

CSR rapport 2020

# Rapport om Corporate Social Responsibility

# En del af Danmark

Sundhed er og skal være en opgave, vi er fælles om at løfte, og hos Aleris-Hamlet vil vi gerne bidrage til dette – og vi tager gerne ansvaret på os!

Coronakrisen har været en udfordring for alle aktører på sundhedsområdet. Set med mine briller kalder situationen mere end nogensinde på en tæt dialog om, hvordan vi får mest mulig sundhed for pengene og den bedst mulige behandling i Danmark. Det kan både ud fra et kvalitetsmæssigt og økonomisk perspektiv være hensigtsmæssigt med et udbygget samarbejde mellem det offentlige og det private.

Vi har en ambition om at være en større del af det samlede sundhedstilbud i Danmark og arbejder målrettet på at være en værdifuld samarbejdspartner for både offentlige og private virksomheder. I en fremtid med Corona bag os er jeg overbevist om, at der bliver brug for alle gode kræfter på sundhedsområdet – ikke kun til behandling men også i forhold til uddannelse og udvikling af nye sundhedsløsninger.

## Fra privathospital til sundhedsvirksomhed

Uden at vige fra vores kerneforretning, der hvert år sikrer hurtig behandling for tusindvis af danskere, som kommer enten via en sundhedsforsikring, henvist fra det offentlige eller som private kunder, gennemgår vi i disse år en transformation fra hospitalsvirksomhed til sundhedsvirksomhed i en bredere og dybere forstand. Vi er efterhånden meget andet end en privat hospitalsvirksomhed, for vi investerer i forskning og udvikling af nye behandlinger og andre sundhedsfaglige ydelser, dér hvor det giver mening.

Vi ønsker at kunne bistå danskerne i alle livets faser med alle typer sundhedsydelser, der bidrager til øget trykthed, sundhed og trivsel. Det handler for os om kunne hjælpe folk med det rette behandlingstilbud på det rette tidspunkt – også når det kommer til forebyggelse.

## Uddannelsesbidrag har høj prioritet

Vi ser det som vores samfundsmæssige ansvar at tage aktivt del i uddannelse af sundhedspersonale, og vi har i løbet af 2020 haft både lægesekretærelever og sygeplejerskestuderende på vores hospitaler. Vores erfarne personale og høje faglighed bidrager til et godt læringsmiljø.

## Online konsultationer - et hit under Corona

Under forårets Coronakrise bidrog Aleris-Hamlet til samfundet ved at stille gratis læge- og psykologkonsultationer til rådighed i nogle måneder via vores Aleris-Hamlet Online app. En mulighed, som mange benyttede sig af. Ingen tvivl om, at Corona-pandemien har skubbet til vores opfattelse af, hvad man kan online, og vi ser en stor interesse for vores digitale sundhedsløsninger.

## Arbejdet med FN's bæredygtighedsmål (SDG)

Planlægning og implementering af vores CSR-indsatser er baseret på FN's Global Compact bæredygtighedsmål (SDG).

Herigennem arbejder vi på at beskytte menneskerettigheder, fremme sundhed og gode arbejdsvilkår, modvirke korruption i alle dets former og tage initiativer til at fremme et klima- og miljømæssigt ansvar. Vi har i 2020 haft særlig fokus på økologi og affaldssortering af plastik og pap, så vi kan blive mere bæredygtige.

**Michael Gram Kirkegaard**  
Adm. direktør

## Highlights 2020



CO<sub>2</sub> reduktion



Uddannelse



Sundhed



Arbejdsglæde

# Miljø og klima

Som en del af vores indsats for at bidrage til FN's 2030 agenda om en bæredygtig udvikling af samfundet, er miljø- og klimastyring et prioriteret område i hele Aleris koncernen.

**Bæredygtighedsmålene 12 og 13 danner grundlaget for vores klima- og miljøindsats. Både ledelse og medarbejdere er engageret i at sikre en bæredygtig hospitalsdrift**



## **Ansvarligt forbrug og hospitalsdrift**

Aleris-Hamlet bruger forsigtighedsprincippet, når vi arbejder med klima- og miljøpåvirkning.



## **Klimaindsats**

Aleris-Hamlet bidrager til at skåne klimaet ved at have fokus på energiforbruget i den daglige hospitalsdrift og logistik.





## Politik

Vi arbejder løbende på at identificere negative klima- og miljøpåvirkninger og reducere dem. Vi bruger forsigtighedsprincippet i forhold til klima- og miljøfarer og bidrager til en bæredygtig udvikling af samfundet ved kontinuerligt at arbejde for at minimere negativ klima- og miljøpåvirkning, opfylde de miljølove og krav, der berører vores virksomhed samt til stadighed evaluere og forbedre vores arbejde med på dette område. I valg af leverandører har vi fokus på bæredygtige løsninger

Vi ønsker at inddrage vores medarbejdere i CSR-arbejdet og støtter udvikling og anvendelse af klima- og miljøvenlig teknologi og materialer i driften.



## Risici

Aleris-Hamlet forurener i mindre grad miljøet. Den største miljø- og klimapåvirkning stammer fra vores CO<sub>2</sub> udledning i forbindelse med brug af elektricitet, vand og varme til at drive hospitalerne. Vi har derfor kontinuerligt fokus på, hvordan vi kan reducere forbruget af elektricitet, varme og brændstof.

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.



## Resultater 2020

Aleris-Hamlet har en systematisk tilgang til reduktion af vores klima- og miljøaftryk i hele hospitalsdriften.

I 2020 har vi styrket vores fokus på grøn omstilling og energibesparelse. Følgende initiativer er sket i 2020:

- I Aalborg har vi kørt et pilot-projekt med affaldssortering på operationsgangen, som har betydet øgning i genanvendelsesprocent på 33%
- Vi er overgået til økologisk frugt og kaffe/te på alle hospitaler
- Løbende udskiftning til LED-armaturer
- Vi har hele tiden fokus på effektiv logistik omkring varelevering, så CO<sub>2</sub> og emballage minimeres



## Mål 2021

- 5% reduktion i Scope 2 CO<sub>2</sub> udledning gennem besparelse på strøm og varme
- Opnå en genanvendelsesprocent på over 20%
- Opnåelse af økologisk bronze-mærke (30% økologi)
- Forbedret overblik over CO<sub>2</sub>-bidrag



## Planlagte aktiviteter 2021

I 2021 vil vi fortsat have fokus på at implementere energibesparende initiativer og sætte fokus på genbrug og bæredygtighed.

- Udskiftning af alle vinduer på hospitalet i Søborg
- Affaldssortering af papir, pap og plastfolie på alle hospitaler
- Vandbesparende indsatser
- Introducere en større grad af økologiske produkter på alle hospitaler
- Fremme køb/salg/bytte blandt medarbejdere på Aleris-Hamlet via bl.a. loppemarked i efteråret

Som en del af vores indsats for at bidrage til FN's 2030 agenda om en bæredygtig udvikling af samfundet, er miljø- og klimastyring et prioriteret område i hele Aleris koncernen.



## Resultater

### Environment - klima- og miljødata

	Enhed	Mål (2021)	2020	2019	2018	2017	2016
Scope 1: CO <sub>2</sub> emissioner (firmabiler og gasser)	Ton	15	15	28	23	5	10
Scope 2: CO <sub>2</sub> emissioner (energi) - lokationsbaseret	Ton	5% reduktion	611	608	N/A	N/A	N/A
Scope 2: CO <sub>2</sub> emissioner (energi) - lokationsbaseret	Ton	5% reduktion	1.148	1.136	1.064	1.072	1.055
Strømforsbrug	Mwh	5% reduktion	2.336	2.364	2.232	N/A	N/A
Energiforsbrug (varmeforsbrug)	Mwh	5% reduktion	N/A	2.955	2.175	N/A	N/A
Vandforsbrug	m <sup>3</sup>	8.500	N/A	8.567	8.417	N/A	N/A
Risikoaffald	Ton	8,7	8,7	8,9	N/A	N/A	N/A
Affaldsmængde total	Ton	160	160	144	N/A	N/A	N/A
Genanvendelsesandel affald	%	<20%	12	12	N/A	N/A	N/A
Økologi	%	30%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

### Affaldssortering

Vi har i Aalborg kørt et pilotprojekt med affaldssortering på operationsgangen, hvilket har betydet, at vi i 2020 sorterede 710 kg plastfolie mod kun 80 kg i 2019. Det giver en genanvendelsesandel på 24% i 2020 mod 18% i 2019 i Aalborg. Et tilsvarende projekt er ultimo 2020 startet op i Søborg, og planen er, at vi skal affaldssortere på alle hospitaler i løbet af 2021.

### Økologi

Vi er i 2020 overgået til økologisk frugt og kaffe/te på alle hospitaler og planlægger fra 2021 at samle vores indkøb hos godkendte leverandører af økologiske varer, så vi får mulighed for at søge om økologisk bronzemærke svarende til 30% økologi.

# Anti-korruption

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

**Bæredygtigheds  
mål 16 danner  
grundlaget  
for vores bidrag  
til at  
bekæmpe  
antikorruption  
og bestikkelse**



## **Etik i højsæde**

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





## Politik

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

Retningslinjerne for antikorrupsion 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 Whistleblower service, 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-Hamlet er en meget lille kunde på det danske medico marked og derfor har svært ved at afse ressourcer til at foretage stikprøver.

Aleris-Hamlets 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 mener vi, at alle vores leverandører efterlever vores krav.



## Resultater 2020

Vi har gennemgået og kontaktet alle relevante leverandører med henblik på underskrivelse af "Code of Conduct".

Medarbejderundersøgelsens resultat fra ultimo 2018 viste et lavt kendskab til vores whistleblower ordning (35% hos Aleris-Hamlet i DK). Derfor har vi haft et øget fokus på at kommunikere herom.



## Mål 2021

- 75 % af vores medarbejdere skal have kendskab til whistleblower ordningen ved medarbejdertilfredshedsundersøgelsen i 2021
- Alle nyansatte skal have kendskab til vores retningslinjer for antikorrupsion
- Alle leverandører skal fortsat underskrive "Code of Conduct for leverandører" ved aftaleindgåelse



## Planlagte aktiviteter 2021

**For at øge kendskabsgraden til antikorrupsion og whistleblower ordningen, vil vi fortsat:**

- Informere aktivt på vores intranet og på vores nye onboarding platform online om whistleblower ordning og etiske retningslinjer.
- Alle nyansatte skal gennemgå vores retningslinjer for antikorrupsion i forbindelse med introduktionsforløbet

Etik er en af hjørnestenene i vores forretning, og vi har nultolerance over for enhver form for korrupsion 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.

# Menneskerettigheder og sociale forhold

Som en stor sundhedsaktør i Danmark er vi særligt dedikeret til at fremme det bæredygtige udviklingsmål, som vedrører sundhed og trivsel for både vores kunder og medarbejdere herunder overholdelse af menneskerettighederne.

**Bæredygtighedsmål 3 og 4 danner grundlag for vores engagement i at give mennesker mulighed for et sundere og bedre liv**



**Sundhed**  
Aleris-Hamlet arbejder aktivt for at sikre lige adgang til sundhedsydelser af høj kvalitet.



**Uddannelse**  
Aleris-Hamlet tager del i den samfundsmæssige uddannelsesforpligtelse.







## Politik

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

Vi ønsker at spille en aktiv rolle i den samlede sundhedsløsning i Danmark. Det indbefatter ikke kun hurtig udredning og behandling for alle, som kommer på Aleris-Hamlet, men også deltagelse i forskning og udvikling, den samfundsmæssige uddannelsesforpligtelse samt hjælpe mennesker, som er på kanten af arbejdsmarkedet tilbage i arbejde ved at tilbyde virksomhedspraktikker og flexjob.

Vi ønsker at støtte op om aktiviteter, som kan fremme sundheden i Danmark og andre steder i verden, hvor adgangen til sundhed er væsentligt mere ulige.



## 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 sundhedsydelse og kvalitetsuddannelse som en central faktor for at sikre menneskerettighederne og bedre sociale forhold. I og med, at vi er en sundhedsvirksomhed, hvis forretningsidé hviler på at give mulighed for et sundere og bedre liv, er det åbenlyst, at det er på dette område, at vi har det største impact og kan gøre en positiv forskel ikke kun i Danmark, men også andre steder i verden, hvor adgangen til sundhedstilbud og sundhedsuddannelse er begrænset.

I leverandørkæden sikrer vi overholdelse af menneskerettighederne ved, at vores leverandører ved aftaleindgåelse skal underskrive en Code of Conduct.



## Resultater 2020

	2020
<b>Uddannelsesbidrag</b>	
Lægeselektrælever	9
Sygeplejerskestuderende	2

	2020
<b>Jobbidrag</b>	
Virksomhedspraktikanter	1
Flexjob	4

Kundetilfredshed	NPS score
<b>2020</b>	<b>92</b>
<b>2019</b>	<b>92</b>
2018	92
2017	91
2016	90
2015	89



## Mål 2021

### Aleris-Hamlet ønsker fortsat at:

- Bidrage til at sikre lige adgang til sundhedsydelser
- Deltage i uddannelse af sundhedspersonale
- Udbrede kendskabet til livreddende førstehjælp
- Støtte Knæk Cancer
- Hjælpe mennesker tilbage på arbejdsmarkedet
- Sikre overholdelse af menneskerettighederne



## Planlagte aktiviteter 2021

- Sponsorere kåring af Årets Førstehjælper i samarbejde med Røde Kors
- Bidrage til sikring af lige adgang til sundhedsydelser i Sierra Leone gennem en større årlig donation til Masanga DK
- Deltage i Cycling4Cancer
- Sende aflagte computere til 3. verdenslande
- Fastholde vores høje kundetilfredshed NPS-score >90
- Vores hospitaler skal tage 11 personer i virksomhedspraktik eller flexjob
- Vores hospitaler skal deltage i 11 uddannelsesforløb af sundhedspersonale



## Handlinger 2020



### Social ansvar under Corona-pandemien

Corona-pandemien har berørt os alle i 2020, og det har været vigtigt for os at tage et fælles ansvar for situationen. Det betød, at vi i foråret lukkede hele vores produktion ned i en periode, og som en del af det nationale beredskab, stillede vores kapacitet til rådighed til bekæmpelse af COVID-19.

#### Gratis online læge- og psykologsamtaler

Da alle var isoleret i egne hjem gennem en længere periode og skulle begrænse fysisk kontakt, valgte Aleris-Hamlet gennem de værste måneder at stille vores online læge og online psykolog gratis til rådighed for danskerne. Et tilbud, som rigtig mange benyttede sig af.

Med få klik kunne danskerne bringe lægen eller psykologen hjem i stuen, når der var brug for det. Det var muligt at få en afklaring på helbredsproblemer eller få en snak med psykologen om den mentale belastning. De slap for ventetid, venteværelser og transport og blev tilset online hjemme i trygge rammer.

Chefpsykolog Annette Gaard fortæller:

”Efter at danskerne i en længere periode havde udholdt afsavn, tab og isolation og skulle tilpasse sig en ny og anderledes hverdag, oplevede vi, at flere og flere havde behov for hjælp til at tackle følelser som tristhed, modløshed, vrede, angst og forvirring, som er helt naturlige følelser og reaktioner som følge af den krise, som danskerne og resten af verden gennemgik.”



### I virksomhedspraktik på Aleris-Hamlet Hospitaler

3 dage om ugen mødte Sened Teclé ind på Aleris-Hamlet i Søborg, hvor han var i 13 ugers virksomhedspraktik. Formålet var at give Sened mulighed for at udvikle og afklare sin arbejdsevne.

Efter gymnasiet tog Seneds liv en uventet drejning, da han som 19-årig blev ramt af epilepsi og måtte gennemgå en operation i hjernen, som efterfølgende gav ham udfordringer med både motorikken og hukommelsen.

#### Vigtigt med de rette udfordringer

I tilrettelæggelsen af Seneds virksomhedspraktik var det derfor vigtigt at finde den rette balance mellem hensyn og udfordringer, så det også var meningsfyldt for Sened at gå på arbejde. På Aleris-Hamlet hjalp han både på lageret og med at fylde op ved kaffemaskinerne, og det gav Sened en god mulighed for at udfordre sig selv både fysisk og mentalt.

”Aleris-Hamlet tog hensyn til mine udfordringer, men gav mig samtidig udfordringer med forskellige opgaver. På lageret fik jeg fysiske udfordringer, og når jeg skulle finde rundt på hospitalet for at fylde op ved kaffemaskinerne, fik jeg trænet min stedsans og hukommelse”, fortæller Sened.

”Vi var utrolig glade for at kunne give en sød fyr som Sened en god oplevelse på arbejdsmarkedet. Han passede godt ind i vores hus, hvilket var vigtigt for os. Når han var her, gav han alt, hvad han havde i sig, siger Sammy Krogh, der er afdelingsleder for Serviceafdelingen og ansvarlig for Seneds praktikforløb.



## Handlinger 2020



### Masanga – bæredygtig sundhed i Sierra Leone

I Danmark har vi et stort sikkerhedsnet, hvor alle har adgang til sundhedsydelser, men sådan er det desværre ikke alle steder i verden.

Derfor har vi gennem flere år økonomisk støttet Masanga Hospitalet i Sierra Leone, som arbejder på at sikre lige adgang til sundhedsydelser og sundhedsuddannelser i Sierra Leone. Hospitalet er etableret i 2006 af en dansk kirurg via Masanga DK.

Masanga Hospitalet er et velrenommeret og bæredygtigt hospital med 110 sengepladser og mere end 10.000 patienter i behandling hvert år. For at hospitalet skal fungere kræves det, at der findes veluddannet personale. Behovet er enormt, da der er alvorlig mangel på kvalificeret sundhedspersonale i Sierra Leone, hvor der kun er 3 læger pr. 100.000 indbygger. Det tilsvarende tal i Vesteuropa er 350.

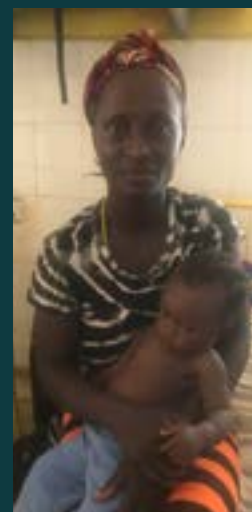
#### Uddannelse er vejen frem

Ud over den almindelige hospitalsdrift er kernen i arbejdet omkring hospitalet derfor uddannelse af læger, sygeplejersker og fysioterapeuter, som foregår på det tilknyttede college etableret af Masanga DK med mere end 220 studerende.

Flagskibet er det kirurgiske uddannelsesprogram, hvor lokale læger og community health officers uddannes i akut livreddende kirurgi og de basale discipliner, der knytter sig hertil i samarbejde med NGO'en CapaCare. Kirurgerne og de kirurgstuderende fra Masanga er i dag involveret i ca. halvdelen af alle de kirurgiske indgreb, som finder sted i hele Sierra Leone.

### 2020 facts om Masanga

- Alment hospital med 110 sengepladser og ca. 2.500 indlagte patienter
- Kirurgisk afsnit med 1.069 operationer
- Ambulant klinik, som har behandlet ca. 9.000 patienter
- Børneafdeling, som har behandlet ca. 520 børn
- Fødeafsnit med i alt 285 fødsler heraf 86 ved kejsersnit
- Akutafdeling, som håndterede ca. 480 patienter
- Øjenklinik under opbygning
- 170 ansatte fordelt på hospital og college, hvoraf 21 er ansat af regeringen
- College med ca. 223 studerende
- Uddannet 210 sygeplejersker og 52 kirurger til dato
- Kirurger og kirurgstuderende er i dag involveret i ca. 50% af alle kirurgiske indgreb i Sierra Leone
- Bacheloruddannelse i fysioterapi
- Kåret som bedste IPC hospital (Infection & Prevention Control)



#### Et eksempel fra hverdagen

Malaria rammer mange børn i Sierra Leone, og Kadiatu på 9 måneder er et godt eksempel på dette. Normalt er hun en meget livlig pige, men en morgen får hun feber. Hendes mor Fatmata tager hende til det lokale sundhedscenter, hvor de får udleveret tabletter til behandling mod malaria. Desværre bliver Kadiatu ikke bedre, og familien rejser til det nærmeste større sundhedscenter 3 timers kørsel fra deres landsby. Her vurderes Kadiatus tilstand som yderst kritisk, og hun indlægges på Masangas børneafdeling, hvor hun får intravenøs malariamedicin og to blodtransfusioner. Langsomt bliver Kadiatu bedre, og efter 10 dages indlæggelse er hun rask.

Ca. 70% af de børnene på Masanga Hospital er i behandling for malaria. Børnedødeligheden i Sierra Leone er en af de højeste i verden med ca. 10%, der ikke bliver 5 år.

# Medarbejderrettigheder

Kompetente medarbejdere og arbejdsglæde er en forudsætning for, at vi kan levere en god kundeoplevelse hver gang. Derfor arbejder vi systematisk med de bæredygtighedsmål, som skal sikre lige muligheder, gode arbejdsforhold og økonomisk vækst.

**Bæredygtighedsmål 5 og 8 danner grundlaget for vores bestræbelser i forhold til at skabe gode arbejdsvilkår, et sikkert arbejdsmiljø og et inkluderende og meningsfyldt arbejdsliv**



## Ligestilling

Ligestilling og mangfoldighed bidrager til nyskabelse og er en forudsætning for at kunne nå vores mål og visioner.



## Gode arbejdsforhold og økonomisk vækst

Vi ønsker at være en attraktiv arbejdsplads, hvor vores medarbejdere er stolte og engagerede i deres job og har lige mulighed for kompetenceudvikling.





## Politik

Hos Aleris-Hamlet er medarbejderne den vigtigste ressource, idet kompetente og tilfredse medarbejdere er en forudsætning for, at vi kan levere en gode kundeoplevelser hver dag. Vores politik skal sikre, at vi altid er en attraktiv og værdsat arbejdsgiver, så vi kan tiltrække velkvalificerede og engagerede medarbejdere og ledere.

Vi ønsker at fremme ligestilling, mangfoldighed, gode arbejdsvilkår, et trygt og sikkert arbejdsmiljø samt et inkluderende arbejdsliv, hvor vores medarbejdere er stolte og engagerede i deres job og har mulighed for kompetenceudvikling.

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

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.

Vores arbejdsplads skal være fri for mobning, krænkelser og trusler.



## Risici

Aleris-Hamlet 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 indsats retter sig derfor primært mod at sikre et trygt og godt både fysisk og psykisk arbejdsmiljø, hvor trivsel og arbejds glæde er i fokus, og hvor arbejds skader og krænkelser undgås.



## Resultater 2020

### Ligestilling

Aleris-Hamlet har som mål at være en arbejdsplads med fuld ligestilling. Da vi traditionelt rekrutterer i miljøer, hvor antallet af kvinder er overrepræsenteret, vil kønsfordelingen naturligt være skæv.

Kønsfordeling	Mænd	Kvinder
Bestyrelse	40% (2)	60% (3)
Overall	22% (96)	78% (341)
Ledergruppen	29% (2)	71% (5)
Stabschefer og hospitalsledelse	43% (10)	57% (13)
Mellemledere	11% (2)	89% (16)

### Medarbejdertilfredshed

Medarbejdertilfredshedsundersøgelsen fra 2018 viste ud over en flot deltagelsesprocent på 93% også flotte indekstal.

Medarbejdertilfredshedsundersøgelse	Svarprocent
2018	93
2017	88
2016	90
2015	70

Medarbejdertilfredshedsundersøgelse 2018	Overordnede resultater (Min=1 – Max=5)
Engagementsindeks	4,5
Lederindeks	4,5
Arbejds miljøindeks	4,2

## Sygefravær

Aleris-Hamlet har fokus på en god dialog ved sygdom og kan bryste sig af at have et meget lavt sygefravær.

Sygefravær	Kortids i procent (under 30 dage)	Langtids i procent (over 30 dage)
2020	2,80	1,33
2019	2,96	1,29
2018	2,85	1,00
2017	2,70	1,34
2016	2,74	0,80
2015	2,59	0,95

### Medarbejderomsætningshastighed

At Aleris-Hamlet formår at være en attraktiv arbejdsplads ses bl.a. i vores lave medarbejderomsætningshastighed, som trods et barskt Corona-år holder sig under 3%.

Medarbejderomsætningshastighed (gns. pr. md)	Procent
2020	2,53
2019	1,75
2018	1,33
2017	2,67



## Resultater 2020

### Arbejdsskader

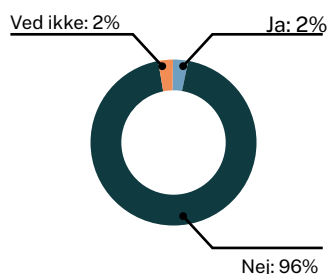
Vi arbejder løbende på at minimere risikoen for arbejdsskader. I 2020 så vi en stigning grundet Corona-pandemien.

Arbejdsskader (procentandel af FTE)	Procent
2020	3,90
2019	1,90

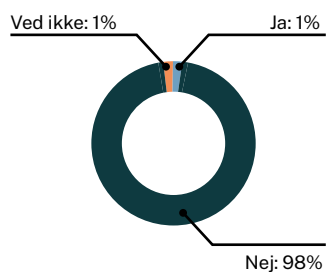
### Psykisk arbejdsmiljø

Vi spørger hvert år til psykisk arbejdsmiljø. Nedenfor resultaterne for ultimo 2018.

1) Har du selv været udsat for mobning på jobbet i løbet af de sidste seks måneder?



2) Har du selv været udsat for seksuel krænkelse på jobbet i løbet af de sidste 6 måneder?



## Mål 2021

Målene er primært knyttet til den planlagte medarbejdertilfredsundersøgelse. Vi ønsker, at:

- Svarprocent skal være over 90% på medarbejdertilfredshedsundersøgelse
- Engagement indeks skal være min 4,5
- Lederindeks skal være min 4,5
- Arbejdsmiljøindeks: Min 4,0
- 0% oplever mobning / seksuel chikane
- 100% skal have tilbudt en årlig MUS/LUS og have en udviklingsplan
- Sygefravær kortids under 2,5%. Sygefravær langtids under 1,5%
- Medarbejderomsætningshastighed <3% i gns. pr. md
- Arbejdsskader ift. FTE ansatte: <2,5



## Planlagte aktiviteter 2021

Der vil i 2020 være særlig stort fokus på at give arbejdsglæden de bedste betingelser på Aleris-Hamlet og sikre kompetenceudvikling på alle niveauer. Følgende aktiviteter er i støbeskeen:

- Afholdelse af årlig ledersamling
- Fokus på at lede med glæde
- Fortsættelse af lederuddannelse i form af interne MasterClass og eksterne kurser
- Leadership pipeline projekt gennemføres
- En stor del af vores kompetenceudvikling flyttes online
- Medarbejdertilfredshedsundersøgelse



## Handlinger 2020

### Psykisk arbejdsmiljø på dagsordenen

I 2020 har #Metoo for alvor sat krænkelse på dagsordenen, og selv om vi, jf. vores sidste medarbejdertilfredshedsundersøgelse, ikke oplever, at det er et problem på Aleris-Hamlet, har vi alligevel benyttet lejligheden til igen at understrege, at vi har nultolerance over for mobning, seksuel krænkelse og trusler.

Det har afstedkommet en ny retningslinje, som beskriver, hvordan Aleris-Hamlet forebygger og håndterer krænkende adfærd og handlinger. Derudover har vi igen gjort opmærksom på vores whistleblower ordning, som skal sikre, at alle krænkelse kommer frem.



## Handlinger 2020

### Leadership pipeline - nyt ledelsesgrundlag

Vi har siden august 2020 arbejdet med udviklingen af et nyt fælles ledelsesgrundlag, som skal skabe en tydelighed omkring, hvad der kendetegner god ledelse i Aleris-Hamlet. Både med hensyn til, hvad ledelsesopgaven indeholder, og hvilken adfærd vi forventer af vores ledere. Det er nødvendigt, hvis vi skal indfri vores ambition om at blive Danmarks mest attraktive sundhedsvirksomhed.

Ledelsesgrundlaget er bygget op omkring tre overordnede fokusområder, som udgør det fælles fundament, som man som leder arbejder ud fra på Aleris-Hamlet:

#### Vi vil være Danmarks førstevalg

At være førstevalget betyder for os, at vi altid arbejder på at forbedre vores service over for kunderne. Vi giver kunderne lidt mere, end de forventer, og vi udvikler vores forretning samtidig med, at lederne tager ansvar for drift og resultater i egen afdeling.

#### Vi vil være branchens dygtigste

Vi kan blive branchens dygtigste, hvis vi hver eneste dag arbejder med at udvikle vores faglighed og kvalitet, og hvis vi følger op på vores indsats gennem tydelige mål.

#### Vi vil være en attraktiv arbejdsplads

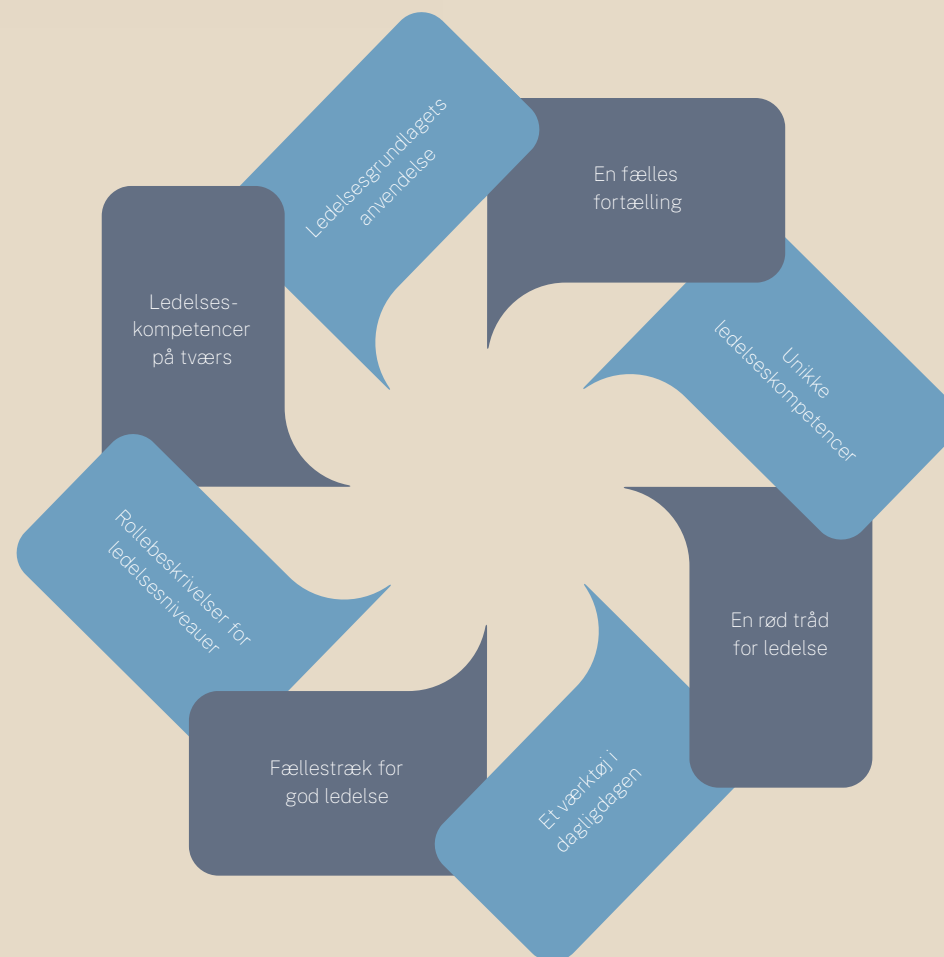
At være en attraktiv arbejdsplads kommer ikke af sig selv. Men hvis lederne går forrest og tager ansvar for, at vi fremstår som ét samlet Aleris-Hamlet, hvis vi sætter trivsel og motivation på dagsordenen, og hvis vi dagligt arbejder med udgangspunkt i et fundament præget af tillid og ordentlighed, så kan vi sammen skabe en arbejdsplads, der opleves attraktiv af alle.

Fokusområderne sætter en tydelig retning for, hvad god ledelse er i Aleris-Hamlet. Det er et fundament, der hjælper til at skabe resultater, sammenhængskraft og koordinering hele vejen gennem ledelseskæden.

Det nye ledelsesgrundlag bygger på Leadership Pipeline tankegangen. Ud fra devisen at god og effektiv ledelse afhænger af, hvad og hvem der skal ledes, går vi helt tæt på den enkelte lederrolle. Med et fælles ledelsessprog og en klar forventningsafstemning til lederrollen er målet, at lederne får de bedste betingelser for at lykkes med deres ledelsesopgave.

## På vej mod Danmarks mest attraktive sundhedsvirksomhed

- Et fælles ledelsesgrundlag



# Aleris-Hamlet fakta



**Vi vil være førstevalget,  
når det gælder din  
sundhed**

- 30 Specialer
- 340 Speciallæger
- 736 mio Revenue 2020
- Medarbejdere 1.200
- 20.000 Operationer årligt