det har Aleris gjort i de små atriumgårde i København, hvor vi har sået markblomster og sat insekthotel op.

El-ladepladser

I samarbejde med udlejerne har vi i Ringsted og København etableret hhv. 18 og 8 el-ladestandere, så vi på den måde kan understøtte miljørigtig transport til og fra hospitalet.



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 højsædet

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

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

"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", fortæller CEO, Aleris Danmark, Michael Gram Kirkegaard.

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 tryg 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 lille kunde på det danske medico marked og derfor har svært ved at afse ressourcer til at foretage stikprøver. Der foreligger derfor en risiko for, at der sker brud på retningslinjerne for antikorruption og bestikkelse i vores leverandørkæde.

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.

Highlights 2023

- 82 % af vores medarbejdere havde kendskab til Whistleblowerordningen ved medarbejderundersøgelsen i 2023.
- Alle primære leverandører har underskrevet "Code of Conduct for Leverandører" ved aftaleindgåelse.

Planlagte aktiviteter 2024

- Vi vil fortsat informere aktivt om Whistleblowerordningen 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.

05
Appendiks

Environment: Klima- og miljødata

	Enhed	Mål 2024	2023	2022	2021	2020	2019
Scope 1: CO_2-emissioner (firmabiler og gasser)	Ton	–	**14**	14	18	15	28
Scope 1: CO_2-emissioner (firmabiler og gasser) ift. omsætning	Ton/mio.	5 % reduktion	**0,01**	0,01	0,02	0,02	0,04
Scope 2: CO_2-emissioner* (energi) - lokationsbaseret	Ton	–	**719**	652	628	738	734
Scope 2: CO_2-emissioner* (energi) - lokationsbaseret ift. omsætning	Ton/mio.	5 % reduktion	**0,63**	0,60	0,70	1,00	0,99
Scope 2: CO_2-emissioner* (energi) - markedsbaseret	Ton	–	**1.707**	1.540	1.454	1.371	1.370
Scope 2: CO_2-emissioner* (energi) - markedsbaseret ift. omsætning	Ton/mio.	5 % reduktion	**1,49**	1,43	1,61	1,86	1,84
Strømforbrug	MWh	–	**3.574**	3.289	3.265	2.834	2.844
Strømforbrug ift . omsætning	MWh/mio.	5 % reduktion	**3,13**	3,05	3,62	3,85	3,82
Energiforbrug (varmeforbrug)**	MWh	–	**-**	3.465	3.418	3.053	3.630
Energiforbrug ift . omsætning**	MWh/mio.	5 % reduktion	**-**	3,21	3,78	4,15	4,88
Vandforbrug**	m^3	–	**-**	15.374	11.650	10.998	10.411
Vandforbrug ift. omsætning**	m^3/mio.	5 % reduktion	**-**	14,25	12,90	14,94	13,99
Risikoaffald	Ton	–	**16,91**	15,56	14,27	11,42	10,34
Affaldsmængde total***	Ton	–	**295**	216	190	167	144
Genanvendelsesandel affald***	%	20 %	**16**	16	14	12	12
Økologi****	%	50 %	**30**	30 %	–	–	–

* Baseret på strømtal fra 2023 og fjernvarmetal fra 2022, da sidstnævnte ved rapportens udgivelse endnu ikke er opgjort for 2023
** Varme- og vandforbrug for 2023 er endnu ikke opgjort ved rapportens udgivelse
*** Affaldsmængder er kun muligt at opgøre for København, Aalborg, Ringsted og Esbjerg. Risikoaffald omfatter klinisk risikoaffald og medicinaffald. Genanvendeligt affald omfatter pap, papir, plastfolie, organisk affald og batterier
**** Gælder for vores hospitaler i København og Esbjerg

Social: Menneskerettigheder og sociale forhold

Medarbejdertilfredshed 2022	Enhed	Mål 2024	2023	2022	2021	2020	2019
Svarprocent	%	85	86	83	79	93	93
eNPS*	(skala -100 til +100)	20	31	30	29	–	–
Engagementindeks	(skala 0-100)	85	86	84	83	81	81
Arbejdsmiljøindeks	(skala 0-100)	80	83	79	79	76	76
Lederindeks	(skala 0-100)	80	82	81	74	81	81
Teameffektivitetsindeks	(skala 0-100)	80	80	79	78	–	–
Oplever lige muligheder og pligter	%	100	97	98	96	–	–
Oplevet mobning på arbejdspladsen	%	0	3	3	0	2	2
Oplevet krænkende adfærd på arbejdspladsen	%	0	4	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 2024	2023	2022	2021	2020	2019
Sygefravær, korttids (under 30 dage)	%	<2,5	**3,27**	3,51	2,77	2,80	2,96
Sygefravær, langtids (over 30 dage)	%	<1,5	**1,41**	0,9	0,56	1,33	1,29
Medarbejderomsætningshastighed (gns. turnover/month)	%	<3,0	**0,69**	0,88	1,28	2,53	1,75
Antal arbejdsskader*	(%-del af FTE)	<2,5	**3,5**	2,4	1,7	3,9	1,9
Tilbudt MUS	%	100	**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 højest 5 dage, ellers betragtes det som en erhvervssygdom. 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 2024	2023	2022	2021	2020	2019
Kundetilfredshed (efter første besøg) - cNPS score*	(skala -100 til +100)	>70	83	–	–	–	–
Kundetilfredshed - mNPS score*	(4-punktsskala)	>90	-	91	92	92	92
Patientsikkerhedskultur - NPS score*	(skala -100 til +100)	>90	96,5	98	98	–	–
Jobbidrag	% af FTE	>1,0	2,9	2,0	1,9	1,0	1,9
Uddannelsesbidrag	% af FTE	>4,0	2,9	3,5	4,8	2,1	1,6

* cNPS 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 Customer Net Promoter Score. De foregående år har vi beregnet en mNPS: ud fra en 4-punktskala.

Diversitet	Enhed	Mål 2024	2023	2022	2021	2020	2019
Fuldtidsarbejdsstyrke	FTE	—	757	653	579	529	514
Kønsdiversitet hele Aleris (m/k)	%	25/75	27/73	19/81	16/84	23/77	17/83
Kønsdiversitet direktionen (m/k)	%	60/40	75/25	63/37	71/29	29/71	60/40
Kønsdiversitet stabschefer, hospitalschefer og hospitalsansvarlig læge (m/k)	%	50/50	30/70	38/62	38/62	33/67	43/57
Kønsdiversitet mellemledergruppen (m/k)	%	50/50	9/91	8/92	11/89	11/89	13/87

Governance: Ledelsesdata

Sociale forhold	Enhed	Mål 2024	2023	2022	2021	2020	2019
Kønsdiversitet bestyrelse (m/k)	%	60/40	40/60	40/60	40/60	40/60	60/40
Underskrevne Code of Conduct for primære leverandører	%	100	100	100	100	100	100
Kendskab til whistleblowerordning	%	90	82	85	86	35	35

Aleris

Aleris Hospitaler

Aalborg
Sofiendalsvej 97
9200 Aalborg SV

Aarhus
Brendstrupgårdsvej 21 A, 1. sal
8200 Aarhus N

Esbjerg
Bavnehøjvej 2
6700 Esbjerg

Herning
Poulsgade 8, 2. sal
7400 Herning

København
Gyngemose Parkvej 66
2860 Søborg

Ringsted
Haslevvej 13
4100 Ringsted

Aleris PP

Åbyhøj
Klamsagervej 35A, 1.
8230 Åbyhøj

Aalborg SV
Sofiendalsvej 85, 1. tv.
9200 Aalborg SV

Aarhus N
Olof Palmes Allé 41, 1.
8200 Aarhus N

Esbjerg
Bavnehøjvej 6, st.
6700 Esbjerg

Gentofte
Ørnegårdsvej 16, 1.
2820 Gentofte

Herning
Poulsgade 8, 2.
7400 Herning

Søborg
Generatorvej 8F, 1. th.
2860 Søborg

Vejle
Hjulmagervej 8B, 1.
7100 Vejle

Laboratorium

IN-LAB
Kongevejen 155
2830 Virum