

# Hållbarhetsrapport Legevisitten AB

Denna hållbarhetsrapport omfattar räkenskapsår 2017 . Rapporten omfattar Legevisitten AB med underliggande dotterbolag inom koncernen.

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten och för att den är upprättat i enlighet med Årsredovisningslagen.

## FÖRETAGETS AFFÄRSMODELL

### Legevisittens Affärsidé

Legevisittens ska driva verksamhet inom hälsa, vård och omsorg med hög tillgänglighet och helhetsperspektiv. Genom medarbetarnas kompetens och engagemang skapar vi förutsättningar för trygghet och livskvalitet.

### Legevisittens Verksamhetspolicy

#### Personal/arbetsmiljö

Våra medarbetare är den viktigaste resursen för att vi i Legevisitten ska kunna nå vår vision och våra mål. Vi strävar aktivt efter att stärka vår företagskultur där medarbetare känner trygghet och engagemang i sitt arbete. Medarbetare får kompetensutveckling som leder till utveckling av verksamheten. Systematiskt arbete med arbetsmiljö och hälsa är en naturlig del i verksamheten.

#### Miljö

Legevisitten arbetar långsiktigt med miljöfrågor för att medverka till ett hållbart samhälle. Vi tar hänsyn till naturens kretslopp och bedriver verksamheten så att vi hushållar med energi och råvaror, samt utnyttjar möjligheten till återanvändning och återvinning. Den negativa miljöpåverkan från läkemedel, transporter och resursanvändning ska minska.

#### Kvalitet

Kvalitetsutveckling är väl integrerad i verksamheten där säkerhet för vårdtagarna är en central fråga. Vårdtagares och närståendes upplevelse av trygghet, delaktighet och gott bemötande är vår ledstjärna. Verksamheten kännetecknas av hög medicinsk kvalitet samt omvårdnad och omsorg av hög klass där medarbetare fortlöpande arbetar med förbättringar och utveckling av verksamheten.

Grunden för Legevisittens arbete är vår etiska värdegrund som bland annat ger sig uttryck i våra ledord:

**Ärlighet – Prestigelöshet - Engagemang**



## Miljöpolicy

Den miljöpolicy som tagits fram inom Legevisitten bedömer vi vara aktuell och spegla verksamheten och vårt engagemang i miljöfrågor.

### **Miljöpolicy**

*Legevisitten arbetar långsiktigt med miljöfrågor för att medverka till ett hållbart samhälle. Vi tar hänsyn till naturens kretslopp och bedriver verksamheten så att vi hushållar med energi och råvaror, samt utnyttjar möjligheten till återanvändning och återvinning. Den negativa miljöpåverkan från läkemedel, transporter och resursanvändning ska minska.*

### **Detta gör vi genom att:**

- vara certifierade inom miljö enligt ISO 14001
- inom miljö ha lagar, förordningar och andra krav som en miniminivå
- uppfylla alla krav som fastställs i avtal med våra uppdragsgivare och av myndigheter
- förebygga skadliga utsläpp till naturen
- väga in miljöaspekter i alla beslut
- arbeta med ständiga förbättringar av miljön
- ha ett tydligt och dokumenterat arbete inom miljö som öppet redovisas
- aktivt använda oss av avvikelssystem och riskanalys

## Resultat av tillämpning

Inom Legevisitten med dotterbolag har vi genom miljökartläggning bedömt att de betydande miljöaspekterna är transporter, läkemedelsanvändning och läkemedelsförskrivning, energianvändning samt inköp. Årligen utarbetar varje verksamhetschef en handlingsplan för årets arbete med miljöfrågor. Handlingsplanen omfattar även arbetsmiljö och kvalitet/patientsäkerhet och innehåller nedbrutna mål och lokala mål. Åtgärder som man beslutat genomföra för att nå målen dokumenteras med tid för färdigställande samt ansvarig för varje punkt. Handlingsplanen implementeras i personalgruppen och uppföljning sker på APT.

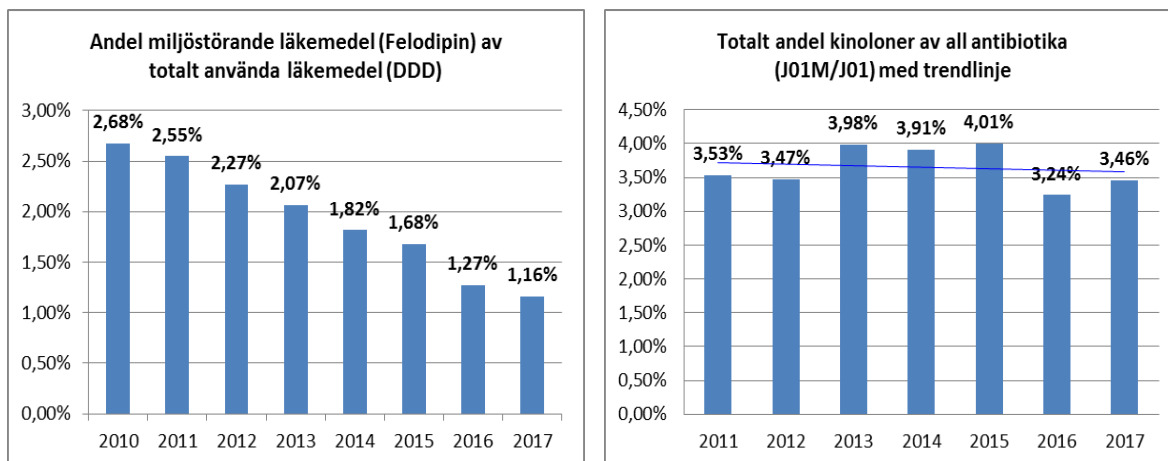
Inom varje verksamhet utses miljöombud som samverkar med chefen i miljöfrågor, deltar i uppföljning av det praktiska miljöarbetet samt håller medarbetare informerade om det lokala miljöarbetet.



### **Transporter** – bilar och drivmedel

Vi väljer bilar som kan drivas med stor andel förnybart bränsle och har valt diesel som kan tankas med bränsle som upp till 40% är förnybart bränsle. Vid årsskiftet 2017/2018 hade vi 63 verksamhetsbilar varav 49 är dieseldrivna. Den totala andelen förnybart bränsle var för verksamhetsbilarna 2017 29,4 % (jmf 2016: 23,3 %). Då är samtliga verksamhetsbilar inom hälso- och sjukvård samt omsorgen medräknade. De förmånsbilar som finns inom företaget är hybrid (el/bensin), el- eller dieseldrivna. Två förmånsbilar är bensindrivna.

**Läkemedel** – förskrivning av miljöstörande läkemedel, antibiotika och andel kinoloner följs övergripande.



**Lagefterlevnadskontroll** görs årligen enligt rutin och checklista. Sammanställning görs av miljöchefen och uppföljning görs på de punkter där åtgärder erfordras. Förbättring av det systematiska uppföljningsarbetet är under uppbyggnad.

### **Risker**

De största riskerna angående miljö bedömer vi vara brand och risker med miljöstörande läkemedel.

### **Hantering av riskerna**

**Utbildning om miljöstörande läkemedel** ges till alla med förskrivningsrätt. Även annan vårdpersonal deltar i mån av tid och plats.

**Genomgång och uppföljning av läkemedels förskrivningsmönster** genomförs minst 2 ggr/år under ledning av representant från STRAMA eller landstingets apotekare/farmaceut.



## Systematiskt brandskyddsarbete

Vi har övergripande **rutiner för systematiskt brandskyddsarbete** och varje verksamhet utformar lokala verksamhetsanpassade rutiner. **Brandombud** utses inom varje verksamhet och arbetsuppgifter tilldelas skriftligt. I arbetsuppgifterna ingår att tillsammans med verksamhetschefen, som är brandskyddsansvarig, leda och kontrollera brandskyddsarbetet inom verksamheten. Exempelvis går brandombudet igenom de lokala brandrutinerna med all personal samt introducerar nyanställda i verksamhetens lokala brandrutiner.

**Brandronder** genomförs med jämna mellanrum enligt checklista. Dokumentation sparas och erforderliga punkter åtgärdas. Varje verksamhetschef ansvarar för att personalen genomgår **brandutbildning**.

## SOCIALA FÖRHÅLLANDEN, PERSONAL OCH RESPEKT FÖR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

### Policy

Den personalpolicy som tagits fram inom Legevisitten bedömer vi vara aktuell och spegla verksamheten och vårt engagemang i personalfrågor.

### Personalpolicy

*Våra medarbetare är den viktigaste resursen för att vi i Legevisitten ska kunna nå vår vision och våra mål. Vi strävar aktivt efter att stärka vår företagskultur där medarbetare känner trygghet och engagemang i sitt arbete. Medarbetare får kompetensutveckling som leder till utveckling av verksamheten. Systematiskt arbete med arbetsmiljö och hälsa är en naturlig del i verksamheten.*

### Detta gör vi genom:

- att vi löpande utbildar alla nya och befintliga ledare
- att det finns introduktionsplaner för nyanställda
- att vi förebygger och tar tydligt avstånd från alla typer av kränkande särbehandling och diskriminering
- att vi bedriver ett aktivt och målinriktat arbete för att främja etnisk mångfald och jämställdhet
- att vi genom lönesamtal och utvecklingssamtal sätter mål och tydliggör förväntningar
- att vi dokumenterar och utreder alla fall av ohälsa, olyckor eller tillbud på arbetet
- att vi har tydliga rutiner för krishantering
- att vi har tydliga rutiner för rehabilitering
- att det finns tillgång till företagshälsovård
- att skyddsronder/personalträffar genomförs regelbundet
- att riskanalyser genomförs och dokumenteras
- att en lämplig fördelning av arbetsmiljöuppgifterna görs och dokumenteras



## Ett systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del av vår verksamhet genom att uppsatta rutiner för att löpande undersöka, riskvärdera, åtgärda och följa upp arbetsmiljöarbetet följs. Arbetet ska ske i samarbete med medarbetarna och arbetsmiljöfrågan är en viktig del i Legevisittens centrala samverkansråd som består av representanter från ledningen samt representanter från de fackförbund som vi har kollektivavtal med.

En stomme i vårt systematiska arbetsmiljöarbete är:

- *regelbundna skyddsronder för att undersöka den fysiska arbetsmiljön*
- *regelbundna medarbetarundersökningar, utvecklingssamtal och arbetsplatsmöten för att undersöka de sociala och organisatoriska aspekterna.*

## Skyddsombud

Skyddsombudet företräder medarbetarna i arbetsmiljöfrågor och skall verka för en bra arbetsmiljö. Arbetsgivaren ansvarar för att skyddsombuden får den utbildning som behövs.

## Ledarskap, kompetens och ansvar

Ett gott ledarskap är en förutsättning för en god arbetsmiljö och därför investerar vi kontinuerligt i kompetensutveckling för våra ledare. Inom Legevisitten delegeras arbetsmiljöuppgifter till chefer närmast verksamheten. Chefer som saknar kompetens eller mandat för uppgiften kan och bör returnera uppgiften till sin närmaste chef skriftligt.

Alla medarbetare förväntas aktivt bidra positivt till arbetsklimatet, följa uppsatta rutiner och vara uppmärksamma på brister i arbetsmiljön eller kollegor som inte verkar må bra, även om arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön.

## Risker

De största riskerna är relaterade till ohälsa i arbetet både fysisk, organisatorisk och psykosocial.

## Resultat av tillämpning av policy samt hantering av riskerna

**Utbilda i systematiskt arbetsmiljöarbete och följa rutiner och riktlinjer.** Under 2017 utbildades ett par enhetschefer i arbetsmiljö i ett pilotprojekt vilket föll väldigt bra ut. Det ledde till att fyra halvdagsutbildningar har planerats in för chefer under 2018 med fokus på olika teman relaterat till personalfrågor. Vid introduktion av ny chef ingår det att själv ta del av webbaserade utbildningen om arbetsmiljö på Suntarbetslivs hemsida. Arbetsmiljöfrågan är en stående punkt på våra arbetsplatsträffar samt brandutbildning och HLR-utbildning



genomförs ute på respektive verksamhet. Under 2017 genomfördes fyra samverkansmöten och där bland annat arbetsmiljö är en stående punkt. Samtliga nyanställda ska ha stöd i början av anställningen och arbetsmiljöaspekter ska diskuteras fortlöpande. Under 2017 hade vi fyra tillfällen för nyanställda medarbetare att introduceras på Servicekontoret, totalt introducerades 65 medarbetare.

**Att se till att våra medarbetare har rätt kompetens och resurser.** Alla medarbetares kompetensutveckling uppmuntras, önskemål om kurser samt att pröva nya arbetsuppgifter/befattningar diskuteras i årliga medarbetarsamtal. Många verksamheter arbetar i team med olika professioner som leder till kompetensutbyte och bättre samordning av resurser kring patienten. Legevisitten utbildar flera läkare till att bli specialister i palliativ medicin. Vi erbjuder tjänstgöring för ST-läkare och AT-läkare samt har ett antal sjuksköterskor som vidareutbildats till distriktsköterskor. Vi vill att våra medarbetare ska ha rätt kunskap och förutsättningar för att åstadkomma sunda resultat.

**Att våra medarbetare trivs och respekteras.** Att våra medarbetare mår bra och trivs är en förutsättning för att vi ska kunna erbjuda god och kvalitetssäker vård. För oss och våra medarbetare är trygghet i anställningen, löneutveckling, kompetensutveckling, god arbetsmiljö och ett tydligt ledarskap centralt. Att följa lagar, kollektivavtal och interna rutiner är en självklarhet. I de enstaka fall där avvikelser har skett har det handlat om omedvetna misstag. Avvikelser hanteras i vårt avvikelssystem. I förebyggande syfte har misstagen uppmärksammats dels i dialog med våra medarbetare och dels genom särskilda insatser på utbildning om gällande regler och rutiner.

Legevisitten ska vara en arbetsplats där alla medarbetare bemöter varandra med respekt. Detta främjar alla medarbetares hälsa, arbetsglädje och möjligheter till utveckling i arbetet. Inom Legevisitten betonar vi alla medarbetares lika värde. Ingen medarbetare ska utsättas för trakasserier eller kränkande särbehandling av något slag hos oss. Löneskillnader som beror på ålder, kön, religion, sexuell läggning, funktionshinder eller etnisk bakgrund får inte förekomma inom Legevisitten och en lönekartläggning genomförs årligen.

På den medarbetarenkät som genomfördes under hösten 2017 nåddes en svarsfrekvens på 67 % och med ett NPS-värde (Net promoter score) på 51 vilket vi är mycket stolta över då vårt mål var 30. Vidare är flera av våra verksamheter HBTQ-diplomerade. Legevisittens ledningsgrupp består av 50% kvinnor och 50% män. Oavsett anställningsform behandlar vi all vår personal på samma sätt på arbetsplatsen vad gäller introduktion, möten, utbildningar, riskanalyser m.m.

**Förebygga ohälsa genom tidig uppföljning och uppmuntra friskvård.** För att uppmuntra till hälsa och förebygga ohälsa erbjuder Legevisitten friskvårdsbidrag och har samarbete med företagshälsovård när behov av externt stöd behövs. Förutom det sponsrades medarbetare att delta i Blodomloppet, Våruset och Vasaloppstafetten. Vi har arbetat och fortsätter att arbeta med uppföljning av längre sjukskrivningar/flera täta sjukskrivningar. Vi vill att



medarbetaren ska känna sig behövd på arbetsplatsen och på ett tidigt stadium kunna vara med i sin rehabilitering.

## MOTVERKANDE AV KORRUPTION

Legevisitten motarbetar all form av oegentligheter och korruption och vårt arbete präglas av hög affärsmässig etik. Som anställda inom Legevisitten och dess dotterbolag har vi alla ansvar för att aldrig missbruka vår ställning.

Vi tar inte emot erbjudanden om förmåner eller otillbörliga gåvor från leverantörer eller kunder. Vi betalar alltid enligt överenskomna villkor och vi är måttliga med representation.

Vi lyfter våra värderingar inom koncernen och har diskuterat vad det innebär inom olika områden. Detta görs vid företagsövergripande sammankomster, är synligt i texter och lyfts även lokalt.

Till hjälp för det har vi våra ramverk och instruktioner gällande attest, firmateckning och fullmakter.

Dessa föreskrifter omfattar regler för utfärdande av attest eller underskrift av handlingar som innebär:

- avtalsupprättande i form av affärsavtal, hyresavtal, leasingavtal, serviceavtal m.fl.
- åtaganden i samband med uppdrag som offerter, entreprenader, driftavtal, upphandlingar
- krediteringar avseende reklamationer, rabatter m.m.
- investeringar och kostnader för resultatenheter och olika projekt
- inköp av förbrukningsmaterial m.m.
- försäljning/utrangering av anläggningstillgångar, bortbokning av lagertillgångar eller motsvarande
- löner och andra ersättningsformer till anställda

