

CSR rapport 2021

# 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 tager vi, som landets største private sundhedsvirksomhed, gerne det ansvar på os.

Med mere end 100.000 patientforløb og 26.000 operationer i 2021 har vi hjulpet flere danskere end nogensinde før til hurtig udredning og behandling. Hos os kommer både patienter med en sundhedsforsikring, patienter der henvises fra én af de 5 regioner, fordi ventetiden er for lang på de offentlige hospitaler, og patienter, der selv betaler for behandling.

Vi møder derfor hver dag mennesker fra alle samfundslag i alle mulige situationer og med vidt forskellige behov. Uanset omstændighederne er det vores vigtigste opgave at skabe tryk og tillid hver gang og sikre hurtig udredning og behandling i højeste kvalitet.

## Danmarks mest attraktive sundhedsvirksomhed

Det er en ambition, som forpligter, men jeg har en stærk tro på, at vi med målrettet investering i kompetenceudvikling for både ledere og medarbejdere kan nå vores mål om at blive Danmarks mest attraktive sundhedsvirksomhed. For mig er det helt essentielt, at alle medarbejdere oplever, at de

har indflydelse, kan udvikle sig og føler, at de gør en forskel og bidrager til en større mening. Ingen kan undværes, og vi spiller alle en vigtig rolle i at give kunderne en god oplevelse hver eneste gang, de kommer hos os.

## Fokus på det mentale helbred

Aleris er i dag meget mere end et traditionelt privathospital, og vi ønsker at kunne bistå danskerne i alle livets faser med alle typer sundhedsydelse, der bidrager til øget sundhed og trivsel. Et af vores nye fokusområder er det mentale helbred. Det er ingen hemmelighed, at flere og flere danskere er udfordret på det mentale helbred, og ventetiderne på hjælp er ofte lange. Behandlingen af mennesker med behov for psykologisk rådgivning er et område, som har manglet fokus og prioritering gennem mange år, og der er brug for et løft.

Det vil vi gerne bidrage til, og vi har derfor i 2021 etableret Aleris Psykologhus, hvor mere end 50 erfarne psykologer tilbyder konsultationer online og fysisk. Særligt vores tilbud om online psykologhjælp er blevet taget godt imod, idet det både er nemt, hurtigt og fleksibelt at komme i kontakt med en psykolog både på hverdage, i weekender og på helligdage. Konsultationerne kan passes ind, så man kan få hjælp, når det passer ind i en travl hverdag.

## Uddannelsesbidrag har høj prioritet

Vi ser det som vores samfundsmæssige ansvar at tage aktivt del i uddannelsen af sundhedspersonale, og vi har i løbet af 2021 deltaget i uddannelsen af både lægesekretær, sygeplejersker og læger på vores hospitaler. Vores erfarne personale og høje faglighed giver et godt læringsmiljø, og vi ønsker at tage et endnu større ansvar og bidrage mere på uddannelsesområdet.

## Arbejdet med FN's bæredygtighedsmål (SDG)

Vores fokus er at tænke bæredygtighed og samfundsansvar ind i alt, hvad vi gør. Med vores nye CSR-chef i spidsen vil vi i 2022 sætte ekstra turbo på CSR-indsatserne, som 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.

**Michael Gram Kirkegaard**

**Adm. direktør**

## Highlights 2021

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



**CO<sub>2</sub> reduktion**



**Uddannelse**



**Sundhed**



**Arbejdsglæde**

# Miljø og klima

Miljø- og klimastyring et prioriteret område i hele Aleris-koncernen for at kunne bidrage til FN's 2030 agenda om en bæredygtig udvikling af samfundet.

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



## Klimaindsats

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





## Politik

Vi arbejder løbende på at minimere vores klima- og miljøaftryk. Derfor bruger vi forsigtighedsprincippet i forhold til klima og miljø og bidrager til en bæredygtig udvikling af samfundet ved kontinuerligt at arbejde for at reducere vores klima- og miljøpåvirkning, opfylde de miljølove og krav, der berører vores virksomhed samt til stadighed evaluere og forbedre vores arbejde 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 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 topmoderne hospitaler. 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 2021

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

I 2021 har vi styrket vores fokus på grøn omstilling og energibesparelse. Følgende initiativer er sket i 2021:

- Affaldssortering er udvidet til vores hospital i Søborg og Ringsted, og det har betydet en stigning i genanvendelsesprocent fra 12% til 14%.
- Vi har opnået en besparelse på hhv. 6,7% og 14%, hvis man ser strømforbrug og varmekonsum ift. omsætning (aktivitet)
- Alt belysning er sensorstyret LED i den nye administrationsbygning i Søborg
- Vores nyindkøbte Philips MRI-scanner i Aarhus er særligt bæredygtig
- Vi har hele tiden fokus på effektiv logistik omkring varelevering, så CO<sub>2</sub> og emballage minimeres



## Mål 2022

- 5% reduktion i Scope 2 CO<sub>2</sub> udledning gennem besparelse på strøm og varme
- Opnå en genanvendelsesprocent på over 15%
- Opnåelse af økologisk bronze-mærke (30% økologi)
- Understøtte den grønne bilpark



## Planlagte aktiviteter 2022

I 2022 vil vi fortsat have fokus på at implementere energibesparende initiativer og sætte fokus på genbrug og bæredygtighed. Vi planlægger:

- Udskiftning af alle vinduer i Søborg
- Sensorstyret LED belysning på sengeafsnit i Søborg. Forventet besparelse på 50.000 kWh/år
- Udskiftning af armaturer i Søborg
- Affaldssortering af papir, pap og plastfolie på hospitaler, hvor det er muligt
- Opnåelse af økologisk bronze-mærke (30% økologi)
- El-ladestander på mulige lokationer

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 2021

### Environment - klima- og miljødata

	Enhed	Mål	2021	2020	2019	2018
Scope 1: CO <sub>2</sub> emissioner (firmabiler og gasser)	Ton	5% reduktion	18	15	28	23
Scope 2: CO <sub>2</sub> emissioner* (energi) - lokationsbaseret	Ton	5% reduktion	628	738	734	-
Scope 2: CO <sub>2</sub> emissioner* (energi) - markedsbaseret	Ton	5% reduktion	1.454	1.371	1.370	1.064
Strømforbrug	Mwh	-	3.265	2.834	2.844	2.232
Strømforbrug ift. omsætning	Mwh/mio	5% reduktion	3,63	3,89	3,82	3,13
Energiforbrug (varmeforbrug)**	Mwh	-	-	3.052	3.632	2.925
Energiforbrug ift. omsætning**	Mwh/mio	5% reduktion	-	4,19	4,88	4,11
Vandforbrug**	m <sup>3</sup>	-	-	10.998	10.411	10.435
Vandforbrug ift. omsætning**	Mwh/mio	5% reduktion	-	15,11	13,99	14,66
Risikoaffald	Ton	-	14,27	11,42	10,34	-
Affaldsmængde total***	Ton	-	190	167	144	-
Genanvendelsesandel affald***	%	>15%	14	12	12	-
Økologi	%	30%	-	-	-	-

\* Baseret på strømtal fra 2021 og fjernvarmetal fra 2020, da sidstnævnte ved rapportens udgivelse endnu ikke er opgjort for 2021

\*\* Varme- og vandforbrug for 2021 er endnu ikke opgjort ved rapportens udgivelse

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

### Affaldssortering

Vi har udvidet vores affaldssortering til udover Aalborg også at omfatte Søborg og Ringsted. Dette har betydet, at vi i 2021 har kunnet registrere en stigning i sorteret affald til 26 ton mod 20 ton i 2020. Det giver en samlet genanvendelsesandel på 14% i 2021 mod 12% i 2020. Planen er, at vi så vidt muligt skal affaldssortere på alle hospitaler i løbet af 2022.

### Bæredygtigt indkøb

Vi tænker bæredygtighed ind i alt, hvad vi gør. Det gælder i vores daglige drift, men i lige så høj grad når vi investerer i nyt udstyr, som vi i 2021 har gjort i Aarhus med en splinterny Philips MRI-scanner. Der er tale om en sand verdensnyhed, idet MR5300 er den første af sin art, som opererer heliumfrit. Heliumfri drift er en banebrydende innovation, som er afgørende for fremtiden, idet det mindsker CO<sub>2</sub> udledningen og tager højde for, at helium er en knap ressource på kloden.

# 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.

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



## Etik i højsæde

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



## Politik

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

Retningslinjerne for antikorrupcion 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 ordning, hvor medarbejdere anonymt kan give meddelelse om kritisable forhold på arbejdspladsen.



## Risici

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

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

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



## Resultater 2021

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

Leder- og medarbejderundersøgelsens resultat fra ultimo 2021 viste et godt kendskab til vores Whistleblower ordning (86% hos Aleris i DK), og vores indsats i 2021 for at højne kendskabet til ordningen, både blandt nye og eksisterende medarbejdere, har båret frugt.



## Mål 2022

- 85% af vores medarbejdere skal have kendskab til Whistleblower ordningen ved medarbejderundersøgelsen i 2022.
- Alle nyansatte skal fortsat gennemgå vores retningslinjer for antikorrupcion i forbindelse med introduktionsforløbet.
- Alle primære leverandører skal fortsat underskrive "Code of Conduct for leverandører" ved aftaleindgåelse.



## Planlagte aktiviteter 2022

For at øge kendskabsgraden til antikorrupcion og Whistleblower ordningen, vil vi fortsat:

- Informere aktivt om Whistleblower ordning og etiske retningslinjer på vores intranet og onboarding-plattform.
- Alle nyansatte skal gennemgå vores retningslinjer for antikorrupcion i forbindelse med introduktionsforløbet.

Etik er en af hjørnestenene i vores forretning, og vi har nultolerance over for enhver form for korrupcion 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 sundhedsvirksomhed i Danmark er vi særligt dedikeret til at fremme det bæredygtige udviklingsmål, som vedrører sundhed og trivsel for danskerne herunder overholdelse af menneskerettighederne.

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



## Sundhed

Aleris arbejder aktivt for at sikre lige adgang til sundhedsydelser af høj kvalitet.



## Uddannelse

Aleris 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, funktionsnedsættelse, 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, 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 arbejdsprøvetagning og flexjob.

Vi ønsker at støtte op om aktiviteter, som kan fremme sundheden i Danmark.



## 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 sundhedspersonale som en central faktor for at sikre menneskerettighederne og danskernes sundhed og trivsel i fremtiden. Idet 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.

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



## Resultater 2021

### Menneskerettigheder og sociale forhold

	Enhed	Mål	2021	2020	2019	2018
Uddannelsesbidrag	% af FTE	>3,0	4,8	2,1	1,6	1,4
Jobbidrag	% af FTE	>1,0	1,9	1,0	1,9	2,1
Kundetilfredshed	NPS score*	>90	92	92	92	92
Patientsikkerhedskultur	NPS score*	>90	98	-	-	-

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



## Mål 2022

### Aleris ønsker at:

- Bidrage til at fremme sundhed i Danmark gennem forebyggelse
- Sikre overholdelse af menneskerettighederne
- Udbrede kendskabet til livreddende førstehjælp
- Støtte indsatsen mod cancer
- Deltage i uddannelse af sundhedspersonale (min. 3% af FTE)
- Hjælpe mennesker tilbage på arbejdsmarkedet (min. 1% af FTE)
- Opnå en NPS score på min. 90 for kundetilfredshed og patientsikkerhed



## Planlagte aktiviteter 2022

- Sponsorere Årets Førstehjælper 2022
- Støtte Knæk Cancer gennem Cycling-4Cancer
- Støtte et sundhedsfremmende formål
- Tage personer i arbejdsprøvetagning og flexjob
- Udvide vores deltagelse i uddannelsesforløb af sundhedspersonale
- Støtte forskning & udvikling gennem Aleris' Forsknings- & Udviklingsfond



## Handlinger 2021



### FoarTomorrow

Aleris var i 2021 sponsor for Team FoarTomorrow – 4 roere, som valgte at rive lidt over en måned ud af kalenderen og deltage i Talisker Whisky Atlantic Challenge for at øge opmærksomheden på COVID-19 vaccine-uligheden i verden.

“Vores sigte har været, at ingen er sikker, før vi alle er sikre. 2/3 af de ikke-udviklede lande har ikke kunnet vaccinere deres indbyggere, som vi har kunnet i den vestlige verden. Dette betyder både på kort og lang sigt, at disse lande vil opleve en mindre økonomisk vækst og dermed også en større ulighed ift. den vestlige verden. FoarTomorrow ønsker gennem FNs Covacs program at øge opmærksomheden på denne ulighed og derigennem sikre, at vi får hjulpet tredjeverdenslande”, fortæller roer Anders Nørregaard.

D. 23. januar 2022 nåede FoarTomorrow i mål efter 42 dage, 3 timer og 24 minutter, 5.200 KM, 4 tidszoner, 504 skift, 2.016 timers roning, 252 ropas af 2 timer pr. mand og 3 mio. åretag. En fysisk stropetur, som har tæret både på de fysiske og mentale kræfter.

Derfor har Aleris HEALTH både før og efter turen hjulpet roerne med helbredsundersøgelser, screening for hudforandringer samt diætistvejledning, så de kunne passe bedst muligt på kroppen undervejs og efter hjemkomsten.

“Roerne gennemgik inden turen en fuld helbredsundersøgelse for at fange eventuelle sygdomme og vurdere, om deres kroppe var klar til den store fysiske udfordring. Vi fandt forskellige mangelstilstande, som blev korrigeret inden de stævnede fra land. Efter turen har vi fulgt op med blodprøver, som har vist, at deres kroppe ret hurtigt har rettet op på diverse mangeltilstande efter den hårde tur”, fortæller specialeansvarlig læge Camilla Weber Fenst.



### Sygeplejerskestuderende skal være med hele vejen rundt

Aleris er både i Søborg og Ringsted godkendt som praktiksted for studerende, der læser til sygeplejerske.

Søborg har gennem flere år deltaget i uddannelsen af sygeplejersker på sengeafsnittet, og i 2021 blev hospitalet i Ringsted også godkendt som praktiksted.

D. 25. oktober 2021 startede den første sygeplejerskestuderende i Ringsted, Hamid Babakharhel, som lige nu studerer til sygeplejerske på 1. år.

“For mig har det altid været en drøm at arbejde på et sygehus, hvor jeg kan hjælpe mennesker, der har brug for det. Jeg har glædet mig meget til at være i praktik hos Aleris for at lære noget nyt. Jeg har en rigtig god vejleder, der hjælper mig, hvis jeg er i tvivl”, siger Hamid.

“Her i Ringsted har vi en klar forventning om, at vi skal medvirke til, de studerende får et godt, lærerigt og trygt miljø, hvor de får mulighed for at se alle aspekter af en kirurgisk afdeling”, fortæller Klinisk vejleder Mette, der er praktikvejleder hos Aleris Ringsted. Hun fortsætter:

“Når vi har sygeplejerskestuderende i praktik hos os, er det vigtigt, de får en helhedsoplevelse. Derfor arrangerer Aleris Ringsted også, at de studerende er med hele vejen rundt – lige fra at modtage patienterne, overvære operationerne og til sidst følge op på de samme patienter efter operationen.



## Handlinger 2021



### Aleris akkrediteret igen med topkarakter

Aleris fik i marts 2021 fornyet sin akkreditering efter Den Danske Kvalitetsmodel version 2 udgave 1 uden bemærkninger, hvilket er den højeste anerkendelse et hospital kan få for sine patientforløb og tilgang til kvalitetsudvikling og -sikring.

Dette skete efter et ugelangt besøg af akkrediteringsnævnet fra IKAS, som gennemgik arbejdsrutiner, dokumentation på patientforløb samt monitorering af kvaliteten og sikkerheden på hospitalerne.

Vi fik den flotteste tilbagemelding nogensinde fra de 3 surveyors. Ud af 151 indikatorer (2 var ikke relevante), var de 149 helt opfyldt og 2 i betydelig grad. Som noget helt nyt blev vi evalueret på hospitalets sociale ansvar (CSR), og her fik vi stor ros for at være kommet langt med opsætning af mål og implementering heraf i organisationen.

#### En professionel kvalitetsorganisation

De 3 surveyors fra IKAS gav udtryk for, at de oplevede en meget engageret og professionel kvalitetsorganisation, hvor der er en klar linje i kvalitetsarbejdet fra retningslinjer til justeringer. Der er styr på alle processer, og der overvåges på mange parametre, og data bruges til at iværksætte nødvendige forbedringer.

”Den flotte evaluering er ikke kun et resultat af grundige ”eksamensforberedelser” men et udtryk for, at vi har en velsmurt kvalitetsorganisation, som er fundamentet for vores høje kvalitet og patientsikkerhed”, siger Michael Gram Kirkegaard, adm. direktør.



### Podcast sætter fokus på fordomme omkring overvægt

Svær overvægt er et stigende problem i Danmark, og det berører efterhånden ca. 20% af den danske befolkning. De mødes alt for ofte af stigmatisering og fordomme om, at de bare bør tage sig sammen, spise mindre og motionere mere.

Men sandheden er, at så nemt er det bare ikke. Svært overvægtige er faktisk verdensmestre i at tabe sig, men hvis man først er blevet svært overvægtig, er det kun ca. 5%, der er i stand til at opnå et blivende tab med konventionel diæt og motion.

Derfor har Aleris i samarbejde med gastric sleeve-patient Bjarne Lynderup lanceret en ny podcast ”Vægttab og Velvære”, hvor vi gør op med tabuerne og giver et mere nuanceret billede af udfordringerne som svært overvægtig og behandlingsmulighederne.

Bjarne Lynderup taler i podcasten med flere af landets førende eksperter inden for vægttab og overvægtskirurgi. Han har bl.a. besøg af en diætist, psykolog, fedmekirurg, en tidligere opereret patient og en personlig træner, som alle er med til at kaste lys over både de fysiske og psykiske aspekter ved at være svært overvægtig og behandlingsmulighederne.



## Handlinger 2021 - forskningsresultater

### Nye forskningsresultater om fertilitetsbehandling

I april 2021 var Klinikchef Negjyp Sopa fra Aleris Fertility medforfatter på en artikel publiceret i Reproductive Sciences.

Artiklen præsenterede resultaterne af et randomiseret kontrolleret forskningsstudie, hvor formålet var at undersøge, om der var forskel i antallet af æg og ægkvaliteten, hvis man i forbindelse med fertilitetsbehandling anvendte ægløsningsindsprøjtning med lægemidlet GnRH fremfor hCG.

hCG anvendes i dag som standard, fordi det muliggør oplægning af friske æg. Ved anvendelse af GnRH er man derimod nødt til at fryse æggene først og vente en menstruationsperiode med at lægge ægget op. Til gengæld minimerer GnRH risikoen for ovariehyperstimulationssyndrom (OHSS), som er en potentiel bivirkning til fertilitetsbehandling.

Konklusionen på studiet var, at der ikke var signifikant forskel i antallet af æg og ægge-

nes kvalitet, og dermed heller ikke en negativ effekt på graviditetsraten ved anvendelse af GnRH som ægløsningsprøjtning.

Det er en rigtig god nyhed for de kvinder, hvor man under hormonstimuleringen vurderer, at der er en forøget risiko for at udvikle ovariehyperstimulationssyndrom (OHSS). Eneste ulempe er som sagt, at man må vente en måned med at få lagt æggene op, men det opvejes i høj grad af den mindre risiko for OHSS.

Negjyp Sopa har i tidligere forskningsstudier konkluderet, at chancen for graviditet er den samme, uanset om man lægger frisk eller nedfrosset æg op ved en fertilitetsbehandling.







## Handlinger 2021 - forskningsresultater

### Kan vi forebygge kapseldannelse ved brystimplantater?

Specialeansvarlig overlæge i plastikkirurgi Louise Vennegaard Mielke har afsluttet et 4-årigt forskningsprojekt i forebyggelse af kapseldannelse ved brystimplantater.

Kapseldannelse er en potentiel risiko ved brystforstørrelse med brystimplantater. Kroppen opfatter implantatet som et fremmedlegeme, og derfor udvikler der sig som en naturlig reaktion en ganske tynd kapsel omkring brystimplantatet. Som tiden går, kan denne kapsel hos nogle kvinder blive tykkere.

"Kapseldannelse er i sig selv ikke farligt, men kapslen kan genere, så brystet bliver deformt og ser forkert ud, og det kan også gøre ondt. Derfor har det været interessant for mig at forske i, om vi kan forebygge kapseldannelse", fortæller Louise Vennegaard Mielke.

#### Det første studie af sin art

Studiet er det første i verden, hvor patienterne er fulgt i 3 år efter operationen. Der er tale om et randomiseret forskningsprojekt, der omfatter 150 af Aleris' patienter, som fik foretaget brystforstørende operation i perioden 2016 - 2018. I forbindelse med operati-

onen fik halvdelen af patienterne indsat implantater, som lige inden var skyllet i antibiotika og den anden halvdel implantater uden denne ekstra foranstaltning. Tesen var, at skylning med antibiotika ville nedsætte hyppigheden af kapseldannelse.

Patienterne blev herefter fulgt i 3 år med en afsluttende MR-scanning for at se, om der var udviklet kapseldannelse. Projektet er afsluttet i 2021, og resultaterne afventer lige nu publicering i tidsskrift.

Projektet er støttet af Aleris' forsknings- & udviklingsfond, som hvert år uddeler 2,5 mio. svenske kroner til virksomhedsnær forskning.





## Handlinger 2021

### Cycling4Cancer

For 3. år i træk deltog Aleris' medarbejdere i eventet Cyckling4Cancer, hvor der gennem 24 timer blev trampet hårdt i pedalerne med det formål at skaffe penge til kampen mod kræft. I samme forbindelse donerede Aleris 50.000 kr. til fordel for Knæk Cancer showet 2021.

"Mange har haft kræften tæt inde på livet, så for vores medarbejdere giver det utrolig god mening at skifte kontorstolen ud med spinningcyklen for en dag og sammen med kollegaerne hjælpe med at rejse penge til kampen mod kræften", siger adm. direktør Michael G. Kirkegaard.



### Alle Vores Børn

Aleris støttede i 2021 sårbare børn i Danmark gennem Alle Vores Børn showet på TV 2 første søndag i advent. Her samlede TV 2, Fodboldfonden og Røde Kors ind til udsatte børn i Danmark.

Når en familie går igennem svære tider, går det hårdest ud over børnene. Det kan have store konsekvenser for børn, der ikke får oplevelser som fx julegaver, børnefødselsdage og fællesskabet i fritids- og sportsaktiviteter. Også senere i livet.

Derfor støttede Aleris indsamlingen til udsatte børn i Danmark "Alle Vores Børn" med kr. 10.000,-

## Årets Førstehjælper 2021

I samarbejde med Røde Kors kårede Aleris den yngste vinder nogensinde af Årets Førstehjælperpris 2021.

Den dengang ni-årige Silas Callesen reddede sin fire-årige lillebror, der ved et uheld var faldet i familiens swimmingpool. Da han opdagede, at broderen lå livløs i vandet, fik han ham op af vandet og gav livreddende førstehjælp. Det havde Silas heldigvis lært i skolen, og at han udførte hjerte-lunge-redning, er afgørende for, at Tobias i dag er i live.

### Gav hjerte-lunge-redning i 8 minutter

Drengenes mor, Michelle Callesen, var ved at gøre bilen og sine fire børn klar til at skulle til grillaften hos sin mor, da hun pludselig hørte Silas kalde ude fra haven.

Alarmcentralen blev alarmeret, og med deres guide gav Michelle og Silas i fællesskab hjerte-lunge-redning, hvor Michelle blæste luft, og Silas gav hjertemassage.

Sådan fortsatte de to i otte lange minutter, indtil Tobias pludselig gav lyd fra sig og trak vejret igen, og selv om han skreg og græd, var det en lettelse, for så vidste Michelle, at han ville overleve.

Med den fine pris fulgte også en pengepræmie på 10.000 kroner sponsoreret af Aleris.

Tobias har det efter omstændighederne godt, fortalte Michelle Callesen i forbindelse med nomineringen. Det kan vi takke Silas' førstehjælp for.



# 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 trivsel.

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 er medarbejderne den vigtigste ressource, idet kompetente og tilfredse medarbejdere er en forudsætning for, at vi kan levere en god kundeoplevelse 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 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 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 gode udviklingsmuligheder samt et trygt og godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, hvor trivsel og arbejdsglæde er i fokus, og hvor risikoen for arbejdsskader, sygefravær og krænkelser minimeres.

Medarbejdersundhed	Enhed	Mål	2021	2020	2019	2018
Sygefravær, korttids (under 30 dage)	%	<2,5	2,77	2,80	2,96	2,85
Sygefravær, langtids (over 30 dage)	%	<1,5	0,56	1,33	1,29	1,00
Medarbejderomsætningshastighed (gns. turnover/month)	%	<3,0	1,28	2,53	1,75	1,33
Arbejdsskader*	(%-del af FTE)	<2,5	1,7	3,9	1,9	–
Oplevet mobning på arbejdspladsen	%	0	0	2,0	2,0	2,0
Oplevet krænkende adfærd på arbejdspladsen	%	0	2,0	1,0	1,0	1,0

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



## Resultater 2021

### Ligestilling

Aleris 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	16% (93)	84% (486)
Dierktionen	71% (5)	29% (2)
Stabschefer og hospitalsledelse	33% (7)	67% (14)
Mellemledere	11% (2)	89% (16)

### Sygefravær

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

### Medarbejderomsætningshastighed

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

### Fysisk arbejdsmiljø

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

### Psykisk arbejdsmiljø

Fokus på krænkelser og mobning er stadig højaktuelt i Danmark, og i årets medarbejderundersøgelse kan vi konstatere, at ingen mener, at de har været udsat for mobning. 2% har oplevet en krænkende adfærd, men det har drejet sig om ubehagelige oplevelser med kunder og ikke interne forhold.

Vi har nultolerance over for mobning, seksuel krænkelse og trusler, hvilket også beskrives i vores retningslinje for forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd. Derudover har vi også en anonym Whistleblower ordning, som skal sikre, at alle krænkelser kommer frem.

I 2021 har COVID-19-pandemien lagt pres på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø som følge af sundhedsrisici og hjemsendelser. Aleris har lagt stort fokus på at beskytte vores medarbejdere ved at indføre retningslinjer og stille værnemidler til rådighed. Det har blandt andet sikret medarbejdernes helbred under pandemien.





## Mål 2022

Målene er primært knyttet til den planlagte medarbejderundersøgelse. Vi ønsker at opnå:

- Svarprocent på min. 85%
- eNPS: Min 20 (skala -100 til +100)
- Engagement indeks: Min 85 (skala 0 - 100)
- Lederindeks: Min 80 (skala 0 - 100)
- Arbejdsmiljøindeks: Min 80 (skala 0 - 100)
- Teameffektivitetsindeks: Min 80 (skala 0 - 100)
- 0% oplever mobning eller krænkende adfærd
- 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 2022

Der vil i 2022 være særlig stort fokus på at give arbejdsglæden de bedste betingelser på Aleris og sikre kompetenceudvikling på alle niveauer. Følgende aktiviteter er i støbeskeen:

- Afholdelse af årlig ledersamling
- Fokus på at lede med glæde
- Lederuddannelse fortsætter i form af interne Master Class og eksterne kurser herunder diplomuddannelse i ledelse
- Master Class uddannelsesforløb for koncernledelsen
- Etablering af programmer for sygeplejefaglig udvikling
- Medarbejderundersøgelse
- Fokus på onboarding og måling af tilfredshed efter 3 md.
- Ny digital APV-løsning, som gør det muligt at arbejde mere strategisk med resultater, så gennemgående temaer kan afdækkes, og initiativer iværksættes





## Højt engagement handler om indflydelse og mening

2021 blev igen et år præget af coronapandemien. Et år, hvor vores medarbejdere konstant har skulle være forandringsparate og håndtere omskiftelige restriktioner og stor travlhed for at hjælpe så mange danskere som muligt til en hurtig behandling.

Det var derfor også en stor glæde for os, at vi i årets medarbejderundersøgelse kunne se, at både vores nye og "gamle" medarbejdere udviser et stort engagement med en engagementsscore på 83 (skala 0 - 100) og en Net promoter score (eNPS) på hele 29, hvilket er et utrolig flot resultat sammenholdt med eksternt benchmark på 14<sup>1</sup>. Generelt oplever vi i alle vores indeks, dvs. teameffektivitetsindeks, lederskabsindeks, organisatorisk og socialt arbejdsmiljø indeks, et flot resultat.

Så hvordan opnår man det i en svær coronatid, hvor der samtidig ansættes mange nye medarbejdere? Til det spørgsmål svarer HR-direktør Mette Stokholm.

"I bund og grund er det vigtigste, at hver enkelt medarbejder føler, at de har et meningsfyldt arbejdsliv, hvor det er tydeligt, at alle uanset om man er læge, servicemedarbejder eller controller, spiller en vigtig rolle for at få hjulene til at snurre rundt. Vi værner om kvaliteten i at bibeholde det lille i det store, så afstanden til ledelsen er kort, og medarbejderne oplever, at de har stor indflydelse på egen hverdag og har mulighed for løbende at udvikle sig fagligt. Det er med til, at vi hurtigt kan omstille os efter behov".

Spørger vi medarbejderne om, hvorvidt de kan se sig selv i Aleris om 2 år er tilbagemeldingerne meget positive. Det tyder på, at vi er lykkedes med at skabe et meningsfyldt arbejdsliv med en høj grad af medindflydelse, spændende arbejdsopgaver og et godt arbejdsmiljø præget af et stort engagement på tværs af alle faggrupper (se næste side).

<sup>1</sup>Benchmark er baseret på 657.000 besvarelser i Brilliant undersøgelse

## Medarbejderundersøgelse

	Enhed	Mål	2021	2020	2019	2018
<b>Medarbejdertilfredshed 2021</b>						
Svarprocent	%	85	79	93	93	93
eNPS	(skala -100 til +100)	20	29	-	-	-
Engagementindeks	(skala 0-100)	85	83	81	81	81
Arbejdsmiljøindeks	(skala 0-100)	80	79	76	-	-
Lederindeks	(skala 0-100)	80	74	81	81	81
Teameffektivitetsindeks	(skala 0-100)	80	78	-	-	-

### Employee Net Promoter Score (eNPS)

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

### Engagement Index

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





## Citater fra medarbejdere

”Det giver en enorm tilfredsstillelse for mig i hverdagen, at jeg her kan følge patienten gennem hele forløbet både før, under og efter. Vi har som fælles mål at løfte patienten igennem, og vi arbejder alle for at give den bedste mulige behandling hver dag”

**Anders Bilde, Speciallæge i øre-næse-hals sygdomme i Søborg**

”På Aleris har jeg mulighed for arbejde med og videreudanne mig inden for forebyggelse, som jeg brænder for. Mine skønne kolleger i teamet og det tætte samarbejde med læger inden for andre specialer giver mig meget glæde i hverdagen og gør mig i stand til at give en god kundeoplevelse”

**Camilla Weber Fenst, speciallæge i almen medicin i Søborg**

”Det betyder meget for mig at være i en virksomhed, der bidrager positivt til samfundet. Aleris er en virksomhed i rivende udvikling, og det giver mig udfordringer og mulighed for at udvikle min faglighed. Samtidig er Aleris et sted, hvor der bliver lyttet til idéer, og man har mulighed for at præge sit arbejde”

**Steffen Thomsen Jensen, Finance Manager**

”På Aleris er vi alle én stor familie på tværs af faggrupper. Selv om vi har travlt, er der altid plads til smil, og vi arbejder hele tiden på at forbedre vores samarbejde”

**Charlotte Cecilia Sjøkvist, Sygeplejerske i Aarhus**

”Når restriktioner og forandringer for en stund ændrer på kursen, minder jeg mig selv om, hvad vi arbejder for på Aleris, og hvad der giver mit arbejdsliv værdi. Vi arbejder selvfølgelig primært for vores patienter og vores ledelse, men hverdagen præges af det sammenhold og den teamspirit, vi har sammen med verdens bedste kollegaer”

**Lisbeth Rehling Brynildsen, Sygeplejerske i Aalborg**

”Mit job er meget mere end bare lønsedlen. Det er et sted, hvor jeg udvikler mine kompetencer og hjælper til det større. Jeg smiler altid på arbejdet, fordi jeg hver dag de sidste 10 år har været taknemmelig for at gå på arbejde. Jeg føler et mål, elsker mine kollegaer og føler mig værdsat i mit job. Jeg er glad for, at jeg er en del af Aleris — det gør mig stolt”

**Rocklyn Manriquez, Servicemedarbejder i Søborg**

”Som medarbejder her på Aleris bliver man helt automatisk en del af en stor familie, og vi kender hinanden på kryds og tværs. Det giver en følelse af at være en del af noget større, og det betyder rigtig meget for det tværfaglige teamwork”

**Mitzi Alfredsen Vith, Ledende operationssygeplejerske i Søborg**

Alt fra god ledelse, gode kolleger til spændende og varierende arbejdsopgaver, samt at man bliver spurgt og lyttet til. Det giver jobbet mening og stor ansvarsfølelse”

**Julie Baltzer Rischel, Kundeservice medarbejder i Ringsted**



# Aleris fakta



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

- 30 specialer
- 325 speciallæger
- 50 psykologer
- 903 mio revenue 2021
- 1.300 medarbejdere
- 26.000 operationer årligt
- 40.000 vævsprøver
- 5.000 psykologsamtaler
- 6 Hospitaler
- 1 Patologilaboratorium
- 1 Psykologhus
- 1 Fertilitetsklinik