

Bærekraftsrapport 2022

Innhold

Bærekraftsrapport 2022.....	1
Kartlegging 2022	2
Etikk og integritet	4
Mangfold og likestilling	4
Ansattforhold	4
Klima og miljø	5
Vårt bidrag i samfunnet.....	8



Klimaendringer og arbeidet med å nå FNs bærekraftsmål er noen av de viktigste utfordringene verden står overfor. I dette arbeidet spiller næringslivet også en rolle. Skogli jobber målrettet innenfor bærekraft, og vi ønsker å utgjøre en forskjell og har satt våre mål. Vi skal tenke bærekraft i alt vi gjør, og ta de riktige valgene.

Med våre 116 ansatte bidrar vi med våre tverrfaglige spesialiserte rehabiliteringstjenester innenfor 9 ulike rehabiliteringsforløp til ca. 1.500 pasienter årlig. Hver dag sørger vi for at mennesker øker mestring og livskvalitet, og vi er dermed en bidragsyter til samfunnsøkonomisk og bærekraftig utvikling for våre pasienter, våre ansatte, våre samarbeidspartnere og samfunnet for øvrig.

Denne rapporten for 2022, er Skoglis første bærekraftsrapport. Hovedfokus for 2022 har vært å bli Miljøfyrtårnsertifisert. Det arbeidet startet i 2015, men grunnet forskjellige omstendigheter ble det «lagt på is». Vi tok opp arbeidet igjen i januar 2022, og har som mål å bli sertifisert fra 2022.

Kartlegging 2022

Ettersom 2022 var første år vi startet med denne rapporten, gjorde vi en «før» undersøkelse blant de ansatte. Denne kartleggingen var enkel, og med få spørsmål. Den kartleggingen vil vi gjøre hvert år fremover og den vil bli utvidet de kommende år, ut fra de målsettinger og tiltak som bedriften setter seg.

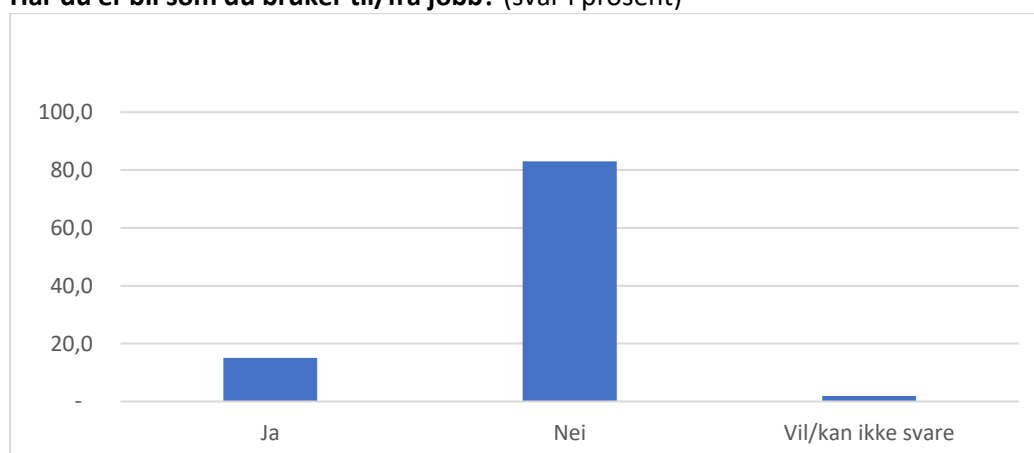
Kartleggingen skjedde via et elektronisk spørreskjema mai 2022.

Vi fikk 53 svar, 41 kvinner og 12 menn.

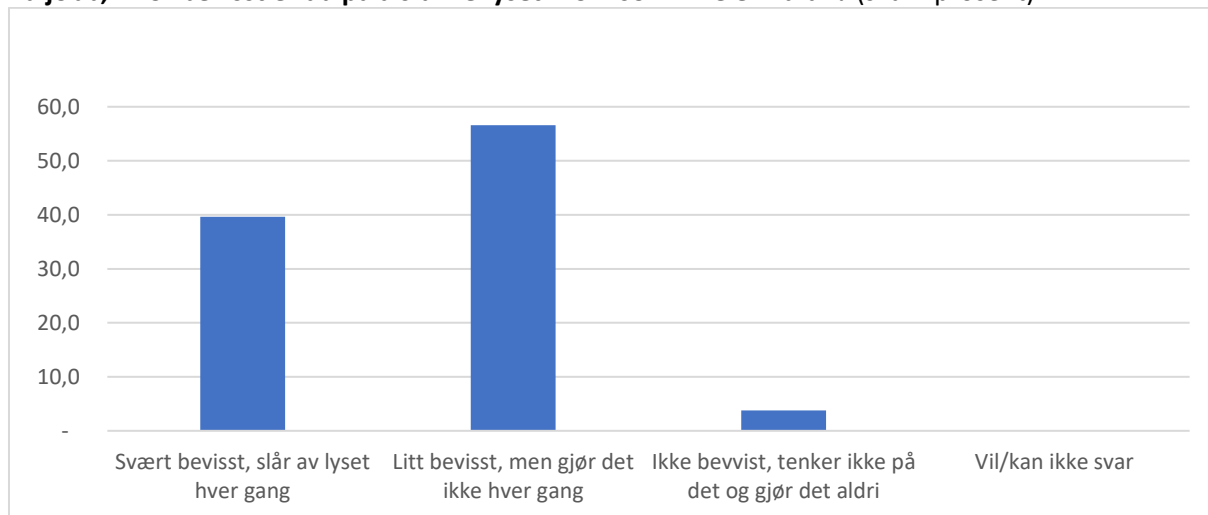
Vi spurte ansatte om følgende:

På en skala fra 1 - 10 (hvor 10 er best); Hvordan vil du rangere Skogli som en "bærekraftig bedrift"?
Snittet ble på 5,9.

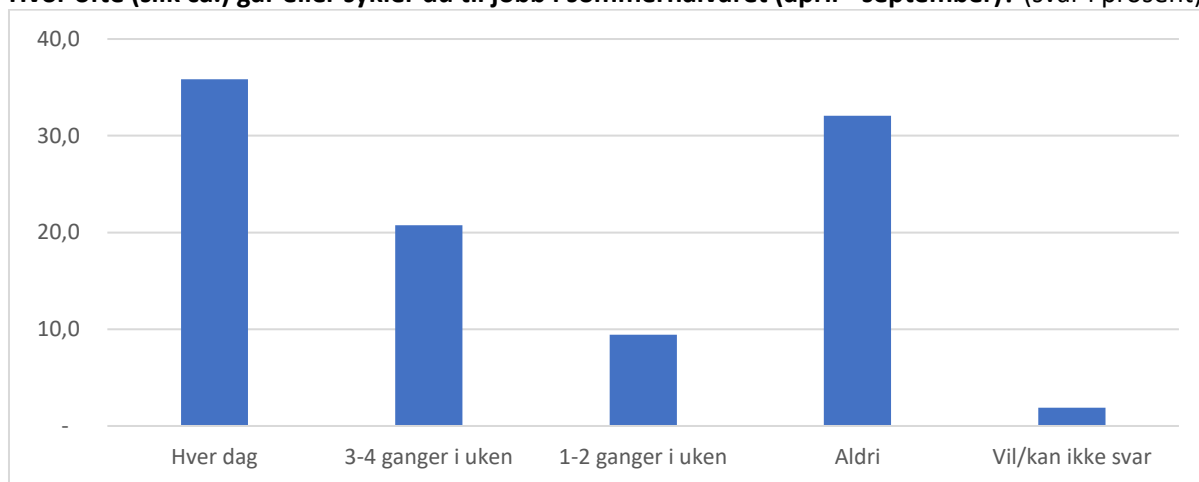
Har du el-bil som du bruker til/fra jobb? (svar i prosent)



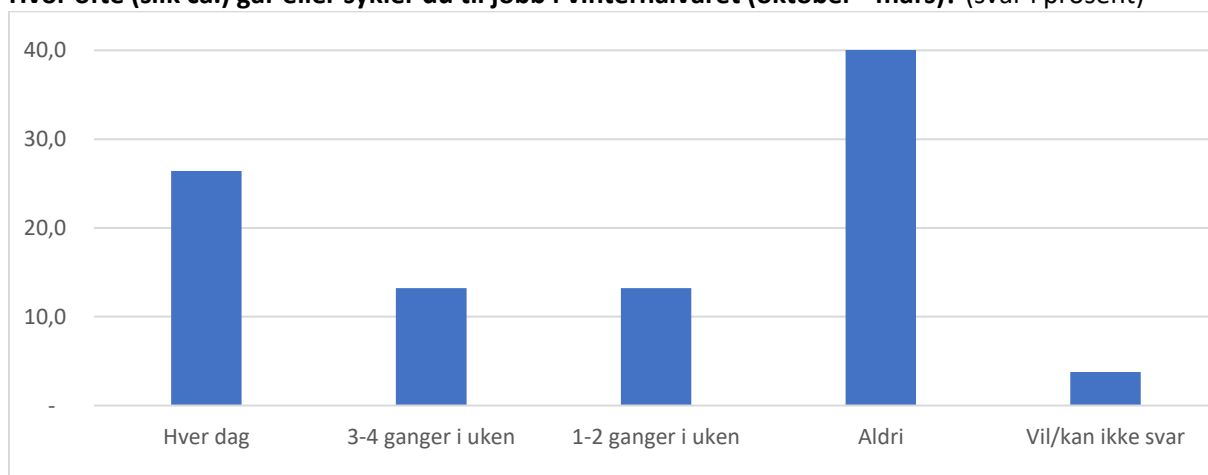
På jobb; Hvor bevisst er du på å slukke lyset i rom som ikke er i bruk? (svar i prosent)



Hvor ofte (slik ca.) går eller sykler du til jobb i sommerhalvåret (april - september)? (svar i prosent)



Hvor ofte (slik ca.) går eller sykler du til jobb i vinterhalvåret (oktober - mars)? (svar i prosent)



Vi ba også de ansatte om råd til hvordan Skogli kunne bli bedre til å spare strøm. Vi fikk følgende svar:

- Utrede lønnsomhet i å installere solceller eller solfangere.
- Skifte til sparedusj. Skifte dusjene i garderoberene nede slik at dusjen skruer seg av automatisk. Noen glemmer å skru av dusjen og den kan stå og renne når en er i bassenget.
- Regler for å skru av lyset i garderoberene.
- Til tider står bakdøra i U1 vidåpen i lengre perioder. Vil tro den kan lukkes.
- Tidsstyring på badstuene i bassenggarderoberene.
- Da det er få pasienter som er her i julen, tenker jeg det mest økonomiske for å spare strøm og andre kostnader kan være å ha stengt i jul og nyttårshelgen.

Etikk og integritet

- Gjennomgang av Skoglis etiske retningslinjer for alle nyansatte, samt repetisjon en gang i året.
- Gode rutiner og håndtering av interne klager og anonyme varslinger.
- Alle med personalsvar jobber aktivt med å sikre at alle nyansatte får en grundig opplæringsprosess.

Mangfold og likestilling

- Skogli har en klar målsetning om å tiltrekke, ansette, utvikle og beholde et større mangfold av ansatte. Mangfold beriker vår organisasjon og måten vi jobber på. Vårt mål er derfor å ha ansatte med variert utdanning, kjønn, alder, etnisitet og bakgrunn. Ca. 8 personer med ulike nasjonalitetsbakgrunn er representert på Skogli i dag.
- Likestilling på alle nivåer bidrar til økt innovasjonskraft og mer robuste team. Vi mener vi har relativt gode resultater på dette området i dag, selv om kjønnsbalansen mellom mann/kvinne er ca. 25/75. Nasjonalt er det ca. 17% av menn som jobber i helse- og omsorgssektoren, og ca. 30% i spesialisthelsetjenesten. Sammenlignet med de tallene, er Skogli om lag som snittet nasjonalt. Med det sagt, jobber vi aktivt for å få flere menn inn i enkelte faggrupper/avdelinger.
- Ledergruppen (de med personalsvar) bestod i 2022 av 12 personer, hvorav 8 kvinner og 4 menn.

Ansattforhold

Tilfredshet på jobb

Skogli gjennomfører årlig en medarbeiderundersøkelse. Undersøkelsen kartlegger arbeidsmiljøet på Skogli slik at vi kan følge utviklingen over tid.

Full oversikt over de siste års miljøundersøkelse finnes i annet dokument.

Godtgjørelse til de ansatte

Lønnen til Skoglis ansatte skal være konkurransedyktig og bidra til at vi tiltrekker, beholder og motiverer de ansatte. Den skal være rettferdig ved at den reflekterer utdanning, ansiennitet, ansvar, og engasjement.

Andre personalegoder tilbys likt til alle ansatte, uansett stilling og stillingsstørrelse.

Sykefravær

Skogli jobber kontinuerlig med å redusere sykefraværet. I 2022 var fraværet på 9,2%. Hovedmålet er å komme under 6,8%, med 20% reduksjon hvert år.

Skogli jobber også regelmessig for å unngå alvorlige skader eller ulykker i forbindelse med utøvelsen av arbeidet.

Klima og miljø

Skogli har ingen produksjon som tilsier stor negativ påvirkning av klimaet, men jobber for å redusere vårt klimaavtrykk på følgende områder:

- Avfallshåndtering
- Bruk av kjemikalier
- Matsvinn
- Strømforbruk
- Vannforbruk
- Papirforbruk

Avfallshåndtering

Skogli jobber med å redusere mengden avfall vi produserer ved våre kontorer og rom, og øke graden av kildesortering. Fra 2023 vil vi ha tredelte søppeldunker (restavfall, organisk og plast).

Papirsortering har alle kontorer hatt over flere år.

På huset generelt, utfører vi kildesortering av papir, organisk materiale, glass, metall, plast og EE-avfall.

Bruk av kjemikalier

Skogli har ikke et stort bruk av kjemikalier, så dette handler primært om bassengdriften, renhold og vask.

Vi sørger for at beholdere og emballasje for farlige kjemikalier som blir brukt eller oppbevart i virksomheten er forsvarlig merket på norsk med kjemikalets navn, farepiktogram og faresetninger. Unntaket for særlige tilfeller gjelder for beholdere som brukes i kortere perioder, eller beholdere hvor innholdet skiftes ut ofte.

Matsvinn

Skogli har jobbet i flere år for å redusere matsvinn. Det er gjort tiltak på følgende områder:

- Bedre oversikt for kjøkkenet over antall pasienter som er «på huset» til en hver tid.
- Buffeer som fylles på etter hvert det blir tomt. Unngår at mat står fremme og må kastes om det ikke blir spist opp.
- Kantine, hvor ansatte spiser det som ikke ble satt frem til pasientene dagen før.

I dette punkt bør det også nevnes at maten på Skogli er vegetarisk med noe fisk inn i mellom. Det er godt dokumentert at et vegetarisk kosthold er vesentlig mindre miljøbelastende enn et kosthold som inneholder kjøtt.

Strømforbruket

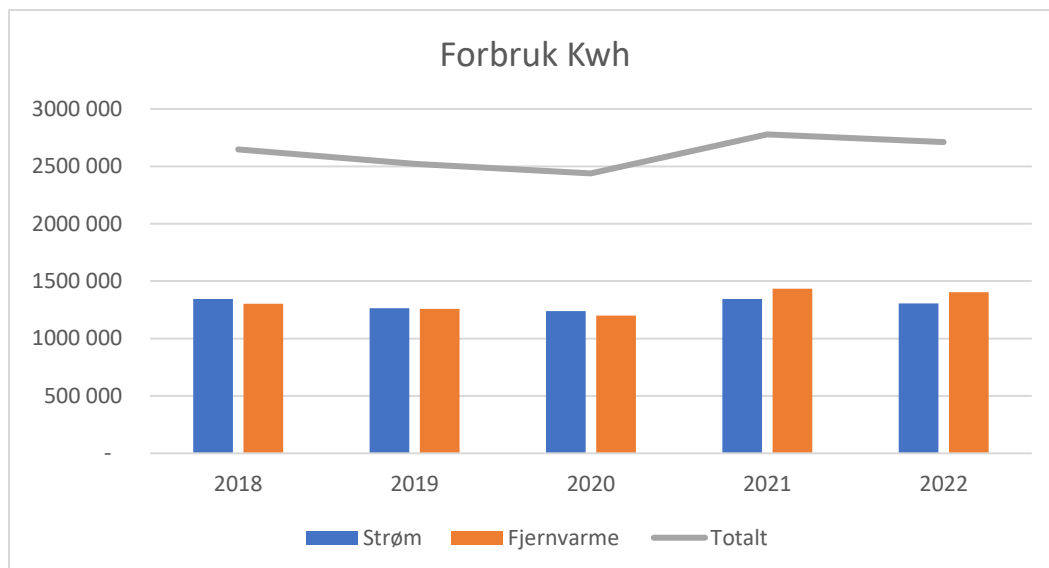
Skogli jobber for å redusere strømforbruket. Motivet er delvis miljøbelastningen, men også økonomisk.

Skogli har to forskjellige strømvtaler. Det ene er fjernvarme, og den andre er elektrisk.

Fjernvarmen tar basseng og stort sett all oppvarming.

Elektrisiteten tar noe oppvarming, og resten er belysning og apparater.

Forbruket siste årene ser slik ut:



Målet er å:

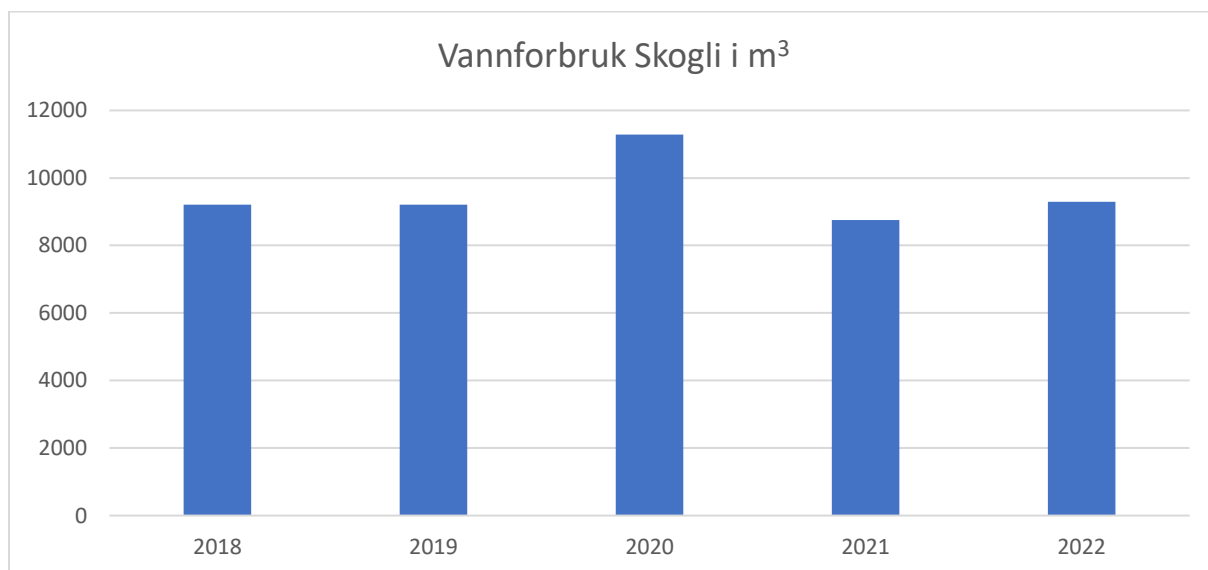
- redusere strømforbruk med 5% hvert år de neste 3 årene.

Det skal her legges til at det for tiden jobbes med følgende:

- Skifte ut all belysning til LED belysning. Det er satt av ca. 500 000 til dette i budsjettet 2023.
- Siden 2018 har administrasjonen jobbet med alternative energikilder, og har bl.a. fått tilbud på innstallering av solceller på taket. Det er ikke tatt noen beslutninger rundt dette enda.

Vannforbruket

Som ved strømforbruk, handler det mest om å bevisstgjøre ansatte og pasienter om dette forbruket. Nedenfor vises vannforbruket de siste 5 årene.



Målet er å:

- redusere vannforbruket med 5% hvert år de neste 3 årene.

Papirforbruk

Skogli bruker en del papir. Vi jobber fortsatt med å få en oversikt over forbruk pr. år, noe som er utfordrende ift når vi bestiller og mengden vi bestiller.

Med det sagt, har vi gjort følgende:

- Informasjon og oppfordringer til ansatte om å skrive ut unødvendige dokument/eposter o.l.
- Bruke baksiden av brukte ark (uten sensitive opplysninger), til kladdeark.
- Avtale med GLØR om makuleringsboks og gjenbruk av papp og papir.
- Digital betalingsløsning for leverandører (EHF).
- 2 side utskrift som standard.
- Alle epikriser blir sendt via Digipost.

Annet:

- IT-utstyr resirkuleres.
- Ingen EE-avfall som dumpes
- Kontroll på innkjøp og god lagerstyring.
- Vi har i flere år kildesortert papp og papir på våre kontorer. Fra og med 2023 kommer vi også til å sortere plast og organisk avfall.
- På kjøkkenet har vi i flere år i tillegg sortert matavfall, og vår driftsavdeling har sortert byggematerialer o.l. i flere år.

Leverandørkjeden

Skoglis innkjøpspolicy inkluderer forskjellige kriterier innkjøp.

Skogli:

- Vurdere holdbarhet, design, energibehov og bruksegenskaper ved anskaffelser.
- Foretrekker vareleverandører med kort transportvei (lokale).
- Foretrekke vareleverandører som har en miljøsertifisering.
- Prioritere leverandører som har en bevisst holdning til klima og miljø, og etablerte rutiner for å etterleve disse.
- Foretrekke produkter med positiv miljømerking.
- Minimere emballasje ved leveranser.

Andre miljøtiltak

- Skogli sponser alle ansatte med 1,5 kr. pr. km. de går eller sykler til/fra jobb.
- Er med på den årlige «Sykle til jobben» aksjonen.
- Skogli hjelper folk med røykeslutt. Som vi vet har tobakksindustrien et vesentlig karbon fotavtrykk.

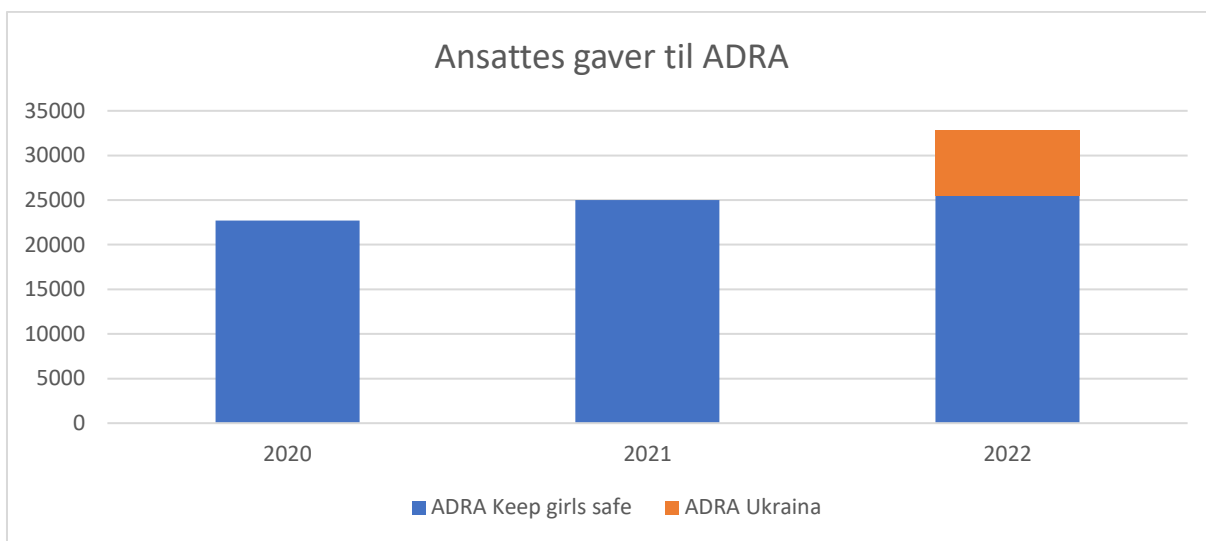
Vårt bidrag i samfunnet

Skogli ønsker også å være en bedrift som bidrar i alt fra nærmiljøet til global likhet og rettferdighet.

Av lokale tiltak gjør vi følgende:

- Leier ut gymsal og basseng til lokalbefolkningen og Engesvea skole. Ansatte og menighetsmedlemmer får bruke lokalene gratis.
- Sponser «Stolpejakten» i Lillehammer.
- Skogli har også et fond, som eksterne organisasjoner kan søke støtte fra. Det er et fond som sponser helsefremmende aktiviteter, i tråd med eiernes ideologi.

Av globale tiltak, oppfordres alle ansatte til å støtte hjelpeorganisasjonen ADRA sitt prosjekt i Thailand som kalles «Keep girls safe». Nedenfor vises hva som er innsamlet de siste 3 årene.



Bærekraft er også vekst og lønnsomhet, kultur og trivsel på arbeidsplassen, trygg og sikker arbeidsplass som skaper overskudd til videre drift og oppussing og ikke påvirker miljøet negativt. Arbeidsmiljøet er et fokus som det jobbes med på ulike plan: avdelingsvis, AMU, ledernivå, og hos tillitsvalgte. Dette er et kontinuerlig arbeid og blir beskrevet i Direktørens årsrapport.

Alf Magne Foss
Direktør v/Skogli Helse- og Rehabiliteringssenter AS
3. mars 2023