

ESG rapport 2024

AROS PRIVATHOSPITAL



Virksomhedsprofil	side 4	Egen arbejdsstyrke: Generelle karakteristika	side 16
Ledelsesberetning	side 5	• Antal ansatte fordelt på: ○ Kontrakttype ○ Køn ○ Land/bopæl	
Indledende oplysninger • Grundlag for udarbejdelsen af ESG-opgørelsen • Omstillingsindsatser	side 7	Egen arbejdsstyrke: Sundhed og sikkerhed	side 17
Energi og CO₂e udledning • Energiforbrug • Udledning af drivhusgasser (lokationsbaseret) • Udledning af drivhusgasser (markedsbaseret)	side 8	• Arbejdsulykker • Arbejdsrelaterede dødsfald	
Forurening af luft, vand og jord • Forurening af luft, vand og jord	side 9	Egen arbejdsstyrke: Vederlag, overenskomster og uddannelse	side 18
Biodiversitet • Biodiversitetsfølsomme områder • Virksomhedens arealforbrug	side 10	• Forholdet mellem startløn og mindsteløn • Lønforstel mellem mandlige og kvindelige ansatte • Procentvis ansatte der er dækket af en kollektiv overenskomst • Uddannelsestimer pr. medarbejder	
Vand • Vandudtag • Vandforbrug	side 11	Arbejdstagere i værdikæden, berørte samfund, forbrugere og slutbrugere	side 20
Ressourceforbrug, cirkulærøkonomi og håndtering af affald • Anvendelse af principper fra cirkulær økonomi • Ressourceforbrug og affaldshåndtering • Konkrete indsatser for anvendelse af principper fra cirkulær økonomi • Genanvendelse i virksomhedens produkter og emballage • Samlet mængde affald årligt	side 12	• Processer til at identificere negativt påvirkede arbejdstagere i værdikæden, berørte samfund, forbrugere og slutbrugere	
		Code of conduct	side 21
		Virksomhedsadfærd • Antal domme og bøder i relation til korruption & bestikkelse	side 22

Oplysningspunkter i Basismodulet

Generelle oplysninger	
Skal, hvis relevant	Grundlag for udarbejdelsen af ESG-opgørelsen
Kan	Omstillingsindsatser
E-data	
Skal	Energiforbrug
Skal	Udledning af drivhusgasser (lokationsbaseret)
Kan	Udledning af drivhusgasser (markedsbaseret)
Skal, hvis relevant	Forurening af luft, vand og jord
Skal, hvis relevant	Biodiversitetsfølsomme områder
Kan	Virksomhedens arealforbrug
Skal	Vandudtag
Skal, hvis relevant	Vandforbrug
Skal	Anvendelse af principper fra cirkulær økonomi
Skal	Ressourceforbrug og affaldshåndtering
Kan	Konkrete indsatser for anvendelse af principper fra cirkulær økonomi
Skal, hvis relevant	Genanvendelse i virksomhedens produkter og emballage
Skal	Samlet mængde affald årligt

S-data	
Skal	Antal ansatte fordelt på: Kontrakttype
Skal	Antal ansatte fordelt på: Køn
Skal, hvis relevant	Antal ansatte fordelt på: Land (bopæl)
Skal	Egen arbejdsstyrke: Arbejdsulykker
Skal	Egen arbejdsstyrke: Arbejdsrelaterede dødsfald
Skal, hvis relevant	Egen arbejdsstyrke: Forholdet mellem startløn og mindsteløn
Skal, hvis relevant	Egen arbejdsstyrke: Lønforskel mellem mandlige og kvindelige ansatte
Skal	Egen arbejdsstyrke: Procentvis ansatte der er dækket af en kollektiv overenskomst
Skal	Egen arbejdsstyrke: Uddannelsestimer pr. medarbejder
Kan	Processer til at identificere negativt påvirkede arbejdstagere i værdikæden, berørte samfund, forbrugere og slutbruger
G-data	
Skal, hvis relevant	Antal domme og bøder i relation til korruption & bestikkelse

Virksomhedsprofil

AROS Privathospital er et mellemstort privathospital, beliggende i Aarhus Nord. Vi har på matriklen, Skejbyparken 154 samlet al klinikaktivitet under et tag, både den medicinske og kirurgiske.

Vi har på hospitalet 6 sengestuer med plads til i alt 11 indlagte patienter, sammen med er der 3 operationsstuer og en række konsultations og undersøgelsesrum.

Huset, i et plan er indrettet meget handicapvenligt, lige fra fri parkering lige ved hoveddøren, brede døre, handicaptilet mv.

Hospitalet er som det eneste større privathospital i Danmark lægejet, dvs. den enkelte klinik i huset er ejet og drevet af egen speciallæge, hvilket medvirker til et stort personligt engagement og indsats fra alle.

Vi har i alt 17 forskellige specialer i huset, i en blanding mellem medicinske og kirurgiske, se mere om specialerne på vores hjemmeside: www.arosph.dk.

Vi har tilknyttet 23 fastansatte medarbejdere, dækkende over en fordeling mellem: sygeplejersker, sekretærer, bogholdere, receptionister og servicemedarbejdere, og lige nu 44 tilknyttede speciallæger.

Ledelsens beretning – beskrivelse af konkrete indsatser

Ledelsesberetning for [AROS PRIVATHOSPITAL]

Indledning

I takt med stigende fokus på bæredygtighed og samfundsansvar har AROS Privathospital forpligtet sig til at integrere ESG-principper (Environmental, Social, Governance) i vores drift og strategiske beslutninger. Vi anerkender, at vores ansvar går ud over blot at levere sundhedsydelser; vi ønsker at skabe en positiv indvirkning på både vores patienter, medarbejdere og det samfund, vi er en del af.

Miljø (E)

Vi arbejder aktivt på at reducere vores CO2-aftryk ved at implementere energibesparende løsninger og øge brugen af bæredygtige materialer. Vores mål inkluderer:

- Implementering af grønne energikilder, såsom solenergi.
- Reduktion af affald gennem genanvendelse og effektiv affaldshåndtering.
- Bevidsthed og uddannelse blandt medarbejdere om bæredygtighedspraksisser.

Socialt ansvar (S)

Vi stræber efter at skabe et sikkert og inkluderende arbejdsmiljø for alle medarbejdere og tilbyde høj kvalitetspleje til vores patienter. Fremadrettet vil vi fokusere på:

- Uddannelse og udvikling af medarbejdere med fokus på mangfoldighed og inklusion.
- Styrkelse af patientkommunikation og inddragelse af patienter i deres egen behandling.
- Støtte til lokale samfundsinitiativer og sundhedsfremmende programmer.

Ledelse (G)

God selskabsledelse er afgørende for vores succes. Vi har implementeret klare retningslinjer for ansvarlighed og transparens, som inkluderer:

- Etablering af en ESG-komité for at overvåge og rapportere vores fremskridt.
- Regelmæssig evaluering af vores praksis og politikker for at sikre overholdelse af relevante standarder og reguleringer.
- Åben dialog med interessenter, herunder patienter, medarbejdere og lokalsamfundet.

Fremadskuende indsatser

For at styrke vores ESG-indsatser fremadrettet vil vi:

- 1.Fastlægge konkrete mål og målemetoder for vores bæredygtighedsinitiativer.
- 2.Udføre årlige ESG-revisioner for at evaluere og tilpasse vores strategier.
- 3.Øge samarbejdet med eksterne eksperter og organisationer for at udveksle bedste praksis og innovationer.

Vi ser frem til at fortsætte vores rejse mod at blive en mere bæredygtig og ansvarlig institution, hvor sundhed, miljø og sociale forhold går hånd i hånd. Vores vision er at være et forbillede inden for bæredygtig sundhedspleje.

Ledelsesberetning – beskrivelse af konkrete omstillingsindsatser

Vi er optaget af til enhver tid at kunne tilbyde undersøgelse og behandling som lever op til kravene til "best praksis" på alle områder.

Det kalder på øget og tættere samarbejdet med eksterne eksperter og organisationer for at udveksle viden om bedste praksis og innovationer. Vi er i løbende dialog med vore leverandører, af såvel engangsmaterialer som større og mere omfattende apparater, så vi til enhver tid er opdateret, og kan levere "best praksis" i forhold til alle typer udstyr anvendt i vores virke.

- Vi ser, som et parallelt spor i forhold til ovennævnte, frem til at fortsætte med vores bestræbelser, hen mod at blive en mere bæredygtig og ansvarlig institution, hvor sundhed, miljø, klima og sociale forhold går hånd i hånd. Vores vision er at være et forbillede inden for bæredygtig sundhedspleje.
- Som et lille eksempel på et område som kan spare co2 emissioner kan nævnes vores målrettede arbejde med indretning af Videokonsultationer i specialer og situationer hvor det giver mening. I vores produktion arbejder vi i videst muligt omfang med genbrugelige instrumenter og materialer.

- **Thomas Kjærgaard**

Klinikchef, Bestyrelsesformand

AROS Privathospital

20/11-2024

Grundlag for udarbejdelse

Denne ESG-opgørelse er udarbejdet efter Basismodulet i udkastet til den frivillige SMV-standard.

Opgørelsen er udarbejdet på **individuel basis** (dvs. opgørelsen dækker over AROS Privathospital og ikke eventuelle datterselskaber) (pkt. 21b).

Vores vigtigste interessenter:

- Kunder: private, forsikringsselskaber, Danske regioner
- Ejer
- Medarbejdere
- Konsulenter
- Partnere
- Myndigheder
- Klima og miljø
- Leverandører (større):
- Mediq Danmark, ONE MED, Mølnlykke, Stryker, Brown, Skanderborg Apotek, GOBA,

Energi og CO₂e-udledning

Energiforbrug /MWh		År 2024
Fossil brændsel (kul, olie eller gas) (pkt. 24a)		60933 MWh
Elektricitet – hvis muligt fordelt på (pkt. 24b)	Vedvarende energi	22034 MWh
	Ikke-vedvarende energi	50210 MWh

Udledning af drivhusgasser / tCO ₂ eq		År 2024
Scope 1 CO ₂ e udledninger (pkt. 25a)		[0]
Scope 2 CO ₂ e udledninger (Lokationsbaseret) (pkt. 25b)		24.496,3 ton CO ₂ e
Total scope 1 og scope 2 CO ₂ e udledninger (Lokationsbaseret) (pkt. 92)		24.496,3 ton CO ₂ e

Udledning af drivhusgasser / tCO ₂ eq		År 2024
Scope 2 CO ₂ e udledninger (Markedsbaseret) (pkt. 103)		[indsæt tCO ₂]
Total scope 1 og scope 2 CO ₂ e udledninger (Markedsbaseret) (pkt. 92)		[indsæt tCO ₂]

Påvirkning:	AI udledning af CO2 i forbindelse med produktion påvirker vores klima.
Risici:	Uden fokus på emissions reduktioner, er der en stigende risiko for at Parisaftalens målsætninger ikke kan overholdes. Med temperaturstigninger udover Paris-aftale-rammen øger de klimabårne konsekvenser i form af ekstrem vejr, stigende vandstand etc. Udover de dystre udsigter for vores klode, og nærmiljø, så er der også for os som virksomhed, sammen med alle andre, risikoen for at blive ramt af økonomiske byrder i form af stigende CO2 afgifter mv.
Muligheder:	Omend vi kun "reducerer verdenshavene med en ske" med de tiltag vi lokalt i vores SMV kan gøre, så gælder det fortsat at "alle bække små" princippet tæller. Et lokalt fokus giver en global forandring, når bare vi er mange nok. AROS Privathospitals bidrag til begrænsning af emissioner, vil bidrage til at modarbejde ovenstående, sammen med at en energibesparelse, og dermed reduktion af emissioner også styrker vores egen bundlinje, og ikke mindst vores profil som "grøn virksomhed".

Forurening af luft, vand og jord

Forurening af luft, vand og jord (pkt. 26)		
Type af forurening (fx stof)	År [Indsæt årstal]	Hvor? (luft, vand, jord)
Vi har ikke udledning til luft vand og jord, derfor ikke relevant	2024	0

IRO:

Påvirkning:	Ingen påvirkning
Risici:	Ingen påvirkning
Muligheder:	Ingen påvirkning



Biodiversitet

Områder i nærheden af eller i 'biodiversitetsfølsomme områder' som virksomheden a) ejer, b) lejer eller c) kontrollerer (pkt. 28)			
Lokation	Areal opgjort i hektar	Biodiversitetsfølsomt område	Specifikation: I nærheden af eller i et biodiversitetsfølsomt område
Skejbyparken 154, Aarhus N	0,4 hektar	Ligger i boligområde	Ingen
[Land/placering 2]	[indsæt tal]	[indsæt navn på område]	[i nærheden af / i biodiversitetsfølsomt område]
[Land/placering 3]	[indsæt tal]	[indsæt navn på område]	[i nærheden af / i biodiversitetsfølsomt område]

Arealforbrug (pkt. 29)			
Type af arealforbrug	Areal (hektar eller m2)		
	Foregående år	Rapporteringsår	% ændring
Samlet arealforbrug	[0,4 hektar]	2024	0%
Samlet befæstet område	0,25 hektar	2024	0%
Samlet naturorienteret område på anlægsområdet	0,15 Hektar	2024	0%
Samlet naturorienteret område uden for anlægsområdet	Ikke relevant	2024	0%

IRO:	
Påvirkning:	Ikke relevant, da vi ligger i et færdigbebygget boligområde
Risici:	Vi ser ingen.
Muligheder:	Vi har i forvejen vild med vilje på vores naturorienterede område, (0,10 hektar)



Vand

Vandudtag i m³ (pkt. 30)	År [2024]
Samlet for alle lokationer	[784 m3]
Fra lokationer i områder med mangel på vand (højt vandstress)	[0 m3]

Vandforbrug i m³ (pkt. 31)	År [Indsæt årstal]
Samlet for alle lokationer	[784 m3]
Fra lokationer i områder med mangel på vand (højt vandstress)	[0 m3]

IRO:

Påvirkning:	Ingen påvirkning.
Risici:	Ingen risici.
Muligheder:	Ikke relevant.



Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering

Oplysning om anvendelse af principper fra cirkulær økonomi (pkt. 32)		
	Ja	Nej
Min virksomhed anvender principper fra cirkulær økonomi	X	

Beskrivelse af hvordan [Aros Privathospital] arbejder med ressourceforbrug og affaldshåndtering (pkt. 32)
Vi arbejder hver dag med sortering af vores affald i produktionen. Alt ikke kontamineret plast, både hård og blød, og papir bliver sorteret og via vores affaldsfirma sendt til genbrug. Vi har sorteringsbeholdere til 5 fraktioner: Mad, blød plast, hård plast, pap og madkartoner, restaffald, organisk affald. Øvrige fraktioner sorteres lokalt og fragtes til genbrugsplads hvor det afleveres efter pladsens anvisninger. Vi arbejder med vores leverandører med pakning af engangsmaterialer så mængde er tilpasset diverse procedurer, derved undgås unødigt materialespild.

IRO:

Påvirkning:	Vi påvirker med generering af affald fra produktionen, derfor bestræber vi os på at arbejde med cirkulær økonomi
Risici:	Kan være af økonomisk karakter på længere sigt, hvis engangsmaterialer pålægges afgifter, og et svigtende fokus her kan også betyde stigende miljøpåvirkning.
Muligheder:	Vi tilpasser indkøb så vi undgår at skulle kassere, og tilpasser materialeforbrug skræddersyet til den enkelte operationelle procedure, det giver reduceret miljøpåvirkning, men styrker også bundlinjen når ikke der unødigt skal kasseres ubrugte materialer.

Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering – fortsat

Konkrete indsatser for anvendelse af principper fra cirkulær økonomi (pkt. 131)	
Eksempler på konkrete indsatser	Beskrivelse af konkrete indsatser
Minimering af affald og forurening	Ved bestilling og produktion af afdækningspakker til vores forskellige operationsprocedurer, har vi et samarbejd med vores leverandør, hvor vi får designet pakkernes størrelse og indhold nøjagtigt efter behovet til proceduren, ved at anvende tilpassede pakker undgår vi smid væk spild, som ellers er en generel ting hvor der anvendes universelle afdækningspakker.
Cirkulering af produkter og materialer	Alle steder i produktionen hvor det giver mening anvendes flergangsudstyr. Vi anvender fx også betrækfrie dyner, giver væsentlig mindre vasketøj, og mindre forbrug af linned/bomuld.
Regenerering af naturen i områder hvor virksomheden har påvirket miljøet, dyrelivet mv.	Ikke relevant, men på vores græsareal foran hospitalet har vi indrettet ca. 1000 m2. med "vildt med vilje".



Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering – fortsat

Genanvendelse i de produkter og emballage min virksomhed producerer		
Produkter	Genanvendt indhold (pkt. 33a)	Andel af genanvendt indhold i produktet (pkt. 33b)
Restaffald	I alt 11,824 tons	0%
Plast	I alt 0,325 tons	100 %
[Organisk affald]	I alt 0,822 tons	100 %
Drikkekarton	I alt 0,09 tons	100 %
Pap	alt 2,061 tons	100 %
Emballage	Genanvendt indhold (pkt. 33a)	Andel af genanvendt indhold i emballagen (pkt. 33b)
[Emballage 1]	[materialetype]	[%]
[Emballage 2]	[materialetype]	[%]
[Emballage 3]	[materialetype]	[%]

Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering – fortsat

Samlet mængde affald årligt			
Ikke-farligt affald	Samlet mængde affald (pkt. 33c)	Affald der sendes til genbrug eller genanvendelse (pkt. 33d)	Affald der sendes til bortskaffelse (pkt. 33d)
Restaffald	I alt 11,824 tons	0 tons	11,824 tons
Plast	I alt 0,325 tons	I alt 0,325 tons	0 tons
[Organisk affald	I alt 0,822 tons	I alt 0,822 tons	0 tons
Drikkekarton	I alt 0,09 tons	I alt 0,09 tons	0 tons
Pap	alt 2,061 tons	alt 2,061 tons	0 tons
Farligt affald	Samlet mængde affald (pkt. 33c)	Affald der sendes til genbrug eller genanvendelse (pkt. 33d)	Affald der sendes til bortskaffelse (pkt. 33d)
Vævsrester, medicinaffald	I alt 0,74 tons	50 kg	0,69 tons

Egen arbejdsstyrke: Generelle karakteristika

Kontrakttype (pkt. 34)	Antal ansatte (FTE eller antal personer)
Midlertidig ansættelse	[Ingen aktuelt]
Fastansættelse	[18 FTE]
Total antal medarbejdere	[18 FTE]

Køn (pkt. 34)	Antal ansatte (FTE eller antal personer)
Mand	[2]
Kvinde	[16]
Andet	[Ingen]
Ikke registreret	[Ingen]
Total antal medarbejdere	[22]

Land (bopæl) (pkt. 34)	Antal ansatte (FTE eller antal personer)
Danmark	[22]
[Land b]	[FTE eller antal personer]
[Land c]	[FTE eller antal personer]
Total antal medarbejdere	[22]

Påvirkning:	Arbejdet på AROS PRIVATHOSPITAL, indenfor de områder vi har beskæftigelse: Sygepleje, operations, anæstesi, opvågning, sengeafsnit og ambulatorie, kontor: Sekretær, bogholder, reception, service: rengøring, opfyldning mv., påvirker alle. Når vi oplever at opgavemængde passer til energi og færdigheder oplever vi at selvværd, arbejdslyst og livslyst styrkes. Et godt arbejdsmiljø er med-afgørende for den gode patientoplevelse. Vi hører ikke sjældent patienter spontant udbryde: "Ih hvor er det dejligt at mærke at I har det så godt med hinanden her". Arven vi prøver at give videre til hinanden er også "det gode arbejdsmiljø", at den enkelte kan være sig selv, i en fælles forventning om at alle gør sit bedste for fællesskabet og i opgaveløsningen, alt sammen udfoldet i en hverdag som til tider stiller krav om at "løbe stærkt". Vi måler på vores arbejdsmiljø, og har gennemført en GAIS-måling som gav et fint resultat i forhold til de 7 målepunkter som den indeholder. Vi vil gennemføre GAIS løbende for uvidigt at monitorere arbejdsmiljøet, også for at kunne skride til handling hvis noget halter.
Risici:	Hvis der er diskrepans mellem opgaver og tid-energi, er der risiko for stress og udbrændthed. Hvis tonen er hård, skabes der utryghed og mistrivsel, med faldende arbejdslyst og produktivitet, hvilket påvirker den enkelte negativt. Fornemmelsen af "umhendertag", og det at blive set og anerkendt er vigtigt i en hverdag fyldt med opgaver. Der er altid en risiko for udvikling af belastningssymptomer og stress, men vi kan konstatere at i de 23 år huset har eksisteret er ingen reelt "gået ned med stress".
Muligheder:	Hvis evner og færdigheder matcher mængden af opgaver, er der et øget potentiale til udvikling, både personligt for den enkelte, som for virksomheden. Der skabes altid rum for relevante pauser, spisning, kaffe mv. Vi har en stærk tradition for at arrangere tværfaglige kulturelle arrangementer, flere om året, som er med til at binde personalegruppen sammen og skabe stærkt fællesskab.



Egen arbejdsstyrke: Sundhed og sikkerhed

Arbejdsulykker (pkt. 35a)	År [2024]
Antal	[0]
Frekvens	[0]

Arbejdsrelaterede dødsfald (pkt. 35b)	År [2024]
Som følge af arbejdsskade/-ulykke	[0]
Som følge af arbejdsbetinget dårligt helbred	[0]

IRO:

Påvirkning:	Arbejdsmiljøet, der hvor sikkerhed har afgørende betydning, har stor betydning for fornemmelsen af sikkerhed i hverdagen.
Risici:	Hvis der slækkes på sikkerhed og sikkerhedsprocedurer øges risikoen for deciderede ulykker i arbejdets udførelse
Muligheder:	Det sikre arbejdsmiljø på AROS Privathospital øger trygheden, og fornemmelsen af at være noget værd som medarbejder, kan bidrage til øget arbejdsglæde, og smitte positivt af på opgaveløsningen hele vejen rundt i organisationen. Vil i sidste ende også betyde noget for kunder og patienters oplevelse af sikkerhed og tryghed.



Egen arbejdsstyrke: Vederlag, overenskomster og uddannelse

	År [2024]
Forholdet mellem startløn og mindsteløn (pkt. 36a)	[Alle på overenskomst]

	År [2024]
Procentvis lønforskel mellem mandlige og kvindelige ansatte (pkt. 36b)	[0%]

IRO:

Påvirkning:	Kønsrelateret ensretning af løndannelse er vigtig for sammenhængskraften i virksomheden. På AROS Privathospital er vi opmærksomme på betydningen af at den enkelte medarbejder i alle funktioner er klædt optimalt på til løsning af stillede opgaver.
Risici:	Hvis der opstår lønforskelle på baggrund af køn, vil det bidrage til ulighed og dårligere arbejdsklima, og aftagende sammenhængskraft, endvidere vil manglende viden og uddannelse kunne resultere i vanskelighed ved at oprette holde "best praksis" løsning af alle typer opgaver og procedurer, med fald i kvalitet til følge.
Muligheder:	Lønlighed giver tryghed, og bevidsthed om ligeværd, hvilket vil bidrage til styrket produktivitet og kvalitet i opgaveløsningen. På AROS privathospital arbejder vi i høj grad med sidemandsoplæring indenfor alle funktioner. En medarbejder slippes ikke løs i nye opgavetyper før denne sammen med vejleder er trygge ved det. Sammen med sendes personalet løbende på relevante kurser indenfor den enkeltes ansvarsområder, lige fra arbejdsmiljøkurser til videreuddannelse af sygeplejersker hvor relevant. Vi oplever en meget høj grad af tilknytning til huset, det betyder at de rer en meget lille grad af medarbejdergennemstrømning, resulterende i stærk kontinuitet. Stor udskiftning i en personalegruppe skaber mange overgange hvor vigtig viden kan gå tabt, det oplever vi som sagt ikke.



Egen arbejdsstyrke: Vederlag, overenskomster og uddannelse – fortsat

Procentvis ansatte der er dækket af en kollektiv overenskomst (pkt. 36c)	År [2024]
	[100%]

Uddannelsestimer i gennemsnit pr. medarbejder (pkt. 36d)	År [2024]
Mandlige ansatte	40
Kvindelige ansatte	40

IRO:

Påvirkning:	Graden af uddannelse og opdatering indenfor de specialer vi beskæftiger os med er med til at afgøre kvaliteten af det produkt vi leverer, i form af sundhedsydelser, medicinske og kirurgiske. På AROS Privathospital er vi opmærksomme på betydningen af at den enkelte medarbejder i alle funktioner er klædt optimalt på til løsning af stillede opgaver.
Risici:	Manglende uddannelse af personale svækker kvalitet, og dermed også vores konkurrenceevne på det parameter. Altså.. manglende viden og uddannelse vil resultere i vanskelighed med at opretholde "best praksis" løsning af alle typer opgaver og procedurer, med fald i kvalitet til følge.
Muligheder:	Et stærkt læringsmiljø styrker kvalitet, og dermed også konkurrenceevnen ind for fremtiden. På AROS privathospital arbejder vi i høj grad med sidemandsoplæring indenfor alle funktioner. En medarbejder slippes ikke løs i nye opgavetyper før denne sammen med vejleder er trygge ved det. Sammen med sendes personalet løbende på relevante kurser indenfor den enkeltes ansvarsområder, lige fra arbejdsmiljøkurser til videreuddannelse af sygeplejersker hvor relevant. Vi oplever en meget høj grad af tilknytning til huset, det betyder at der er en meget lille grad af medarbejdergennemstrømning, resulterende i stærk kontinuitet. Stor udskiftning i en personalegruppe skaber mange overgange hvor vigtig viden kan gå tabt, det oplever vi ikke.



Arbejdstagere i værdikæden, berørte samfund, forbrugere og slutbrugere

På AROS Privathospital arbejder vi med indførelsen af et adfærdskodeks; "CODE OF CONDUCT". Vi har et ønske om at vores kodeks skal indeholde retningslinjer for hvordan vi færdes indbyrdes i organisationen, og hvordan vi interagerer med samarbejdspartnere og kunder, i forventningen om at vores samarbejdspartnere underskriver, og dermed tilslutter sig vores kodeks, og de samspilsregler det udstikker for vores relation.

Vores CODE OF CONDUCT kan ses på næste side.

[Forslag til opgørelse af eventuelle negative indvirkninger]		
	Hvor	Hvem
[Negativ indvirkning 1]	[fx fabrik/land/geografisk område]	[fx arbejdere i værdikæden/forbrugere/slutbrugere]
[Negativ indvirkning 2]	[fx fabrik/land/geografisk område]	[fx arbejdere i værdikæden/forbrugere/slutbrugere]
[Negativ indvirkning 3]	[fx fabrik/land/geografisk område]	[fx arbejdere i værdikæden/forbrugere/slutbrugere]

IRO:

Påvirkning:	[Beskriv]
Risici:	[Beskriv]
Muligheder:	[Beskriv]



Adfærdskodeks CODE OF CONDUCT FOR AROS PRIVATHOSPITAL

INDLEDNING

Dette adfærdskodeks har til formål at sikre, at AROS Privathospital og dens medarbejdere samt samarbejdspartnere handler ansvarligt i overensstemmelse med gældende lovgivning, virksomhedens værdier og samfundsansvar. Det omfatter alle medarbejdere og samarbejdspartnere og udstikker retningslinjer for daglig adfærd, således at vi kan sikre en ansvarlig virksomhed, der arbejder for fælles værdi for samfundet, kunderne og os selv.

1. FORMÅL OG ANVENDELSE

1.1. Formål

Adfærdskodekset giver klare retningslinjer for, hvordan vi agerer i vores daglige arbejde og sikrer, at vores praksis overholder etiske standarder. Samtidig forpligter kodekset virksomheden til at handle med ansvar for medarbejdere, kunder, miljø og samfundet som helhed.

1.2. Hvem er omfattet?

Dette kodeks gælder for alle medarbejdere, uanset om de er i fast, midlertidig eller deltids ansættelse, samt for alle samarbejdspartnere. Alle medarbejdere skal kende til kodekset, og overtrædelser kan medføre sanktioner som advarsler eller opsigelse. Overtrædelser af gældende lov vil blive indberettet til relevante myndigheder. Samarbejdspartnere skal med deres underskrift bekræfte, at de har læst og vil overholde dette adfærdskodeks.

2. SAMFUNDSANSVAR OG VIRKSOMHEDENS VÆRDIER

Virksomheden er bevidst om sit samfundsansvar, og vi integrerer bæredygtighed og ansvarlighed i alle vores forretningsaktiviteter. Vi forpligter os til at minimere negative påvirkninger og maksimere positive bidrag til samfundet. Dette omfatter respekten for menneskerettigheder, miljøhensyn og bekæmpelse af korruption, alt i tråd med FN's Global Compact og verdensmålene.

2.1. Ledelsens ansvar

Virksomhedens ledelse har et særligt ansvar for at fremme en ansvarlig forretningspraksis og en åben virksomhedskultur. Ledere skal sikre, at medarbejderne er bekendt med adfærdskodekset, og de skal aktivt arbejde for at opretholde et miljø, hvor bekymringer kan deles frit.

2.2. Medarbejdernes ansvar

Alle medarbejdere har et ansvar for at handle etisk og i overensstemmelse med kodekset. Hvis en medarbejder bliver opmærksom på upassende eller uansvarlig forretningsadfærd, forventes det, at dette rapporteres til ledelsen.

3. FORRETNINGSETIK

3.1. Fair konkurrence

Virksomheden støtter fri og fair konkurrence og respekterer alle konkurrencelove. Ulovlige aftaler, prissamarbejde og markedsmisbrug accepteres ikke. Alle medarbejdere skal handle professionelt og i virksomhedens bedste interesse uden at udnytte deres position til personlig vinding.

3.2. Bestikkelse og korruption

Virksomheden har nultolerance over for korruption og bestikkelse. Medarbejdere og partnere må ikke modtage eller tilbyde gaver eller fordele, som kan påvirke deres professionelle dømmekraft. Al forretningspraksis skal baseres på ærlighed og integritet.

3.3. Interessekonflikter

Medarbejdere skal undgå interessekonflikter, der kan påvirke virksomhedens beslutninger. Hvis en interessekonflikt opstår, skal medarbejderen straks informere sin nærmeste leder. Dette gælder også private interesser, der kan komme i konflikt med virksomhedens.

4. ARBEJDSMILJØ OG TRIVSEL

4.1. Åben og respektfuld kommunikation

Virksomheden tilstræber en åben, respektfuld og klar kommunikation både internt og eksternt. Alle medarbejdere skal sikre, at de handler transparent og troværdigt i deres interaktion med kunder og partnere.

4.2. Sundhed og trivsel

Virksomheden skaber rammer for et trygt og sundt arbejdsmiljø, hvor medarbejdernes trivsel prioriteres højt. Vi gennemfører løbende trivselsmålinger for at sikre et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, og vi arbejder aktivt på at forbedre medarbejdertilfredsheden.

4.3. Foreningsfrihed

Medarbejdere har ret til at organisere sig i fagforeninger uden frygt for diskrimination. Virksomheden støtter arbejdstagerrettigheder i overensstemmelse med FN's Global Compact og ILO's retningslinjer.

4.4. Bekæmpelse af diskrimination og chikane

Virksomheden tolererer ikke nogen form for diskrimination eller chikane, herunder seksuel chikane. Alle medarbejdere har ret til en ligeværdig og respektfuld behandling, og vi forpligter os til at skabe et arbejdsmiljø, der fremmer mangfoldighed og inklusion.

4.5. Misbrug af alkohol eller stoffer

Medarbejdere må ikke være påvirket af alkohol eller euforiserende stoffer i arbejdstiden. Virksomheden tilbyder hjælp til medarbejdere, der måtte have et misbrugsproblem.

5. DATASIKKERHED OG FORTROLIGHED

Virksomheden beskytter alle personoplysninger i overensstemmelse med databeskyttelseslovgivningen. Fortrolige oplysninger om kunder, medarbejdere og partnere må ikke deles uden tilladelse.

6. RAPPORTERING AF OVERTRÆDELSE - WHISTLEBLOWERORDNING

Virksomheden har etableret en whistleblowerordning, hvor medarbejdere anonymt kan indberette uregelmæssigheder eller brud på lovgivningen. Alle henvendelser vil blive behandlet fortroligt, og der vil ikke være negative konsekvenser for medarbejdere, der indberetter i god tro.

7. SANKTIONER

Overtrædelse af adfærdskodekset kan føre til disciplinære foranstaltninger, herunder advarsler eller opsigelse. I alvorlige tilfælde vil virksomheden indgive en politianmeldelse.

Virksomhedsadfærd: Antal domme og bøder i relation til korruption & bestikkelse

Korruption og bestikkelse (pkt. 38)	Antal domme	Samlede bødestørrelse
	Ingen	0 kr.

IRO:

Påvirkning:	Tilstedeværelsen af fuld transparens økonomisk, hele vejen rundt i organisationen bidrager til ideen om, og trygheden i fravær af korruption og uredelighed
Risici:	Hvis der opstår fornemmelse af snyd med midler på en arbejdsplads, øges utrygheden, og med manglende transparens, mistillid til hinanden, aftaler osv.
Muligheder:	Med fuld gennemsigtighed, og fornemmelse af fravær af snyd med midler og omgåelse af regler, øges trygheden og tilliden, som også kan smitte positivt af på adfærd udenfor virksomheden

Tak for at læse med

AROS PRIVATHOSPITAL

CVR-nummer: 34903913

Skejbyparken 154

8200 Aarhus N

8741 1111

mail@arosph.dk