HÅLLBARHETSRAPPORT

2019

Unilabs AB

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING 3
VD-KOMMENTAR 4
HÅLLBAR AFFÄRSMODELL 5
VÄRDEANALYS 6
INTRESSENTDIALOG OCH VÄSENTLIGHETSANALYS 8
PATIENTSÄKERHET 9
ATTRAKTIV ARBETSGIVARE 14
MINSKAD MILJÖPÅVERKAN 20
INNOVATION, UTVECKLING OCH SAMARBETEN 24
VERKA FÖR SUND KONKURRENS OCH MOTVERKANDE AV KORRUPTION 27
REVISORNS YTTRANDE/UPPFYLLANDE AV LAGKRAV 30
KONTAKTUPPGIFTER 32

INLEDNING

Hållbarhetsrapporten avser räkenskapsåret 2019 för det svenska bolaget Unilabs AB som ingår i koncernen Unilabs Group.
Hållbarhetsrapporten är ett komplement till årsredovisningen för Unilabs AB 2019.
Unilabs AB bidrar till en hållbar samhällsutveckling genom att ta ett miljömässigt, socialt och ekonomiskt ansvar.

Vi har ett nära samarbete med våra kunder och vi arbetar utifrån att vara sjukvårdens självklara val. Förutom årliga revisioner, ackreditering från externa tekniska kontrollorgan och tillsynsbesök av myndigheter har vi en stark kvalitetssäkringsfunktion med syfte att övervaka interna säkerhetsrutiner och patienternas intressen. Genom investeringar i modern utrustning, nya lösningar och kontinuerlig kompetensutveckling kan vi erbjuda våra patienter och uppdragsgivare hög kvalitet, korta väntetider och konkurrenskraftiga priser.

Unilabs AB är certifierat enligt standarderna ISO/IEC 17025, ISO/IEC 17020, ISO 15189 och ISO 14001

Framsteg under 2019:

- OPTEMIS rapporteringsplattform.
  Plattformen är utvecklad av radiologer för radiologer för att optimera effektiva arbetsflöden. Modulen möjliggör systematisk kvalitetskontroll av röntgensvar.
- Införande av digital granskning inom patologi.
- Uppgradering av instrumentering och automationsbana för att möta kraftigt ökade provvolymer enligt nya kundavtal.

VD-KOMMENTAR

Vården i Sverige står inför en mängd utmaningar. En åldrande befolkning, IT, ekonomi och kompetensbrist är bara en del av de svårigheter som vi redan befinner oss i. Som Sveriges ledande leverantör av diagnostiska tjänster så ser vi på Unilabs att vi spelar en central roll i arbetet med driva utvecklingen med att lösa dessa problem och ge våra patienter, remittenter och kunder en diagnostikpartner för framtiden.

Vi möter framtiden genom att tillhandahålla och utveckla laboratoriemedicin- och radiologitjänster för privata och offentliga kunder i absolut världsklass. Detta för individen, både som patient och som skattebetalare, såväl som för samhället i stort. Vi strävar också efter att få ta en aktiv roll i förnyandet av europeisk hälso- och sjukvård.

På Unilabs AB vet vi att vi gör skillnad men vi vill också bidra till att skapa en ekologisk, ekonomisk och socialt hållbar utveckling av den svenska vården. För oss är hållbarhet en integrerad och central del av utvecklingen av diagnosiska tjänster i hela vår portfölj och vi arbetar för att vara en positiv kraft med lokal och global förankring, där koncernen verkar och gör kloka investeringar för framtiden.

Detta innebär för oss ett ekonomiskt ansvar, för samtliga av våra bolag i koncernen, som handlar om att vi tar ansvar för en stabil och lönsam, men etiskt försvarbar, utveckling över tid. Vi har också tagit fram ett antal principer för Unilabs inom utveckling, miljöfrågor, arbetsmiljö och upphandling. Vi vill med dessa göra tydligt att vi skall leva som vi lär, genom att:

- Vi tänker hållbarhet och i livscykelperspektiv i alla våra processer och beslut vilket skapar långsiktigt. värde för individen, våra kunder, våra medarbetare, samhället och miljön.
- Vi lyfter möjligheter och hanterar risker med fokus på ekonomiskt, socialt och miljömässigt ansvar.
- Vi har kunden i fokus och lagar och andra bindande krav är miniminivån för vårt arbete.
- Vi arbetar aktivt med hållbara upphandlingar och inköp samt motverkande av korruption.
- vi minskar vår resursanvändning och klimatpåverkan genom hållbara arbetssätt, klimatsmarta resor, kretsloppsanpassning och minskad klimatpåverkan i vår användning av produkter, varor och tjänster.
- Vi ser att miljöarbetet ska vara en integrerad del av vårt dagliga arbete och vi arbetar för att minska vår egen påverkan på miljön lokalt och globalt.
- Vi behandlar alla lika och respekterar mänskliga rättigheter.
- Vi uppmuntrar utveckling och spridning av miljövänliga tekniker.
- Ledning, medarbetare och konsulter kopplade till Unilabs AB följer vår uppförandekod på samtliga nivåer i företaget.

Vi presenterar på följande sidor det arbete och det resultat vi sett under 2019 för vårt hållbarhetsarbete och jag ser fram emot vår fortsatta utveckling under 2020.

Jag vill passa på att tacka våra medarbetare, partners och kunder för deras dedikerade arbete med att ständigt flytta fram positionerna för diagnostik i Sverige genom innovation, patientfokus och stort engagemang. Tillsammans gör vi skillnad.

Johan Höglund VD

HÅLLBAR AFFÄRSMODELL

Unilabs vision är att bli den ledande leverantören av diagnostiska tjänster i Europa.
Vårt syfte är att tillhandahålla och utveckla laboratoriemedicin- och radiologitjänster för privata och offentliga kunder. Vi vill göra detta för individen, både som patient och som skattebetalare, såväl som för samhället och därför att vi aktivt vill delta i förnyandet av europeisk hälso- och sjukvård.

Unilabskoncernen erbjuder tjänster inom laboratoriemedicin och radiologi till öppen och sluten sjukvård. Verksamheten i Sverige bedrivs i Unilabs AB vid sjukhus, primärvårdslaboratorier och fristående röntgenmottagningar.
Unilabs utför även på uppdrag av Region Skåne, Region Västra Götaland och Region Örebro hälsokontroller i mammografi. Företaget omsätter ca 1,6 MSEK i årstakt och har ca 1100 medarbetare, huvudsakligen biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och läkare med specialistkompetens inom radiologi eller laboratoriemedicin.
Laboratoriemedicin och radiologitjänster har en avgörande betydelse vid diagnostik, uppföljning och behandling av patienter. Våra tjänster kännetecknas av hög kvalitet, säkerhet och service. Våra enheter fungerar som en integrerad länk i vårdkedjan.
På Unilabs AB vill vi göra skillnad, vi vill bidra till att skapa en ekologisk, ekonomisk och socialt hållbar utveckling av den svenska vården. För oss är hållbarhet en integrerad och central del av utvecklingen av diagnosiska tjänster i hela vår portfölj och vi arbetar för att vara en positiv kraft med lokal och global förankring, där koncernen verkar och gör kloka investeringar för framtiden. Ekonomiskt ansvar, för samtliga av våra bolag i koncernen, handlar om att vi tar ansvar för en stabil och lönsam, men etiskt försvarbar, utveckling över tid.
Vårt främsta bidrag till ett hållbart samhälle är att:

- Vi levererar högkvalitativa diagnostiktjänster.
- Vi leder utveckling och innovation i vår bransch.
- Vi är förstahandsvalet för affärspartners och medarbetare.
- Vi är bäst på att kombinera ett lönsamt diagnostikföretag med socialt- och miljöansvar.
- Vi är det mest lönsamma diagnostikföretaget på kort och lång sikt genom hållbart företagande.

För att möta kundens ökade krav på snabba svar har klinisk kemi satsat på en högautomatiserad bana, ny instrumentering och autovalidering.
Genom att i hög grad erbjuda våra kunder digitala lösningar för beställning och svar ökar vi patientsäkerheten och kortar svarstiden.
Ett stort projekt har genomförts med implementering av nytt avtal med Region Stockholm för laboratoriemedicin, patologi och radiologi.

Viktiga verktyg för förebyggande åtgärder är riskanalys, revision och ledningens genomgång. Unilabs har policyn för styrning av hållbarhetsfrågor. En annan viktig del är analys av avvikelser. Här säkrar vi upp att analysera om ett problem som uppkommit kan inträffa i annan del av verksamheten och kan därmed säkra aktiviteter för att förebygga detta.

På Unilabs hemsida **www.unilabs.se** finns riktlinjer tillgängliga.

- ✓ Hållbarhetspolicy
- ✓ Uppförandekod
- ✓ Miljöpolicy
- ✓ Kvalitetspolicy
- ✓ Unilabs kultur-CARE BIG
- ✓ Arbetsmiljöpolicy
- ✓ Policy mot kränkande särbehandling/diskriminering/sexuella trakasserier
- ✓ Policy för jämställdhet och mångfald
- ✓ Policy för tjänsteresor

VÄRDEANALYS

Unilabs ska skapa värde för våra kunder, medarbetare och leverantörer inom hållbarhetsområdena patientsäkerhet, attraktiv arbetsgivare, miljö, innovation, utveckling och samarbeten samt verka för sund konkurrens. Det är hållbarhetsområden som våra kunder, medarbetare och leverantörer prioriterar.

Leverantörer

Unilabs har avtal med leverantörer som är ansvariga för att leverera medicinteknisk utrustning och förbrukningsmaterial för diagnostik inom laboratoriemedicin, patologi och radiologi.

Unilabs leverantörer arbetar också aktivt med hållbar utveckling. Innovation, utveckling och samarbeten med leverantörer är en viktig del för att tillgodose kunders och patienters behov för att säkra en god vård samt bidra till en god arbetsmiljö för våra medarbetare.

Egna verksamheten

Våra medarbetare är förutsättningen för att vi ska tillgodose våra kunders behov.
Unilabs verkar för att vara en attraktiv arbetsgivare, vilket är att behålla våra medarbetare och attrahera nya medarbetare. I en nyligen genomförd medarbetarenkät framgår att arbetsmiljö- och miljöfrågor är prioriterade frågor av våra medarbetare.

Kunder/patienter

Våra kunder finns inom offentlig och privat sektor. Patientsäkerhet är en viktig del men även samarbeten för innovation och utveckling med smarta IT-lösningar, e-kommunikation, digitalisering och informationshantering. För våra kunder är det viktigt att Unilabs verkar för sund konkurrens.

Unilabs skapar positiv förändring och minimerar riskerna för negativ påverkan i värdekedjan genom:

- Samarbete och samverkan med kunder genom samråd m.m.
- Kundtjänst med bra kundservice.
- Hög tillgänglighet, ger jämlik vård.
- Val av undersökningsmetod/analysmetod sker utifrån medicinsk evidens och diagnostisk säkerhet, inte ta onödiga prover.
- Röntgenundersökningen medför lägsta nödvändiga stråldos till patient i samråd med remittent.
- Hög tillgänglighet för undersökning/provtagning och korta svarstider bidrar till vård och behandling i rimlig tid.
- Samverkan med andra vårdgivare i vårdkedjor, bidra till effektiv och säker vård.
- Blodverksamhet som är aktiva i sjukhusens transfusionskommittéer.
- Att verka för att få fler kvinnor delta inom mammografiscreening och cellprovskontrollen.
- Samutnyttjande av resurser kund/leverantör, t ex transporter, avfallshantering.
- Kravställan på leverantörer för hållbara leveranskedjor.

.

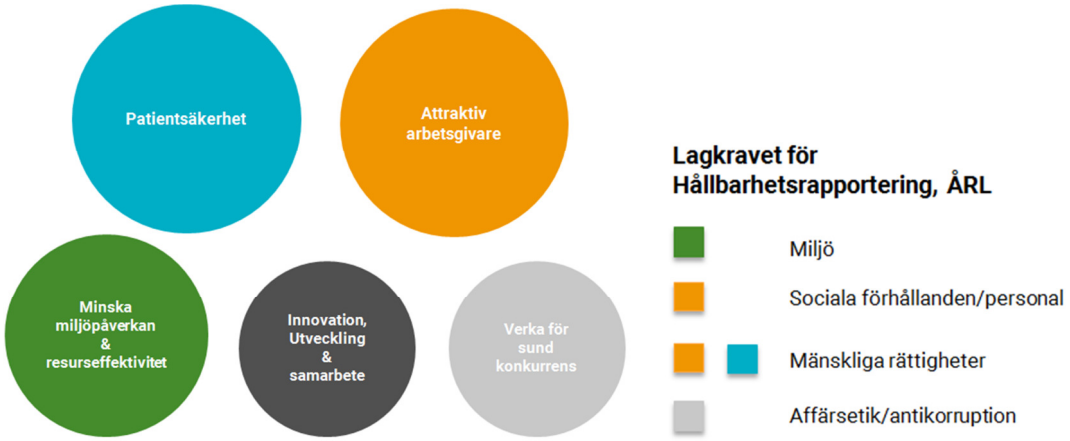
INTRESSENTDIALOG OCH VÄSENTLIGHETSANALYS

Dialogen med våra intressenter är en förutsättning för att fortsätta utvecklas och säkerställa att vi fokuserar på rätt frågor, såväl i vårt hållbarhetsarbete som i vår kommunikation. Inför arbetet med årets hållbarhetsredovisning, genomförde vi därför en kompletterande intressentundersökning.

Unilabs viktigaste intressentgrupper är våra medarbetare, kunder och leverantörer.
Vi genomför koncerngemensamma medarbetarundersökningar 1 gång/år.
För kunder genomför vi kund/remittentundersökningar och för patienter genomförs patientundersökningar. Inköp genomför leverantörsuppföljning av våra största leverantörer där hållbarhet är en av parametrarna.

Under 2019 genomförde vi en fördjupad intressentdialog med våra medarbetare, kunder och leverantörer som mynnade ut i en väsentlighetsanalys.

Väsentlighetsanalys



Unilabs viktigaste hållbarhetsområden

Patientsäkerhet

- Kvalitet: rätt svar i rätt tid - bidra till god och säker vård
- Informationssäkerhet/kundintegritet

Attraktiv arbetsgivare

- Säker och hälsosam fysisk och psykosocial arbetsmiljö
- Utbildning & kompetensutveckling
- Jämställdhet, likabehandling, icke-trakasserier

Minska miljöpåverkan

- Minska miljöfarliga ämnen
- Minska avfall, öka resurseffektivitet
- Minska klimatpåverkan
- Miljökrav på leverantörer

Innovation, utveckling & samarbete

- Bidra till ökad god och säker vård

Verka för sund konkurrens

PATIENTSÄKERHET

Som leverantör av tjänster inom laboratoriemedicin och bild- och funktionsdiagnostik till öppen och sluten sjukvård är hög kvalitet, patientsäkerhet och service en självklarhet, för att klara detta har vi ett kvalitetsledningssystem. Våra uppdragsgivare är både öppen och sluten vård inom såväl offentlig som privat sektor.

Unilabs har sedan många år ett väl implementerat kvalitetsledningssystem som omfattar policy´s, kompetenskrav, arbetsinstruktioner, metodbeskrivningar, system för interna revisioner, rutin för avvikelser och kundklagomål m.m.
Målet med Unilabs kvalitetsledningssystem, är att kvalitetssäkra våra processer för att ge vår kund rätt svar i rätt tid och därmed bidra till en god och säker vård.
Att vara väl insatt i kvalitetsledningssystemet samt att följa och tillämpa det är varje enskild medarbetares ansvar. All personal har tillgång till all dokumentation i kvalitetsledningssystemet
Uppföljning av om kvalitetsledningssystemet policy och rutiner samt bedömning av dess effektivitet sker vid ledningens årliga kvalitetsgenomgång.

Laboratoriemedicinska analyser och bild- och funktionsdiagnostik har en avgörande betydelse vid diagnostik, uppföljning och behandling av patienter och genom att leverera rätt svar i rätt tid kan vi bidra till god och säker vård och vara en integrerad länk i vårdkedjan.
För att säkerställa en god kvalitet i svar på prover eller undersökningar är verksamheten ackrediterad av Swedac och granskas i enlighet med

- Medicinska laboratorier – Krav på kvalitet och kompetens ISO 15189 som omfattar laboratorierna för klinisk kemi, mikrobiologi, transfusionsmedicin och patologi.
- Allmänna kompetenskrav för provnings- och kalibreringslaboratorier, ISO/IEC 17025 som omfattar radiologi och mammografi.
- Bedömning av överensstämmelse – Krav på verksamhet inom olika typer av kontrollorgan ISO 17020 som omfattar obduktionsverksamheten.

Transfusionsmedicin har dessutom IVO och Läkemedelverkets tillstånd att bedriva blodverksamhet och framställa plasma för läkemedelstillverkning i enlighet med blodsäkerhetslagen och gällande föreskrifter.
Att Unilabs följer krav i lagar, föreskrifter och standarder kontrolleras löpande av tillsynsmyndigheterna.

Kontinuerliga uppföljningar och ständigt förbättringsarbete

Unilabs jobbar ständigt med att förbättra metoder och processer för att säkra god vård för våra patienter och kunder. För Unilabs består det systematiska patientsäkerhetsarbetet av flera väsentliga delar

- Förbättringsförslag från medarbetare, kunder och leverantörer som driver utveckling av vår verksamhet ständigt framåt. Mindre förbättringar hanteras lokalt t.ex. enligt PDCA, medan större förändringar drivs i projektform.
- Riskanalyser som utförs för att identifiera risker och möjligheter i samband med måttliga och större förändringar i verksamheten, hjälper oss att prioritera identifierade risker, vidta adekvata åtgärder och minimera oväntade händelser i samband med implementering. En riskanalys utförs med utgångspunkt från perspektiven process, kund, medarbetare, ekonomi och miljö.
  En riskanalys kan även göras på en vald del av en process som varit föremål för återkommande avvikelser.

- Avvikelsehanteringssystem för att utreda och åtgärda då något har gått fel. En utredning för att ta reda på de bakomliggande orsakerna, dra lärdomar och vidta nödvändiga korrigerande åtgärder görs lokalt på den enhet som varit involverad.
  Är händelsen/biverkningen allvarlig rapporteras den till myndigheterna enligt föreskrift.
- Synpunkter och klagomål på vår verksamhet är viktiga för Unilabs då det ger oss en möjlighet att förbättra och utveckla vår verksamhet. Den patient som lämnat en synpunkt eller ett klagomål får alltid ett svar från oss.
- Revisioner och bevittningar utförs löpande för att övervaka att vi följer lagar, föreskrifter, ackrediteringsstandarder, interna krav och kundavtal. För interna revisioner/ egeninspektioner ansvarar verksamhetens kvalitetschef, miljöchef och kvalitetssamordnare. Externa revisioner eller tillsynsbesök genomförs av Swedac, Qvalify, IVO, Läkemedelsverket eller annan utsedd myndighet.

Patientens rätt till sekretess och informationssäkerhet

Medarbetare på Unilabs behandlar dagligen en stor mängd olika patientdata och ett ändamålsenligt dataskydd är därför grundläggande för att skydda våra patienter. Vi skyddar informationstillgångar, patientdata och personuppgifter så att ingen obehörig kan ta del av, samla in, använda, ändra eller förstör dessa. Vi följer gällande lagar och regelverk för insamling och behandling av personuppgifter och ger den enskilde rätt till sin information enligt GDPR. Vid eventuella incidenter som berör patientinformation utifrån störningar på nätverk eller informationssystem rapporterar vi dessa i enlighet med NIS -direktivet.

Unilabs följer patientdatalagen och begränsar åtkomsten till information om en patient genom behörighetsstyrning där endast medarbetare som i sin tjänsteutövning behöver tillgång till ett informationssystem tilldelas en behörighet till detta. Eventuell obehörigt tillträde till patientinformation kontrolleras i form av loggvisningskontroller.

Det är viktigt att en patient eller blodgivare känner förtroende för hälso- och sjukvården, all personal på Unilabs liksom övrig personal inom hälso- och sjukvården omfattas av hälso- och sjukvården tystnadsplikt.

Kvalitetsmål, kvalitetsindikatorer och kvalitetsregister

Med utgångspunkt från identifierade avvikelser, synpunkter och risker tar verksamheten i samband med ledningen genomgång fram årliga kvalitetsmål, vilka sedan beslutas av högsta ledningen.

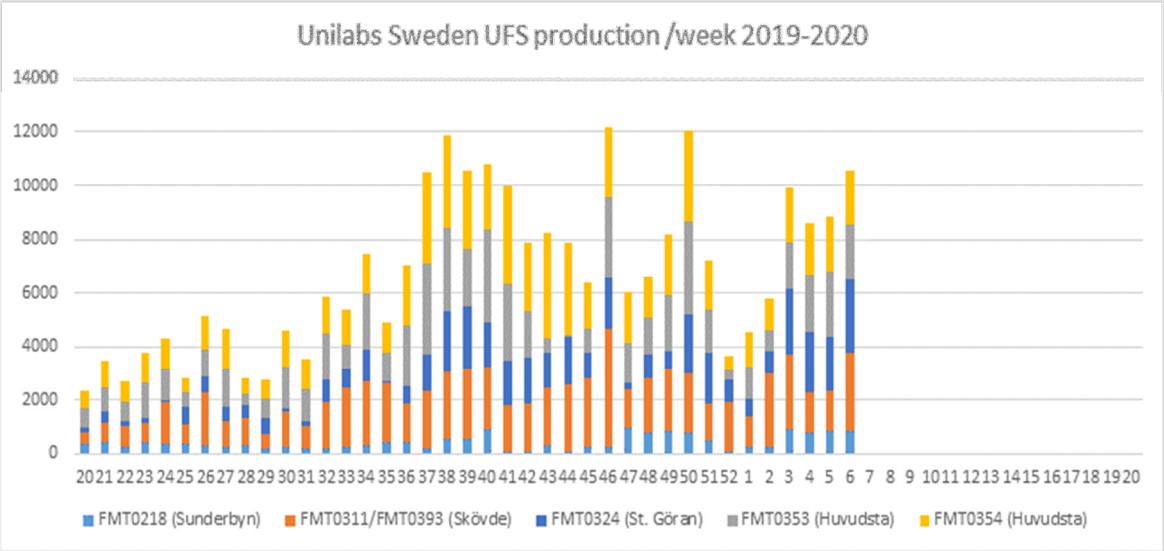
Exempel på kvalitetsmål för 2019

- Kvalitetssäkra processen för prov som saknar elektronisk labbordination.
- Se över kompetens/ uppdrag för funktionsansvariga på laboratoriemedicin.
- Patologer utbildas för att utföra digitala granskningar.
- Att val av undersökningsmetod sker utifrån medicinsk evidens och diagnostisk säkerhet.
- Att tillgänglighet för undersökning och korta svarstider bidrar till vård och behandling i rimlig tid.

Ur ett hållbarhetsperspektiv är god kompetens och kvalitetssäkra processer ett sätt att säkra att rätt svar lämnas ut i rätt tid och att analyser eller undersökning inte behöver göras om.

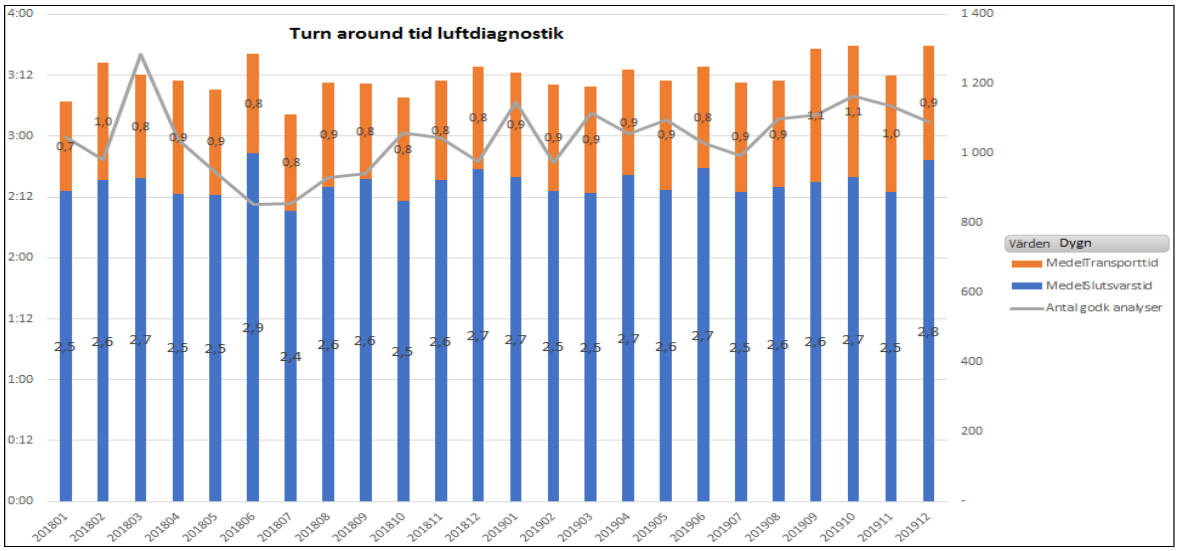
För att veta att Unilabs uppfyller såväl externa som interna krav finns ett flertal kvalitetsindikatorer framtagna, exempel på kvalitetsindikatorer är turnaround-tider, antal digitalt granskade fall inom patologi, mätning av hemolys i prover från akuten m.fl.
För vissa diagnostiska område finns nationella kvalitetsregister som Unilabs rapporterar till.

Patologi



Unilabs Patologi har målinriktat arbetat med att öka antalet patologer med behörighet att granska digitala bilder. Antalet skannade glas per vecka har successivt ökad under Q3.-Q4, vilket ger ökad möjlighet till distansgranskning, konsultation av expert m.m. och därmed förutsättningarna att ge en kund rätt svar i rätt tid och därmed bidra till en god och säker vård.

Mikrobiologi

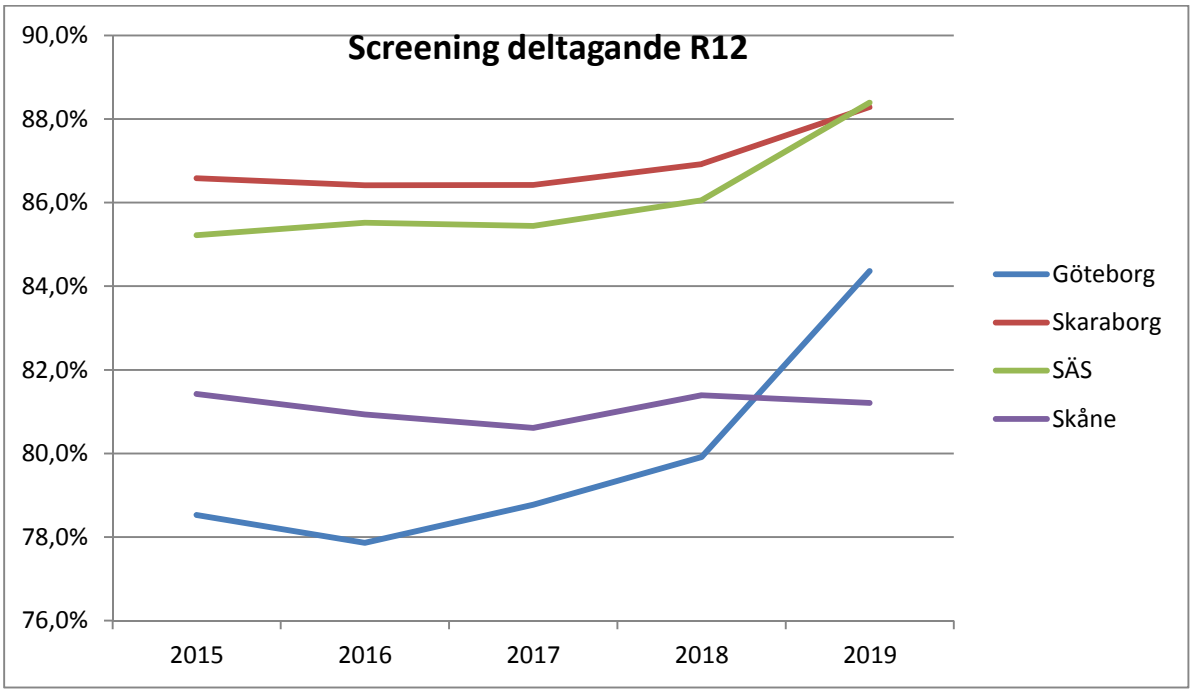


Mikrobiologen Unilabs följer löpande turnaround--tiden för bl.a. luftvägsdiagnostik för att möta kundens behov av att veta när svar på en beställd undersökning förväntas komma.

Mammografi

Unilabs mammografienhet kallade 363 831 kvinnor mellan 40 och 74 år till hälsoundersökning 2019 och hade ett deltagande på 83,6 %.

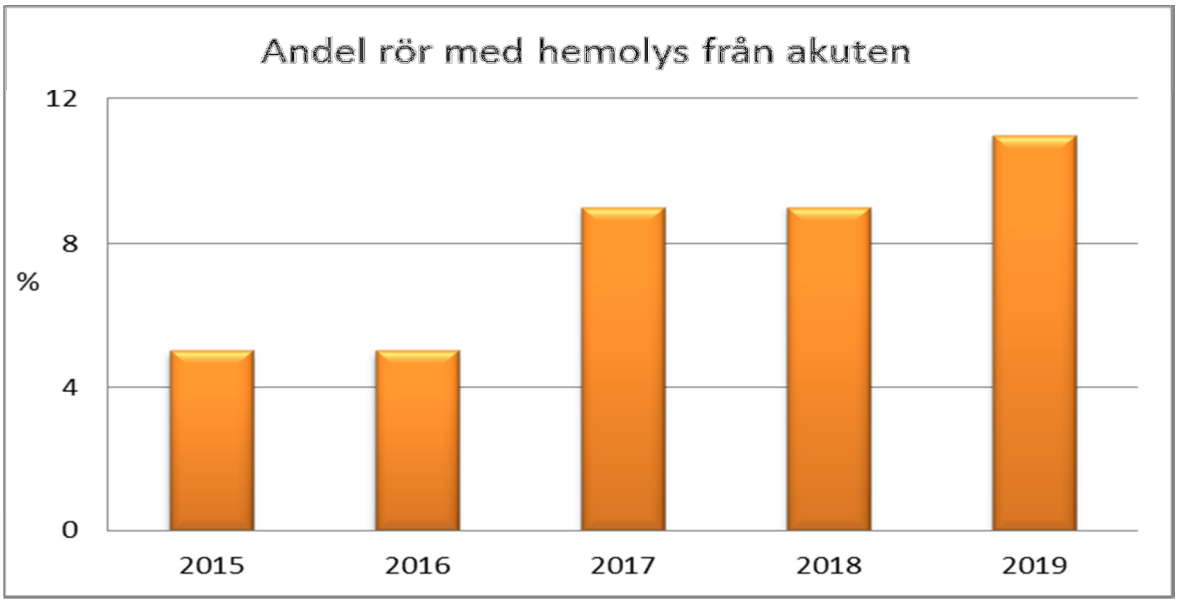
Under hela året har Unilabs haft riktade aktiviteter för att öka deltagande.



Örebro blev inkorporerat i Mammografin under 2019 med följande resultat:

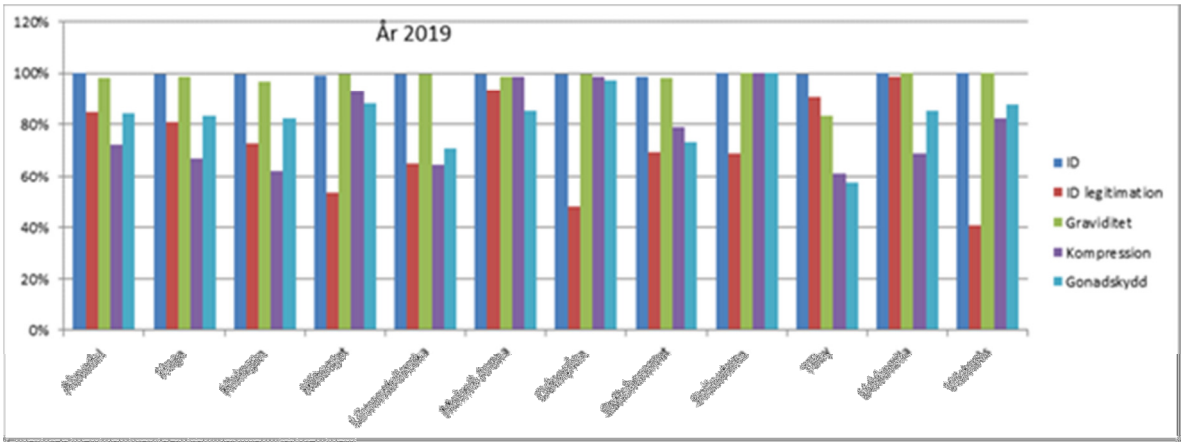
Mammografi Örebro	2019
Kallade	35 816
Screenade	29 221
Screening deltagande	81,6 %

Klinisk kemi



Resultat från mätning av andelen provrör med hemolys från akutmottagningarna. Hemolys innebär för vissa analyser att ett nytt prov måste tas och behandlingen riskerar att försenas. Unilabs genomför utbildningar och rekommenderar hur rör ska hanteras i samband med provtagningen.

Strålskydd



Årlig presentation av följsamhet kring efterlevnad av kontroll av ID, tillfrågande av graviditet samt användning av gonadskydd och kompression.

Möjligheter och utmaningar

Personalen på Unilabs har en hög kompetens och är en viktig resurs i vårt kvalitetsarbete. En framtida utmaning är både att behålla personal och upprätthålla kompetensen. Unilabs arbetar målinriktad med kompetensutveckling och har under 2019 infört e-learning för att nå ut till alla medarbetare.

ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

Vi vet att våra medarbetares kompetens och engagemang är grunden för vår framgång. För att kunna vara den samarbetspartner vi önskar behöver vi:

- Kunna rekrytera de personer vi önskar.
- Få våra medarbetare att utvecklas och vilja stanna kvar, dvs. att vara en bra arbetsgivare.
- Skapa arbetsförhållanden som motiverar oss att ta ansvar för vår verksamhet och vår personliga utveckling.

Risker och de åtgärder vi vidtar i vårt arbete för att minimera risken

Aspekt	Risk	Åtgärd för att minimera risken
Rekrytering	En risk är att inte kunna rekrytera den personal vi önskar och behöver.	Söka kandidater med närliggande utbildningar då många av våra medarbetare finns inom bristyrken.
Attraktiv arbetsgivare	En risk är att inte kunna vara en attraktiv arbetsgivare och behålla våra medarbetare.	Hålla bra introduktion. Följa upp hur medarbetare trivs genom medarbetarsamtal och medarbetarundersökningar. Ge möjlighet till utveckling genom individuella utvecklingsplaner. Erbjuda marknadsmässiga löner. Följa upp personalomsättningen.
Arbetsmiljö	Att inte kunna hålla en bra arbetsmiljö.	Genom uppföljning i medarbetarsamtal, skyddsronder utvärderar vi vår arbetsmiljö. Följa upp korttidssjukfrånvaro och arbeta med att minska denna. Jobba med jämställdhet och mot diskriminering. Till stöd finns arbetsmiljöpolicy, Policy för rehabilitering, Policy för jämställdhet.

Vår värdegrund

För att skapa de bästa förutsättningar för Unilabs framgång så har vi tagit fram en ”färdplan för framtiden” i denna har vi fångat in i vad vi valt att kalla vårt ”Mission”, ”Motto” och ”Mantra”

- Mission: “To be at the heart and start of all effective treatment decisions”. Vårt Mission förklarar varför vi gör det vi gör.
- Motto: “We provide you with answers that help give care”. Mottot beskriver hur det vi gör har betydelse för kunderna och vårdgivarna och vårt löfte till dem.
- Mantra: ‘Care Big’. Mantrat skall beskriva vilken attityd vi vill uppmuntra hos våra medarbetare. Med ”Care Big” vill vi visa på hur vi går den extra milen för kunder och uppdragsgivare externt likväl som internt. Det gör en verklig skillnad för kollegor, kunder och patienter.

För att skapa förutsättningar för våra medarbetare att kunna visa ”CARE BIG” behöver vi en företagskultur som stödjer denna tanke. För att utveckla denna företagskultur så har vi identifierat fyra handlingssätt som vi ser som nödvändiga för att förverkliga vår tanke om CARE BIG.

Vi kallar dessa våra ”Culture Building Behaviours” eller ”CBBs”.

- ***Walk in Your Customers’ Shoes*** - Genom att gå i våra kunders skor kan vi påminna oss själva om vad de behöver och se till att ge det till dem. Så ställ dig själv frågan: Hur kan du se världen genom dina kunders ögon?

- ***Bring Out The Best In Each Other*** - Hur kan du hjälpa personerna som du har kontakt med varje dag att bli ännu bättre? Vad hindrar dig från att locka fram det bästa i andra?
- ***Try New Stuff*** - Vad kan du göra för att testa våga nya saker? Kanske satsar du på något revolutionerande eller kanske du implementerar en liten förändring i en procedur. Oavsett vad det är, blir det ingenting om du inte testar det!
- ***Make a Difference*** - Titta på alla saker som du har tänkt på att förändra. Vad är det som hindrar dig från att göra det? Det är dags att göra dessa förändringar och göra skillnad. Stort som smått!

Personalpolicy och riktlinjer

Förutom vår ”Mission, Motto, Mantra” och våra ”Culture Building Behaviours” har vi en uppförandekod som samtliga medarbetare tar del av när de börjar på Unilabs. Vi har utöver detta en hållbarhetspolicy och en Code of Conduct, som tillsammans beskriver de krav som vi ställt upp avseende styrelsemedlemmarnas, ledarnas och medarbetarnas handlande och uppförande.

Dessa riktlinjer gås igenom med närmaste chef och undertecknas när medarbetaren börjar.

Vi behöver förutom en bra företagskultur präglad av ” CARE BIG” också skapa strukturer som stödjer, ger oss riktlinjer och motiverar oss att ta ansvar för vår verksamhet och vår personliga utveckling.

Detta sker bland annat genom följande regler och riktlinjer:

1. Samverkan mellan företaget och medarbetarna

Företaget strävar efter ett gott samarbetsklimat med de fackliga organisationerna och enskilda medarbetare. Detta ska ske dels genom att ansvarsfullt följa reglerna i Medbestämmandelagen och Arbetsmiljölagen om information och förhandling, dels genom öppen, ärlig och fortlöpande information och diskussion på arbetsplatsnivå, regional nivå och företagsnivå om hur verksamheten utvecklas. Samarbetsavtalet är till för att fördjupa medarbetarnas delaktighet i företagets verksamhetsidé och utvecklingen att förverkliga vår vision att vara hälso- och sjukvårdens självklara val. Målet med avtalet är att ge förutsättningar för ett positivt arbetsklimat och en god arbetsmiljö, där inflytande, delaktighet och utveckling är en naturlig del i arbetsmiljön för alla anställda.

2. Kompetensutveckling

Företaget strävar efter att erbjuda kompetensutveckling efter individens önskemål och verksamhetens behov. Det sker bland annat genom att alla anställda tillsammans med närmaste chef utarbetar en individuell utvecklingsplan. Denna fastställs vid det årliga medarbetarsamtalet mellan chef och medarbetare. Basen för all kompetensutveckling ska vara utveckling i det dagliga arbetet. Det är viktigt att i första hand utnyttja arbetsplatsen för fortsatt utveckling. Företaget ser därför positivt på föreläsningar, studiebesök, auskultationer mm både inom och utanför organisationen. Interna och externa kurser och utbildningar i mer traditionell bemärkelse är komplement till detta.

3. Ledarutveckling

Företagets vision kring ledarskap utgår från Unilabs ledarskapsidé. Det innebär en tro på människors vilja och förmåga att själva ta ansvar för sina uppgifter om rätt förutsättningar ges.
Ledarskapet innebär att man utifrån individers egenskaper och kompetenser, bygger väl fungerande team, så att helheten får ett större värde än delarna tillsammans. Företaget vill stimulera sina ledare till fortsatt personlig och yrkesmässig utveckling. Det sker dels genom ledarutveckling via Unilabs AB´s interna ledarutvecklingsprogram och andra externa ledarskapsutbildningar, dels genom möjlighet till handledning och mentorskap.
Företaget ser positivt på att ledarna deltar i egna nätverk i syfte att utveckla sig själv.

4. Lön och belöningar

Företagets strävan att ha engagerade och motiverade medarbetare med hög kompetens, förutsätter en lönepolitik som stimulerar till egna initiativ och utveckling. Grunden i lönepolitiken är individuell och differentierad lön utifrån uppsatta kriterier. Vi genomför årliga lönekartläggningar för att korrigera och uppmärksamma eventuella brister utifrån vår lönepolicy.

5. Arbetsmiljö

Företaget ska sträva efter att åstadkomma en god arbetsmiljö för medarbetarna. Detta är en integrerad och prioriterad del av chefernas ordinarie verksamhetsansvar. Arbetet ska bedrivas målinriktat, förebyggande och ska utgå från en helhetssyn på individen.

Det är viktigt att en god arbetsmiljö är en angelägenhet för alla medarbetare. Arbetet ska därför bedrivas i nära samverkan med medarbetarna och deras fackliga organisationer.

God arbetsmiljö uppnås genom att vi arbetar systematiskt med arbetsmiljöarbetet enligt de krav som myndigheterna ställer, men också genom alla andra goda insatser som stärker individen, gruppen och Unilabs som helhet.

Alla medarbetares rätt till ett årligt medarbetarsamtal med sin närmsta chef har bland annat till syfte att undersöka och följa upp den enskilda medarbetarens upplevelse av sin arbetsmiljö. Samtalet ska bygga på öppenhet, trygghet och respekt för varandra. Det ska också dokumenteras på företagets blankett för medarbetarsamtal.
Då medarbetarsamtalet är en viktig del i arbetsmiljöarbetet informeras det tidigt att samtalen kommer att hållas och att cheferna ska bereda tid för dessa. Detta för att skapa intresse från både medarbetare och chefer att ha dessa samtal. Dessa följs upp av överordnad chef.

För att fånga upp eventuella brister i arbetsmiljön har vi förutom skyddsronder och medarbetarsamtal årliga medarbetarundersökningar som görs i hela koncernen och följs upp på region och enhetsnivå. Vid behov görs även ”pulsmätningar” inom riktade områden.

Vi följer sjukfrånvaron månadsvis då sjukfrånvaron både är betungande för den anställde och ger ökad belastning för övriga medarbetare. Denna följs både centralt och lokalt av respektive enhet.

6. Arbetsanpassning och rehabilitering

Unilabs AB skall fortlöpande verka för en bra fysisk, psykisk och social arbetsmiljö. Det förebyggande arbetet är viktigt för att så långt det är möjligt förhindra ohälsa eller skada.

Syftet med bolagets verksamhet för arbetsanpassning och rehabilitering är att underlätta för den anställde att så snart som möjligt återgå till arbetet efter sjukdom eller arbetsskada. Detta innebär att Unilabs AB satsar på tidig rehabilitering.

Ett aktivt arbete med arbetsanpassning och rehabilitering förutsätter samverkan mellan den anställde, närmaste chef, företagshälsovård, facklig organisation och försäkringskassa.

7. Alkohol och droger

Denna policy gäller alla som är verksamma inom Unilabs samt personer verksamma genom underleverantörer och är en del av företagets arbetsmiljöarbete där alla medarbetare aktivt ska arbeta för en arbetsmiljö fri från alkohol och droger. Alkohol och drogproblematik är inte bara den drabbades problem utan påverkar även arbetskamrater, kunder och patienter. Därför får alkohol eller droger inte under några som helst omständigheter användas under arbetstid. Inte heller ska alkohol- eller drogbruk på fritiden inverka på arbetet.

8. Jämställdhet/ mångfald

Unilabs AB ska:

- Vara fritt från diskriminering, främlingsfientlighet, trakasserier och repressalier
- Sträva efter att spegla det samhälle vi är verksamma i beträffande etnisk mångfald
- Kännetecknas av ett arbetsklimat grundat på respekt för olikheter hos människor och kulturer
- Värdera sökanden till lediga tjänster efter deras kompetens och ingen ska sållas bort av etniska eller diskriminerande orsaker
- Verka för att jämställdhetsarbetet ska ingå som en naturlig del och integreras med övriga verksamhetsfrågor
- Verka för att kvinnor och män ges lika möjlighet till utveckling, befordran och lika lön för jämförbart arbete
- Organisera arbetet så att arbete och familjeliv går att förena oavsett kön
- Främja en jämn könsfördelning inom olika yrkesgrupper och chefsbefattningar genom kompetensutveckling eller andra lämpliga åtgärder
- Verka för att lediga befattningar söks av både män och kvinnor. Vid ojämn fördelning inom en yrkeskategori uppmuntra sökande av det underrepresenterade könet, om ej särskilda skäl talar emot sådana åtgärder.

Målet för Unilabs mångfaldsarbete är att skapa och vidmakthålla ett positivt mångfalds-perspektiv hos individen, arbetsgruppen och i företaget som helhet.
Vår policy inom jämställdhet och mångfald följs bl a upp genom årliga lönekartläggningar som görs för att se att vi håller jämlika löner. Om skevheter upptäcks görs åtgärdsplaner för detta. Ett nytt sätt att arbeta med att hitta områden där diskriminering kan uppkomma är under utveckling. Detta för att lättare se områden som behöver aktiva åtgärder och för att kunna följa upp att förbättring sker.

9. Centrala och lokala kollektivavtal

Centrala kollektivavtal mellan Föreningen Vårdföretagarna å ena sidan och Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Fackförbundet Vision, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Vårdförbundet, respektive Sveriges läkarförbund å den andra sidan, gäller mellan företaget och de fackliga organisationerna. Företaget och de fackliga organisationerna har slutit lokala kollektivavtal.

Rekrytering

Unilabs är en dynamisk organisation i ständig förändring och utveckling. Upphandlingar, organisk tillväxt och strategiska affärsinitiativ gör att vi ständigt växer. Rekrytering och behållandet av talangfulla medarbetare förblir en utmaning där verksamhetens kompetensförsörjning ständigt måste tillgodoses. Unilabs motto lyder " we give you answers that help give care". För att kunna ge våra kunder och patienter de avgörande svar vi lovar dem, krävs rätt kompetens. Det är därav centralt att Unilabs lockar till sig och behåller rätt medarbetare. Som ledande inom diagnostikområdet har Unilabs en unik och avgörande roll i att leverera och tillhandahålla högkvalitativa tjänster samt att förbättra diagnostikbranschen och svensk sjukvård över lag.
Vidare är det viktigt att försöka tänka nytt och hitta alternativa kompetensprofiler och möjligheter när vi rekryterar. Därför anställer vi lika mycket för attityd som vi gör för kompetens. Vi fokuserar utöver formell kompetens lika mycket personliga egenskaper som passar in i vår CARE BIG kultur och se individer som tillsammans med oss vill göra skillnad för våra patienter och kunder. Våra MMM och CBB ligger till grund för Unilabs rekryteringsprocess. De hjälper oss att hitta unika människor som kan styra sitt engagemang, sin passion, sin kompetens och sin erfarenhet i en riktning som är givande för anställda, kunder och aktieägare. Rekryteringar på Unilabs annonseras alltid internt för att främja intern kompetensutveckling samt behålla värdefull kompetens inom företaget. För att hjälpa oss i detta arbete har vi en väl utarbetad rekryteringsstrategi och process för att guida våra ledare i arbetet med att hitta framtidens medarbetare.

Introduktion

För att ge våra medarbetare en bra start inom Unilabs, att få dem att trivas och känna sig trygga i arbetet är introduktion en viktig del. Vi har introduktionsprogram och uppföljning med introduktionsenkät som skickas ut efter några månader till den nyanställde för att kunna följa upp att introduktionen går bra. Samtliga policys finns tillgängliga i personalhandboken och görs kända genom introduktionen som hålls med respektive chef. Ett par gånger per år anordnas gemensamma introduktionsutbildningar för alla nya medarbetare för att ytligare förankra medarbetaren i Unilabs kultur och arbetssätt.

KPI 2019

Personalomsättning för 2019 är övergripande 13,5 % vilket vi ser som ett gott resultat.
Vi kan se tendenser till högra personalomsättning i storstadsregionerna där kompetensbristen och konkurrensen kring vissa kompetenser är större.

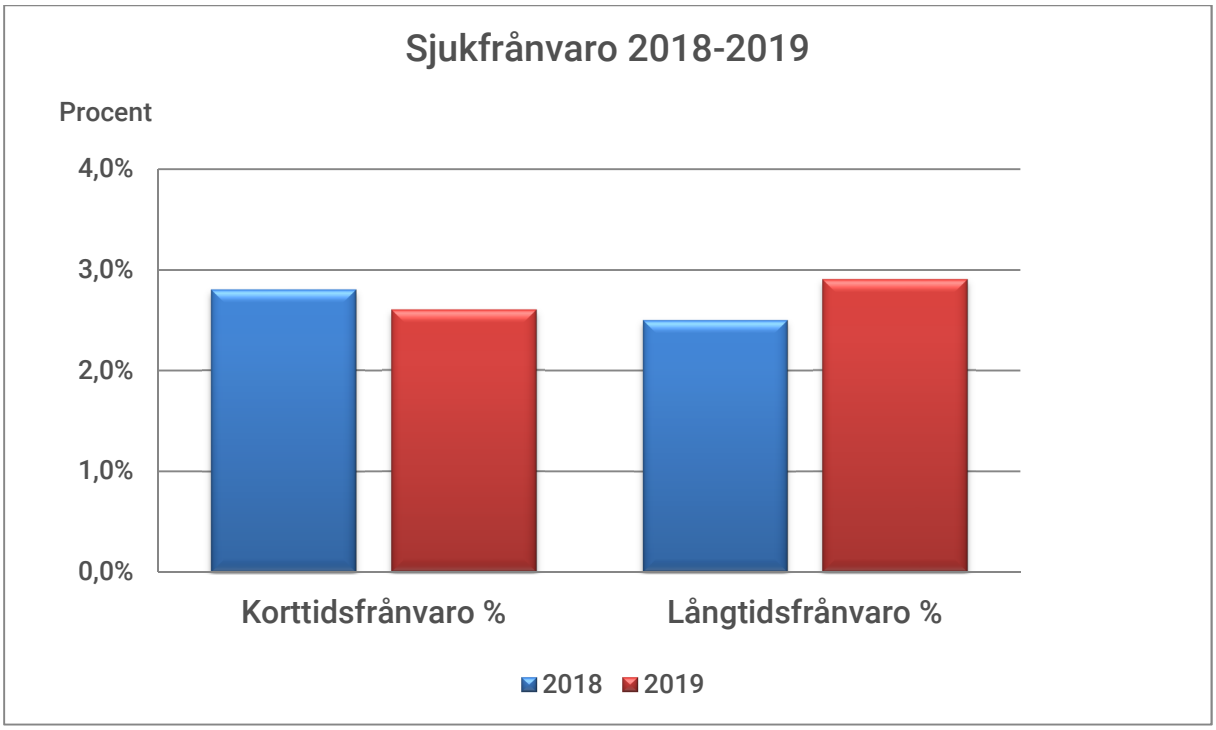
94 % av Unilabs medarbetare är tillsvidareanställda. Detta ligger helt i linje med vår strävan att kunna erbjuda rätt medarbetare en trygg anställning. Vi bedriver även ett aktivt arbete att minska vårt beroende av inhyrd personal och arbetar aktivt att i största möjliga mån undvika detta.

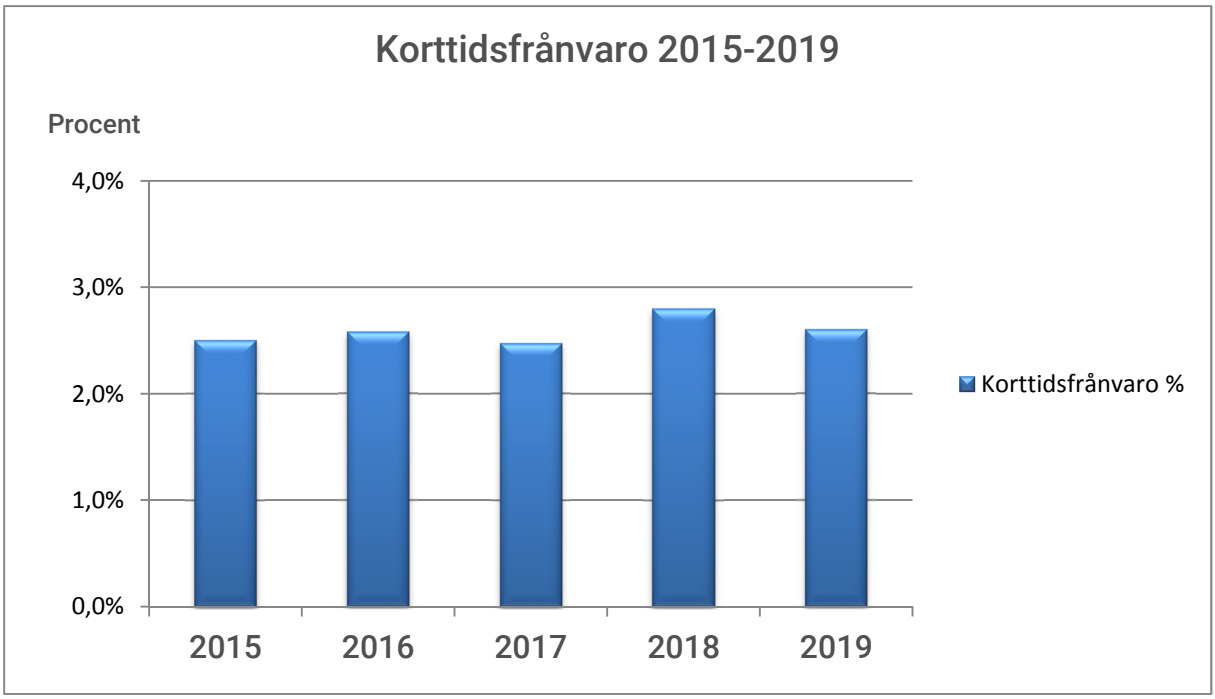
Vi är 82 % kvinnor och 18 % män och ledningen består idag av 57 % män och 43 % kvinnor.
Vi jobbar aktivt med att skapa så inkluderande och breda arbetsgrupper som möjlighet genom vårt rekryteringsarbete med stöd i vår rekryteringspolicy.

94 % av alla tillsvidareanställda genomförde medarbetarsamtal under 2019.

Sjukfrånvaro:
Vi följer sjukfrånvaron månadsvis då sjukfrånvaron både är betungande för den anställde och ger ökad belastning för övriga medarbetare. Denna följs både centralt och lokalt av respektive enhet.
Unilabs har en målsättning om att korttidsfrånvaron skall ligga under 2,5 %. För enheter över 4,0 % över mer än 3 månader tas en handlingsplan fram och analys genomförs för att komma till rätta med eventuella problem på enheterna.

Sjukfrånvaro





MINSKAD MILJÖPÅVERKAN

Unilabs ska bidra till en långsiktigt hållbar utveckling. Därför arbetar Unilabs efter ett miljöledningssystem som följer kraven i ISO 14001 och är miljöcertifierade sedan 2006. Med vårt miljöledningssystem har vi identifierat vår miljöpåverkan och åtagit oss att ständigt bli bättre. Det gör vi genom att systematiskt och regelbundet planera, genomföra, följa upp och utvärdera våra insatser i miljöarbetet.

Inom hållbarhetsområdet minskad miljöpåverkan fokuserar Unilabs främst på att:

- Minska relativ mängd, utbyte av miljöfarliga produkter och ämnen mot miljövänligare.
- Minska avfall och öka resurseffektiviteten.
- Minska klimatpåverkan.
- Ställa miljökrav på leverantörer.

Unilabs har upprättat en miljöpolicy och vi har identifierat de betydande miljöaspekterna för vår verksamhet. Vi sätter upp långsiktiga övergripande miljömål utifrån miljöaspekterna som bryts ned i lokala miljömål och indikatorer där uppföljning sker kvartalsvis.
För miljöarbetet finns en miljöorganisation där arbetet samordnas av miljöchefen. Ansvaret ligger i linjeorganisationen men miljöarbetsuppgifterna sköts på uppdrag som chefer gett till miljösamordnare för laboratorieregioner och miljöombud på enheterna.
Unilabs har sedan 2006 arbetat med att minska vår negativa miljöpåverkan inom de betydande miljöaspekterna. Styrning sker genom:

- Riskanalys - Skall beaktas vid större verksamhetsförändringar och i för övrigt identifierade situationer.
- Avvikelsehantering - hanteras i samma system som kvalitetsavvikelser.
- Interna revisioner - skall förutom att verifiera att kraven i ledningssystemet och tillhörande standards uppfylls samt om krav från lagar, förordningar och tillstånd följs, identifiera eventuella risker och förbättringsområden.
- Ledningens genomgång – genomförs för att säkerställa miljöledningssystemets fortsatta lämplighet, tillräcklighet och verkan.

Risker och de åtgärder vi vidtar i vårt arbete för att minimera risken

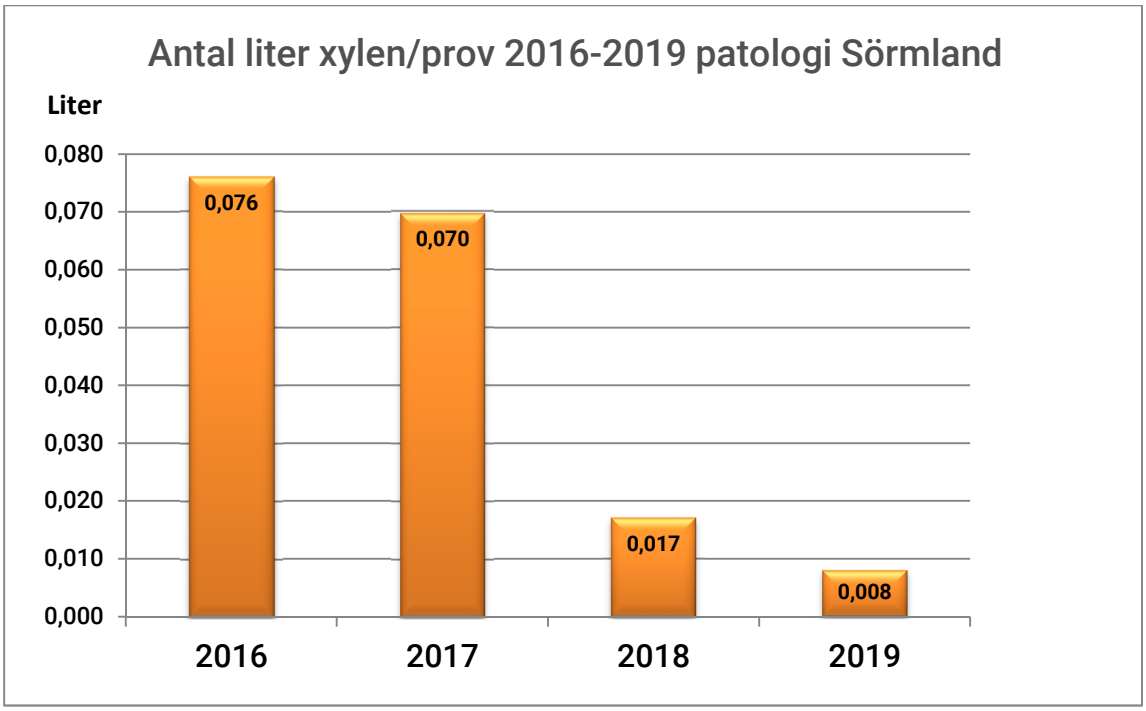
Miljöaspekt	Risk	Åtgärd för att minimera risken
Kemikalier *miljöfarliga ämnen*	Förorening av mark, vatten och luft samt arbetsmiljörisker.	Arbeta kontinuerligt med att minska relativ mängd, utbyte av miljöfarliga produkter och ämnen mot miljövänligare produkter. God kontroll av kemikalier genom kemikalie-hanteringssystem Ecoonline för kemikalieregister, riskbedömningar av kemikalier, säkerhetsdatablad och årsförbrukning av kemikalier.
Avfall *minska avfall*	Förorening av mark, vatten och luft. Ökade kostnader	Minska det farliga avfallet, större andel avfall till återvinning eller energiutvinning.
Resurs-förbrukning *resurs-effektivitet*	Ökad förbrukning av naturresurser leder till att minskade naturresurser äventyrar kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov	Återanvändning, återvinning och energiutvinning i möjligaste mån, deponi i sista hand. Beakta livscykelperspektivet vid val av produkter. Återvinning av uttjänt utrustning. Återvinning av förpackningar och förpackningsmaterial från verksamheten utifrån utvinningsmöjligheterna hos mottagaren av avfallet. Digitalisering av processer.

Miljöaspekt	Risk	Åtgärd för att minimera risken
Energi *klimat-påverkan*	Ineffektiv användning av energi ger ökade kostnader och negativa effekter på miljön.	Vid inköp välja utrustning som är mindre energikrävande och utrustning med energisparläge där så är möjligt. Stänga av elektronisk utrustning som inte används om möjligt.
Transporter *klimat-påverkan*	Växthusgasutsläpp leder till klimatförändringar och ämnen som orsakar försurning.	Samordna transporter, minimera onödiga transporter, minska transporter t ex genom att erbjuda kunderna elektroniska beställningar/svar. Digitalisering av processer.
Inköp av varor och tjänster *miljökrav på leverantörer*	Att leverantörer inte arbetar med miljöfrågor och hållbarhet i sin verksamhet och inte ställer miljö/hållbarhetskrav på sina underleverantörer.	Ställa miljökrav eller krav på miljöcertifiering hos leverantörer vid upphandling. Krav på att leverantörer ska följa Unilabs uppförandekod. Leverantörsuppföljning där miljö och hållbarhet med som parametrar. Riskbedömning vid val av nya metoder och utrustning.

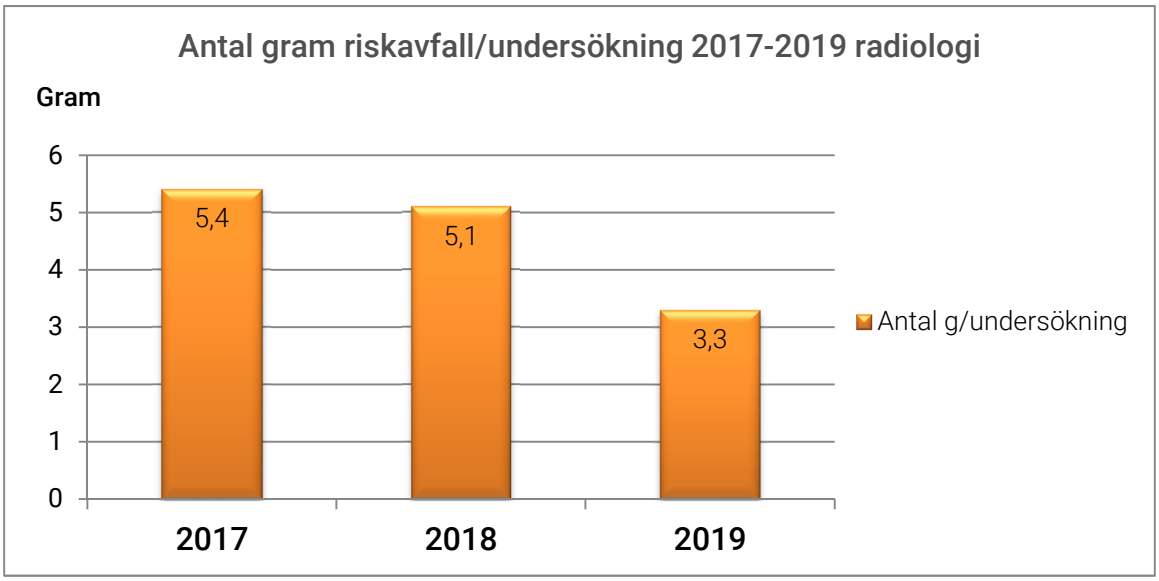
Miljöindikatorer

Miljöfarliga ämnen

Mätning av mängd xylen i relation till antal prover. Patologienheterna har minskat xylenanvändningen istället används ett arbetsmiljö- och miljövänligare alternativ i dehydreringsprocessen av vävnaderna. Det är inte möjligt i nuläget att utfasa xylen helt.



Farligt avfall



Elförbrukning

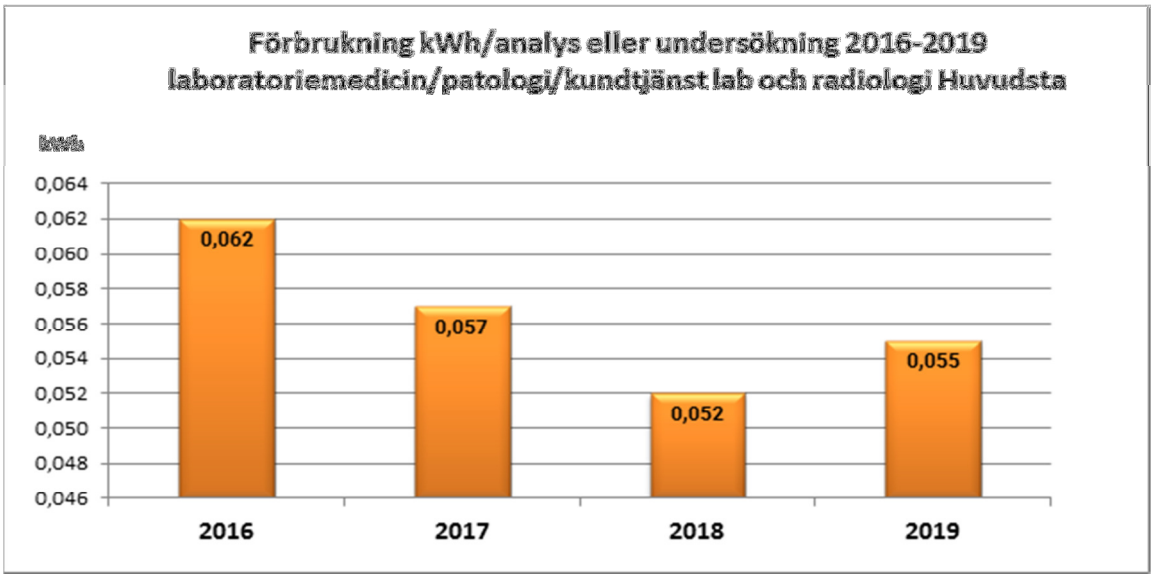
De avdelningar som finns belägna i sjukhuslokaler har energikostnaden inräknad i hyran, det finns inga egna elmätare för våra verksamheter. Våra medarbetare uppmanas att stänga av utrustning när den inte används. Det är 15 % av våra enheter som har egna elmätare så kontroll på elförbrukningen är begränsad.
I våra lokaler som vi hyr används nästan uteslutande sensorstyrning av belysning och LED-belysning. I laboratorieverksamheten på Huvudsta har vi egna elmätare och där kan vi mäta energiförbrukningen.

Under 2019 utökades lokalerna med ett våningsplan till, där två nya verksamheter tillkom.

Elförbrukningen har inte ökat nämnvärt 2019 även om lokalytan har nästan fördubblats och ombyggnadsarbetet har drivit upp elförbrukningen.

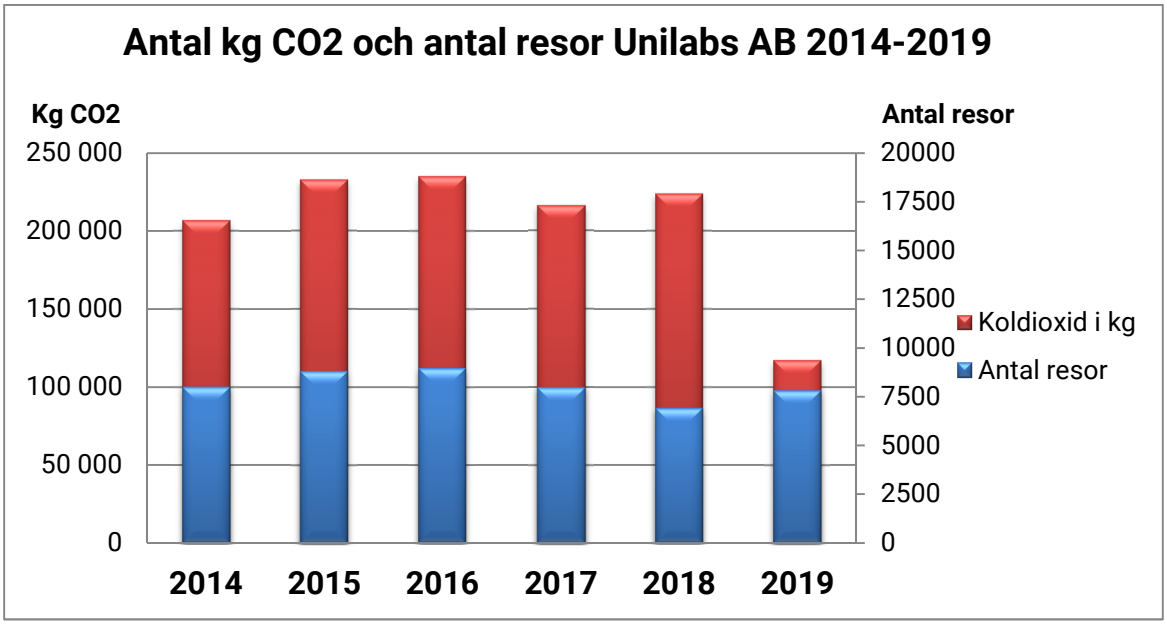
Unilabs har avtal för de enheter där vi har egna elmätare med en elleverantör som säljer miljömärkt el.

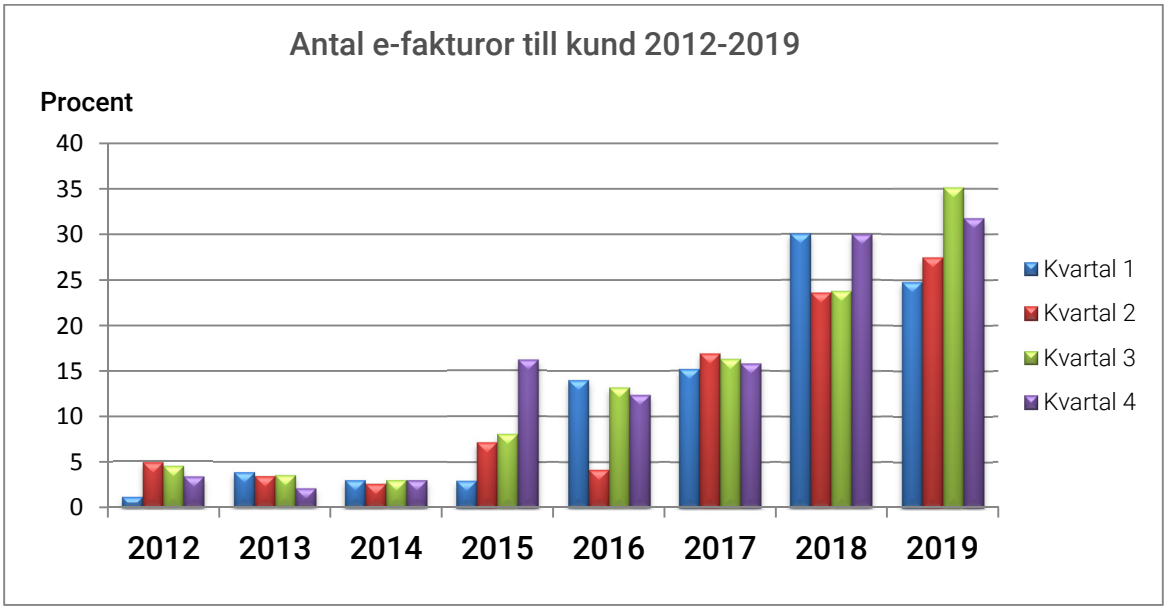
Energikartläggning genomförd 2016/2017 för de enheter där Unilabs råder över.
De förslag på energibesparingsåtgärder som resultat av energikartläggningen gav mindre energibesparingsmöjligheter. En förnyad energikartläggning ska utföras 2020/2021.



Transporter/resursförbrukning

Digitalisering av processer har en betydande positiv miljöpåverkan och minskning av den negativa miljöpåverkan.





Miljökrav på leverantörer

Unilabs har en uppförandekod som även gäller för våra leverantörer. Leverantörer ska bekräfta att de har tagit del av uppförandekoden och ska ställa motsvarande krav i sina leverantörsled. Vi har leverantörsuppföljning av de 30 största leverantörerna gällande bl a leveranssäkerhet, driftsäkerhet, servicegrad, miljö och hållbara leveranskedjor.
Alla de företagen är miljöcertifierade.

Möjligheter och utmaningar

Den fortsatta digitaliseringen möjliggör fortsatt minskad negativ miljöpåverkan och ökad positiv miljöpåverkan samt en positiv påverkan på alla övriga hållbarhetsområden.

Utmaningen är att få till ett samarbete med leverantörerna där vi gemensamt kan se över vad vi i partnerskap kan åstadkomma för att minska den negativa miljöpåverkan.

INNOVATION, UTVECKLING OCH SAMARBETEN

Ett bra samarbete och samverkan med kunder och leverantörer är viktigt för innovation och utveckling. Att vara lyhörd för kundens behov och följa den medicinska utvecklingen inom vår bransch för att ligga i framkant med att leverera högkvalitativa diagnostiktjänster.

Innovation, utveckling och samarbeten är en förutsättning för hållbar utveckling både för oss som företag samt för våra kunder, medarbetare och leverantörer.

Vi har regelbundna samråds- och avstämningsmöten med kunder och leverantörer. Kundmeddelanden skickas ut regelbundet efter planerat schema.

Kundtjänst

Vår kundtjänst för laboratoriemedicin/patologi, radiologi och mammografi har en viktig del i samarbetet med kund, som tillför värde för både kunderna/patienterna och vår egen verksamhet
Kundtjänst har direktkontakt med remittenter och patienter och arbetar för att ge dem bästa möjliga service.
Kund- och marknadssamordnare gör besök hos kunderna och ger kvalitetsstöd.
Vi återkommande preanalysdagar inom laboratoriemedicin som bidrar till ökad kunskap i preanalys och vikten i att göra rätt från början.
Föreläsningar genomförs regelbundet för remittenter.
Vi har många kunder i hela landet och ibland blir det långa resor för ett kort möte. Kund- och marknadssamordnare har tagit fram uppstartsmaterial och utbildningsmaterial att använda vid webbmöten.
En stor förbättring under 2019 var ett nytt kundregister, mer stabil miljö och många funktioner för att förbättra flöden.

Styrkor

Unilabs styrkor är att vi är en stor koncern med mycket samlad kompetens inom vårt verksamhetsområde. Metodutveckling är en viktig del i vårt arbete och att vi följer den medicinska utvecklingen för att kunna leverera högkvalitativa diagnostiktjänster som säkrar god vård.

Riskhantering

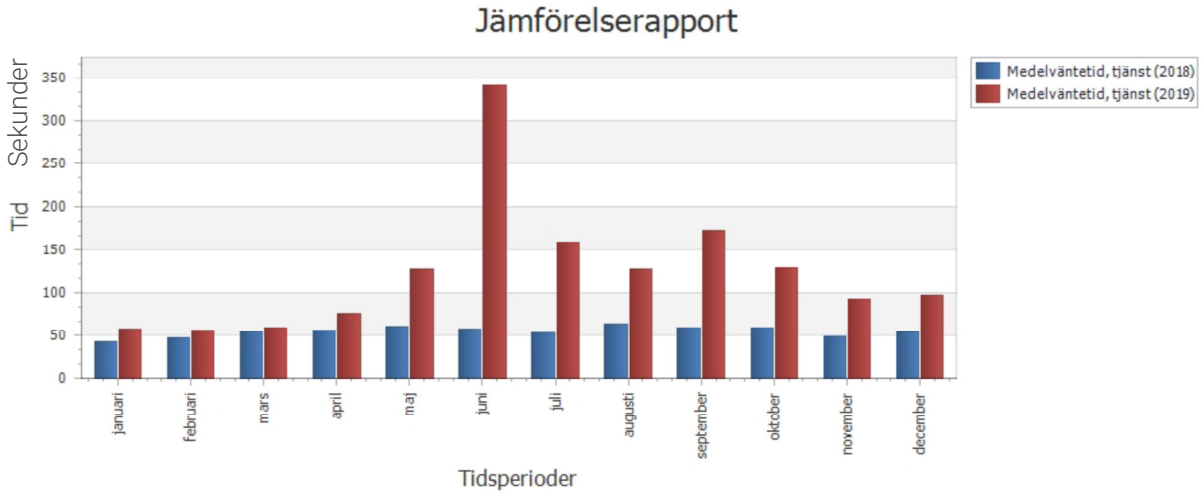
Sker efter rutin i ledningssystemet.

KPI

- Remittentundersökningar
- Patientundersökningar
- Kundtjänst
    - sker mätning av antal samtal och mail/chat
    - hur många samtal som kopplas vidare
    - medelsvarstid

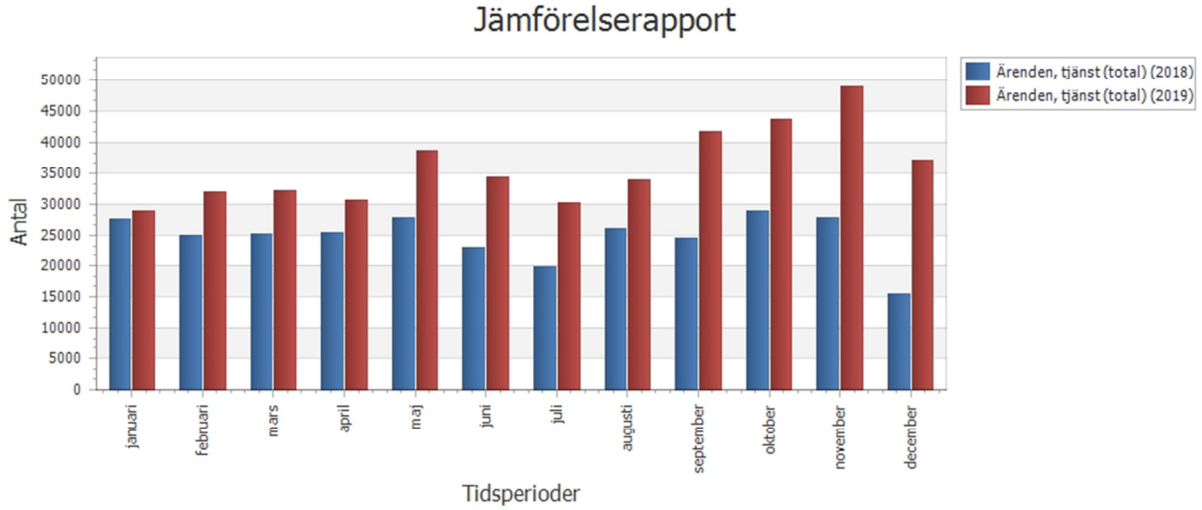
Mindre än 10 % av alla samtal kopplas vidare, resten löses av kundtjänst.

Medelsvarstid 2018-2019 kundtjänst laboratoriemedicin/patologi



Kommentar: Under sommaren hade vi bitvis längre väntetider till kundtjänst. Ett ökat antal samtal kombinerat med att det fattades medarbetare. 2 nyrekryteringar gjorda under hösten, varav en utökning. Väntetiderna har börjat gå ner men vi jobbar på att få ner dem ytterligare.

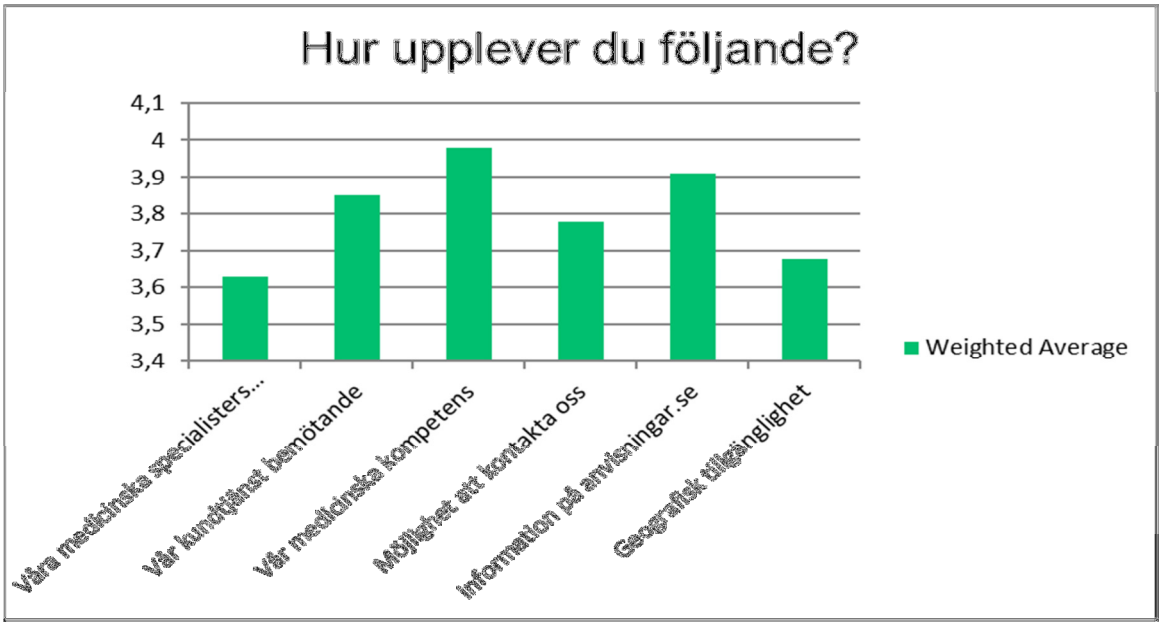
Antal samtal totalt till kundtjänst Unilabs AB 2018-2019



Kommentar: Antalet samtal under 2019 har ökat eftersom många nya kunder har tillkommit via nya kontrakt.

Remittentundersökning

Genomförd under 2019 gav betyget 3,43 av 5.

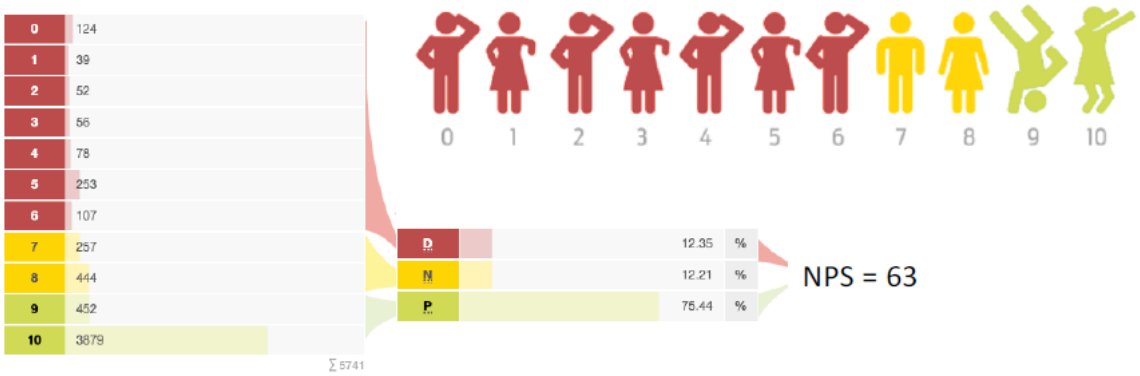


Patientundersökning

Genomförd 2019 gav en NPS (Net Promoter Score) på 63.

*Net promoter score är ett nyckeltal som används i kundundersökningar. Net promoter score bygger på frågan: ”Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera det här företaget till en vän eller kollega?” Frågan besvaras sedan på en elvagradig skala från 0-10. Net promoter score kan anta ett värde mellan -100 och 100. För att få fram värdet på NPS så räknar man andelen svar som angivits på betygen 9-10 och drar sedan bort andelen som givit något av betygen 0-6.

Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera den här mottagningen till andra?



Möjligheter och utmaningar

Att fortsätta utveckla digitaliseringen, smarta IT-lösningar, e-kommunikation, informationshantering. Satsa på även förebyggande vård. Partnerskap med kunden. Resurseffektivitet i verksamheten och hos kunden, livscykelperspektiv.

VERKA FÖR SUND KONKURRENS OCH MOTVERKANDE AV KORRUPTION

Unilabs ska verka för en sund konkurrens och motverka korruption genom en upprättad uppförandekod som gäller för både medarbetare och leverantörer.

I Unilabs hållbarhetspolicy finns riktlinjer för vårt arbete med hållbar utveckling.

Unilabs anser att de åtgärder som vidtagits i form av tydliga etiska regler en uppförandekod samt en koncerngemensam uppförandekod, samt möjlighet att anonymt rapportera oegentligheter via Speak up line motverkar korruption.

Alla nyanställda får ta del av våra Etiska regler uppförandekod och får information om vår Speak up line, information finns tillgänglig på vårt intranät samt på varje driftställe.
Alla koncernövergripande leverantörsavtal tecknas med klausul som omfattar vår uppförandekod.

Unilabs eftersträvar sund konkurrens. Sund konkurrens grundas på pris, kvalitet och service, inte på missbruk av monopolliknande omständigheter, kritik mot konkurrenter eller prisdumpning. Vi har tydliga etiska regler som reglerar hur gåvor och gästfrihet får hanteras.

Resultatindikatorer:

Om något ärende som tyder på oegentligheter inom detta hållbarhetsområde rapporteras via Speak up line eller på annat vis blir känt för ledningen.
Under de år som Speak up line har funnits har det inte kommit in några ärenden i Sverige.

RISKANALYS AV SOCIALA FRÅGOR, MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER OCH ANTIKORRUPTION

Prioritering av risker i den egna verksamheten

Mycket hög/ allvarlig risk	Hög risk
Medel risk	Låg risk

	Sociala frågor	Mänskliga rättigheter	Korruption
Patient/ prov	Risk att chaufförer ej har kollektivavtal, lagstadgade arbetsvillkor	Ingen identifierad risk	Ingen identifierad risk
Kallelse/ remiss	Ingen identifierad risk	Ingen identifierad risk	Ingen identifierad risk
Röntgen/ laboratorie-personal som utför undersökning eller analys	Risk för att trakasserier på arbetsplatsen kan förekomma	Ingen identifierad risk	Ingen identifierad risk
	Risk för psykosocial stress		
	Risk för egna personalen - Stickskada - Blodsmitta - Strålskada	Ingen identifierad risk	Ingen identifierad risk
Konsulter (enligt avtal)	Risk för påverkade arbetsvillkor då Unilabs inte har möjlighet att alltid kontrollera konsultens samtligaanställningsförhållanden		
	Risk att sortering av avfall ej görs korrekt påverkar miljö och arbetsmiljö såväl internt som externt		
Produktionsmaterial/ engångsmaterial, Instrumentering/ utrustning	Risk för korruption, brott mot arbetsmiljö, miljö och mänskliga rättigheter kan finnas i Unilabs leverantörers andra led	Tillverkning i utvecklingsländer	Tillverkning i utvecklings-länder
	Risk att interna resurser saknas för riskbedömning av leverantörs-kedjan.	Ingen identifierad risk	Ingen identifierad risk
Avfall efter användning	Risk att kemiska produkter som tidigare fasats ut kommer igen vid nytt avtal/ ny rutin/ ny instrumentering	Ingen identifierad risk	Ingen identifierad risk
	Risk att sortering av avfall ej görs korrekt påverkar miljö och arbetsmiljö såväl internt som externt		
Röntgen/ laboratorie-personal som bedömer	Risk för att trakasserier på arbetsplatsen kan förekomma	Ingen identifierad risk	Ingen identifierad risk
	Risk för psykosocial stress		
Svar till remittent/ patient	Ingen identifierad risk	Ingen identifierad risk	Ingen identifierad risk

Handlingsplan

Risker	Handlingsplan	Tidplan	Sign
Arbetsvillkor: Risk att chaufförer ej har kollektivavtal, lagstadgade arbetsvillkor	Unilabs reglerar i avtal med alla leverantör av transporter att Unilabs uppförandekod ska följas. För pågående avtal delges alla leverantörer detta via ett leverantörsbrev som inkluderar mottagningskvittens	Löpande	Inköp
Arbetsvillkor: Risk för att trakasserier på arbetsplatsen kan förekomma	Risken hanteras löpande med policyer inom Unilabs	Löpande	HR
Arbetsvillkor: Risk för psykosocial stress	Hanteras löpande genom medarbetarsamtal och tillgång till Previa	Löpande	HR
Arbetsvillkor: Risk för påverkade arbetsvillkor då Unilabs inte har möjlighet att alltid kontrollera konsultens samtliga anställningsförhållande	Enligt konsultavtal ska kontrakterad konsult följa Unilabs uppförandekod samt miljö och kvalitetssystem	Löpande	HR
Arbetsvillkor: Risk att interna resurser saknas för riskbedömning av leverantörskedjan.	Risken hanteras löpande genom att Unilabs tar del av de bedömningar och riskanalyser som regionerna genomfört, genomför egna leverantörsuppföljningar, ställer krav på egna leverantörer att följa Unilabs Code of Conduct och uppförandekod samt genom att Unilabs har avtal med sina leverantörer	Löpande	HR
Arbetsvillkor: Risk att kemiska produkter som tidigare fasats ut kommer igen vid nytt avtal/ny rutin/ ny instrumentering	Unilabs använder utfasningslistor för att bevaka kemiska produkter som ska eller har fasats ut.	Löpande	Inköp
Mänskliga rättigheter och korruption: Riska vid inköp av produktionsmaterial från utvecklingsländer	Krav på Unilabs leverantörer att ställa krav på sina leverantörer	Löpande	Inköp

Slutledning:

Inga risker med ”Mycket hög/ Allvarliga risk” har identifierats. För risker med ”Hög” och ”Måttlig” risk har handlingsplan, tidplan och ansvarig tagits fram.
Flertalet av de risker som identifierades hanteras löpande av redan implementerade åtgärder.

REVISORNS YTTRANDE/UPPFYLLANDE AV LAGKRAV

Översikt över lagkravsrapportering

Lagkrav	Väsentliga hållbarhetsfrågor	Sida
Miljö	Minska miljöpåverkan och resurseffektivitet	20-23
Sociala förhållanden/personal	Attraktiv arbetsgivare	14-19, 28-29
Mänskliga rättigheter	Patientsäkerhet, attraktiv arbetsgivare	9-13, 14-19, 28-29
Affärsetik/anti-korruption	Verka för sund konkurrens	5, 27-29

Revisorns yttrande angående upprättandet av lagstadgad hållbarhetsrapporet

Till bolagsstämman i Unilabs AB, org.nr 556118-7179

1..1 Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2019 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

1..2 Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

1..3 Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Göteborg den xx xx 2020
PricewaterhouseCoopers AB

Unilabs

Till Anders Magnussen och Daniel Körner Rask, 2020-06-24

Detta uttalande lämnas i anslutning till er granskning i enlighet med RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten av* Unilabs ABs hållbarhetsrapport som upprättats i samband med upprättande av årsredovisningen för Unilabs AB för det räkenskapsår som avslutades den 31 december 2019 och syftar till att ge uttryck för vår uppfattning om huruvida hållbarhetsrapporten har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen.

Hållbarhetsrapporten innehåller företagets information om de viktigare inslagen för förståelsen av företagets utveckling, ställning och resultat och konsekvenserna av verksamheten, däribland upplysningar i frågor som rör miljö, sociala förhållanden, personal, respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korruption. Styrelsen i sin helhet bekräftar, utifrån sin bästa kunskap och övertygelse, följande:

- Hållbarhetsrapporten har upprättats enligt årsredovisningslagen.
- Hållbarhetsrapporten innehåller inga väsentliga felaktiga uppgifter, inga väsentliga uppgifter har utelämnats och alla uppgifter är förenliga med innehållet i årsredovisningen och koncernredovisningen.

För Unilabs ABs styrelse

Andrew Derodra
Styrelsens ordförande

KONTAKTUPPGIFTER

Huvudkontor Unilabs Sverige

Unilabs AB
Råsundavägen 12, 9 tr.
169 67 Solna
Tel: +46 (0)10-275 20 00
Info.se@unilabs.com

Hållbarhetsansvarig

Marie-Louise Howett
Head of People, Culture & Communications