Kvalitet genom specialisering

2020

Hållbarhetsredovisning

Ett utmanande år med stor samhällsnytta

Under året behandlade GHP fler patienter än någonsin. Antalet människor som efterfrågar specialistsjukvård är nästintill obegränsat. GHP avlastade den nationella och internationella hanteringen av COVID-19-pandemin, samtidigt som vi fortsatte att driva utvecklingen mot en hållbar sjukvårdskonsumtion där samhällets resurser räcker till vård av fler patienter. Som en del av kärnuppdraget fortsätter arbetet för att bidra till gemensamma hållbarhetsagendor.

82 %[1]

får ett förstabesök inom 30 dagar hos GHP, jämfört med 30% inom övriga regionen[2]

GHPs verksamhet påverkar samhället på flera nivåer – människor, system och miljö. Att leverera sjukvård innebär ett stort ansvar. Därför arbetar GHP kontinuerligt med att minska de negativa effekter som verksamheten eventuellt kan ge upphov till och förstärka de positiva. En av GHPs två deviser är just det: att skapa samhällsnytta.

GHP är en ledande specialistvårdgivare på de lokala marknader där vi verkar. Under året redovisade GHP fortsatt goda resultat i nationella kvalitetsregister och i mätningar av nöjda patienter, vilket utvecklar svensk specialistkompetens, avlastar akutsjukhusen och ger fler möjlighet till en kvalitativ behandling. Det är GHPs andra devis: kvalitet genom specialisering.

Som en del av kärnuppdraget har GHP ett ansvar att bidra till gemensamma agendor och mål i hållbarhetsfrågor. Därför bedrivs ett strukturerat hållbarhetsarbete utifrån globala ramverk. Under året fortsatte utvecklingen av det arbetet, trots att pandemin medfört att koncernen ständigt behövt vara på tårna och vid behov rikta allt fokus på att både bedriva och avlasta COVID-vård.

Hållbarhetsstrategin har tre prioriteringar som linjerar med bolagets prioriteringar och affärsstrategi. De är vårdkvalitet, hållbara sjukvårdsystem och främjande av mänskliga rättigheter. GHP arbetar för att driva och leda utveckling inom de tre områdena.

Daniel Öhman, VD
Göteborg, mars 2021

OM RAPPORTEN

Den här redovisningen utgör koncernens och bolagets lagstadgade årliga hållbarhetsrapport och är en del av förvaltningsberättelsen för GHP Specialty Care AB (GHP) med organisationsnummer 556757-1103. GHP har varit verksamt sedan 2006 och är noterat på Nasdaq Stockholm, Small Cap, sedan 2008.

Redovisningen avser verksamhetsåret 2020, perioden 1 januari till 31 december 2020, och omfattar GHPs samtliga 41 företag. I enlighet med årsredovisningslagen 6 kap. 11 § har GHP valt att upprätta hållbarhetsrapporten som en separat del av årsredovisningen och rapporten överlämnades till revisorerna samtidigt som den finansiella redovisningen.

I rapporten beskrivs konsekvenser av GHPs verksamhet. I enlighet med årsredovisningslagen 6 kap. 12 § innehåller den utveckling, resultat och påverkan inom miljö, arbetsrätt (sociala förhållanden och personal), respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korruption. Inom mänskliga rättigheter förhåller GHP sig till FNs vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och åtar att respektera mänskliga rättigheter i enlighet med the International Bill of Human Rights (bestående av FNs allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, konventionen om politiska och medborgerliga rättigheter och konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter) och ILOs åtta kärnkonventioner.

Rapporten har upprättats i enlighet med GRI standards: nivå core. Det innebär bland annat att GHP genomfört intressentdialoger enligt AA1000SES och en väsentlighetsanalys för att bestämma verksamhetens väsentliga hållbarhetsområden och risker. En fullständig förteckning över redogörelserna presenteras på s. 30–31. Det här är GHPs andra GRI-rapport (senast publicerad rapport: 2020-03-27) och den är granskad av en tredje part, enligt utlåtandet på s. 29. Frågor om innehållet i rapporten refereras till sustainability@ghp.se.

1) 100% uppnår vårdgarantin för förstabesök och operation. Avser GHP Ortho Center Göteborg.
2) Ortopedipatienter hos övriga vårdgivare inom Västra Götalandsregionen. Källa: väntetider.se.

Innehåll

ÖVERSIKT

Det här är GHP 1
2020 i korthet. 2
Hållbarhetsstrategi 4

EKONOMISKT ANSVAR

Hållbara sjukvårdssystem. 6
Antikorruption 7

SOCIALT ANSVAR

Vårdkvalitet 11
Mänskliga rättigheter 15
Medarbetare 18

MILJÖMÄSSIGT ANSVAR

Miljöpåverkan 23

HÅLLBARHETSSTYRNING

Metod för väsentlighetsanalys 27
Organisation och ledning 28

ANNEX

Granskningsutlåtanden 29
GRI-index 30

”Under pandemin drabbades sjukhusen i närområdet oerhört hårt. Som privata aktörer och deras samarbetspartners gjorde GHPs kliniker sitt bästa för att hjälpa de patienter som inte kom till vid sjukhusen.”

Det här är GHP

GHP bedriver öppen- och slutenvård i Sverige och internationellt. GHP arbetar för en hög kvalitet i vården och för att samhällets resurser ska räcka till behandling av fler patienter.

För att uppnå det driver GHP kliniker fokuserade på enskilda patientgrupper. Det möjliggör en hög grad av standardisering och därmed att bli riktigt duktiga. Vi kallar det ”kvalitet genom specialisering”. Klinikerna är så självstyrande som möjligt med syftet att attrahera och utveckla dedikerade ledare och engagera medarbetare i utvecklingen av vården. Med kompetensen inom optimerade patientflöden arbetar GHP med utveckling av innovativa vårdinköpsmodeller. Kunskaperna om sjukvårdsledning exporterar GHP till Gulfregionen där bolaget nästan sedan dess start utvecklat sjukvården på plats. Gulfregionen har en hög närvaro av vårdgivare från hela världen, vilket även stimulerar kunskapsöverföring till GHPs nordiska verksamheter.

KVALITET GENOM SPECIALISERING

GHPs kliniker fokuserar på enskilda patientgrupper. Genom repetition, uppföljning och utvärdering av resultat kan komplexa moment förfinas och flöden optimeras. Det bidrar till en ökad specialistkompetens hos medicinsk personal. En hög volym i kombination med specialisering och ambitioner inom forskning bidrar också till att attrahera de bästa läkarna och sjuksköterskorna.

SAMHÄLLSNYTTA

GHPs mål är att säkerställa att varje åtgärd är den som gör mest nytta för den enskilda patienten. För samhället innebär det att varje krona bidrar på ett så effektivt sätt som möjligt till goda kvalitetsutfall. För patienten innebär det en mer tillgänglig och innehållsrik vårdupplevelse. Centrala delar för samhällsnyttan är ett etiskt affärsmannaskap och ett aktivt hållbarhetsarbete.

Affärssegment

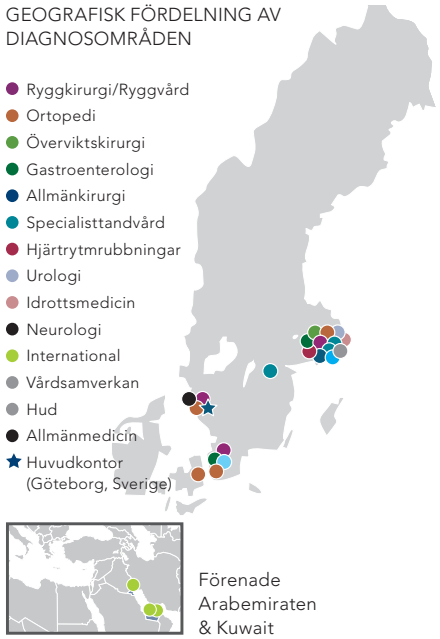
GHPs verksamhet är indelad i tre segment som alla verkar under varumärket ”GHP”. På den nordiska marknaden erbjuder GHP kliniska tjänster och partnerskapsmodeller för inköp av vård och på den internationella marknaden är GHPs tjänst sjukvårdsledning.

Norden
I Sverige och Danmark driver GHP cirka 20 specialistkliniker inom utvalda diagnosområden. GHP följer en för sjukvården utmärkande decentraliserad modell där ledande medicinsk personal blir partners och delägare. Det möjliggör rationella, realistiska och effektiva beslut. GHP deltar i nationella kvalitetsregister och arbetar för att ständigt förbättra vården genom affärsutveckling och teknologiskt ledarskap.

Vårdsamverkan
Genom strategiska samarbeten med ledande försäkringsbolag har GHP helhetsansvar för populationers hälsoutfall inom ortopedi. GHPs uppdrag är att säkerställa en högre kvalitet, service och kostnadseffektivitet. Det gör GHP genom att fokusera på hela vårdförloppet och arbeta preventivt med digitala lösningar och Big Data. En följd av arbetet är att vården kan skräddarsys för varje patient med hjälp av färre resurser för samhället.

International
GHPs internationella affärsområde utvecklar sjukvård i Gulfregionen. GHP har driftsansvar via managementkontrakt med offentliga och privata partners. Uppdragen är att införa sjukvårdskulturer och -kvalitet i världsklass och att utveckla sjukvårdssystemen på plats. I uppdragen arbetsleder GHP lokal personal och har en tät samverkan med kontraktpartners. GHP anställer sjukvårdsledningar och ett affärsutvecklingsteam i regionen som fokuserar på att etablera och utveckla specialiserade kliniker, ‘Centers of Excellence’. Vi är övertygade om att internationell handel och professionellt utbyte skapar en positiv utveckling. Ett exempel på detta är vårt arbete med hållbarhetsfrågor.

GEOGRAFISK FÖRDELNING AV DIAGNOSOMRÅDEN



2020 i korthet

EKONOMI

Förkortande av samhällets vårdköer
Under året bidrog GHP till att korta vårdköer och få ner den stora vårdskuld av operationer som Sverige står inför till följd av COVID-19, framför allt inom ortopedi och allmänkirurgi som är områdena med längst operationsköer nationellt och där GHP är en ledande vårdgivare. I Skåne togs 45% fler patienter emot från närliggande sjukhus för att avlasta dem. Periodvis tog koncernen dessutom över nya patientgrupper för att möjliggöra för akutsjukhusen att fokusera resurser. Medarbetare uppmuntrades att tillfälligt omlokaliseras till den offentliga vården för att hjälpa till i intensivvård, och medicinskt förbrukningsmaterial delades med akutsjukhusen.

Pandemisjukhus inom International
Inom International var GHP en betydande leverantör av pandemisjukvård. Det innebar ombyggnationer, omstruktureringar och omprioriteringar på kort tid. 181 COVID-19-patienter intensivvårdades under året och samtliga vårdplatser lyckades hållas öppna och bemannade genom att bredda kompetensen hos sjuksköterskor och läkare utanför deras egentliga specialistområde.

Fortsatta effektiviseringar inom nyttjande av samhällsresurser
Under året fortsatte koncernen affärsutvecklingen av patientflöden och att delta i och följa upp effektivitet i nationella jämförelser. Bland GHPs kliniker redovisades exempelvis operationstiden för en obesitasoperation som 26% kortare jämfört med medel för landet och väntetiden mellan remiss och bråckoperation som 125% kortare jämfört med medel för landet*.

Fortsatt arbete för innovation i vårdsystemet
GHP fortsatte att utveckla innovativa vårdmetoder som minskar överflödiga vårdbesök genom segmentet Vårdsamverkan. Under året förlängde ett av försäkringsbolagen samarbetet med GHP. Affärsområdet redovisade minskade kostnader för kundernas vårdkonsumtion med bibehållen kvalitet och en 97% telefontillgänglighet för patienter.

SOCIALT

Fortsatt goda kvalitetsresultat i Norden
GHPs kliniker fortsatte att redovisa goda resultat i nationella kvalitetsregister och i egna mätningar av patientnöjdhet. Patientnöjdheten uppgick till 99% och GHP redovisade exempelvis att 35% av patienter med inflammatorisk tarmsjukdom är symtomfria, jämfört med 10% som är medel för landet*.

Fortsatt goda kvalitetsresultat inom International
Arbetet med att utveckla sjukvården i Gulfregionen fortsatte. GHPs sjukhusledning uppnådde tillsammans med den lokala personalen 94% av de cirka 80 kontrakts-KPIerna för kvalitet, jämfört med 50% vid övertagandet 2016. GHP genomförde under året en intern och en extern kvalitetsgranskning av hanteringen av pandemin som båda visade goda resultat.

Prioriterad hälsa och säkerhet för anställda och arbetsledda
Till följd av pandemin bedrevs ett utökat arbete inom alla segment för att säkerställa hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Vid pandemisjukhuset inom International etablerade GHP en "staff-clinic" för personalen där det genomfördes återkommande screening, utbildning och psykologiskt stöd. Det bidrog till att endast cirka 8% av personalen insjuknade i COVID-19 under första vågen, vilket kan jämföras med internationella siffror som visar 13–25% (Sverige, Storbritannien, Spanien och Italien).

Utbildning av medarbetare och patienter för att minska smittspridning
Inom International blev utbildning och träning i COVID-19 en naturlig del i det huvudsakliga kunskapsöverföringsuppdraget. Totalt hölls över 100 utbildningar och samhällskampanjer om bekämpning av pandemin. Inom Norden informerades och utbildades patienter löpande på sociala medier, på varje kliniks hemsida, i väntrum och i det individuella mötet med patienten.

Fortsatt arbete med mänskliga rättigheter
GHP fortsatte arbetet med FNs vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, bland annat genom att fortsätta förhindra och förmildra potentiell negativ påverkan och att engagera olika nivåer i koncernen i arbetet. Under året utökade GHP intressentdialogen inom International genom att bland annat inleda samarbeten med kvinno- och barnstiftelser och lokala myndigheter, vilket möjliggjorde utveckling i svåra och viktiga frågor som bolaget är kopplat till.

MILJÖ

Fortsatt arbete med miljöcertifieringar
Trots pandemin fortsatte GHP arbetet mot det långsiktiga målet att alla kliniker ska ha en miljöcertifiering eller -diplomering. Andelen kliniker med en pågående certifiering ökade och ett internt ramverk togs fram för att förenkla och accelerera arbetet för kommande år. Det gjordes en inventering av och arbete inom koncernens hantering av farligt avfall för att säkerställa att den nya rapporteringsskyldighet som infördes under året ska uppfyllas.

Klimateffektiviseringar inom inköp av medicinskt material
GHP inledde dialoger med leverantörer för att samarbeta om minskad klimatpåverkan. Dessutom samordnade bolaget visst inköp av medicinskt material och utrustning för att på ett så snabbt sätt som möjligt hantera effekter av pandemin.

Minskade utsläpp från affärsresor
Till följd av pandemin minskade antalet affärsresor mellan bolagets kliniker och kontor genom att skifta delar av affärsutvecklingen till digitala hjälpmedel.

Fler digitala patientmöten
Antalet digitala patientmöten ökade jämfört med tidigare år, bland annat genom en ökad frekvens av digitala återbesök. GHP har de senaste åren lanserat flera digitala vårdmetoder vilket skapat en plattform för teknologisk vårddrift och kompetens inom koncernen. Inom International lanserade GHP telemedicin och egenvård vilket uppgick till cirka 15 000 vårdkontakter under året.

KPIer för klimateffektiviseringar inom International
Inom International lanserade och arbetade GHP efter miljömål och miljö-KPIer. Exempel på genomförda initiativ är utbyte av lampor till LED-lampor, användning av sensorer i gemensamma utrymmen och bevattning av grönområden med renat avfallsvatten. Dessutom inledde GHP ett samarbete med en återvinningsleverantör för återvinning av kontorsmaterial och utbildning av personal, vilket bland annat resulterade i 300 kg återvunnet plastmaterial.

2020 i korthet

HÅLLBARHETSSTYRNING

GHP fortsatte att utveckla och effektivisera styrningen av hållbarhetsfrågor med fokus på att arbeta efter nyckeltal, intern kommunikation, decentralisera ägarskapet av hållbarhetsagendan och utöka intressentdialogen inom mänskliga rättigheter. Det innebar att utöka arbetsgrupper inom International med lokala medarbetare och att öka aktiviteten inom nätverket av kvalitets- och hållbarhetsansvariga medarbetare, även om pandemin ledde till att medarbetarna ägnade en stor del av året till kliniskt arbete.

För att internt tydliggöra GHPs mål och riktning inom hållbarhetsfrågor utarbetades hållbarhetsnyckeltal för alla GHPs affärssegment. I Norden inkluderade det efterlevnad av GHPs uppförandekod, visselblåsningspolicy och leverantörskod, arbete för kvalitets- och miljöcertifiering och strukturerade arbetsmetoder inom patientklagomål och medarbetarnöjdhet. Inom International fortsatte fokuset att vara nyckeltal kopplade till FNs globala mål, bland annat mål 3 hälsa och välbefinnande, mål 10 minskad ojämlikhet och mål 16 fredliga och inkluderande samhällen. Områdena följs upp löpande i GHPs hållbarhets- och kvalitetsorganisation samt i GHPs hållbarhetkommitté.

Hållbarhetskommittén utökades, bland annat med fler affärsområdeschefer och koncernens medicinska chef, och sammankom fem gånger sedan föregående redovisning. I syfte att utveckla kompetensen inom hållbarhetsdata inkluderades hållbarhetsrapportering vid ett internt utbildningsevent för GHPs redovisningsansvariga medarbetare.

Styrningsdokumenten som GHP upprättade 2019, hållbarhetskompassen och leverantörskoden, implementerades i verksamheten. Dessutom utökade GHP den allmänna intressentdialogen och utvärderade och uppdaterade 2019 års väsentlighetsanalys. Pandemin innebar att GHP ställts inför nya risker kopplade till mänskliga rättigheter, arbetsrätt, antikorruption och miljö. Därför genomfördes en konsekvensanalys till följd av COVID-19 under året för att systematiskt arbeta med riskhantering med hjälp av det ramverk som upprättats tillsammans med en tredje part under 2019.

ÅRET I SIFFROR

21 specialistkliniker

5 driftsansvariga sjukhus

976 anställda[1]

4 länder[2]

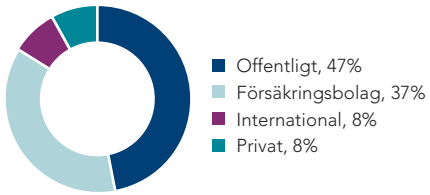
1,4 miljarder SEK nettoomsättning[3]

0,5 miljoner besök[4]

2 520 anställda och arbetsledda[5]

OMSÄTTNING PER SEGMENT, 2020

OMSÄTTNING PER KUNDGRUPP, 2020[6]



1) Antal anställda av GHP uttryckt i huvuden. Medelantalet anställda uppgick till 732.
2) Antal länder där GHP driver vård.
3) 1 371,9 MSEK. Eget kapital: 482,9 MSEK, nettolåneskuld: 169,9 MSEK.
4) Uppskattat baserad på tillgänglig data.
5) Anställda av GHP och anställda vid sjukhusen där GHP driver vård, uttryckt i huvuden.
6) Förmånstagare av GHPs tjänster är patienter som behandlas direkt eller indirekt av GHP.
* Siffror från senast publicerad årsrapport från nationella kvalitetsregister. Kvalitetsregistren beskrivs på s. 8–9.

Hållbarhetsstrategi

GHPs hållbarhetsstrategi har tre prioriteringar som linjerar med bolagets prioriteringar och affärsstrategi: vårdkvalitet, hållbara sjukvårdssystem och främjande av mänskliga rättigheter.

1. VÅRDKVALITET

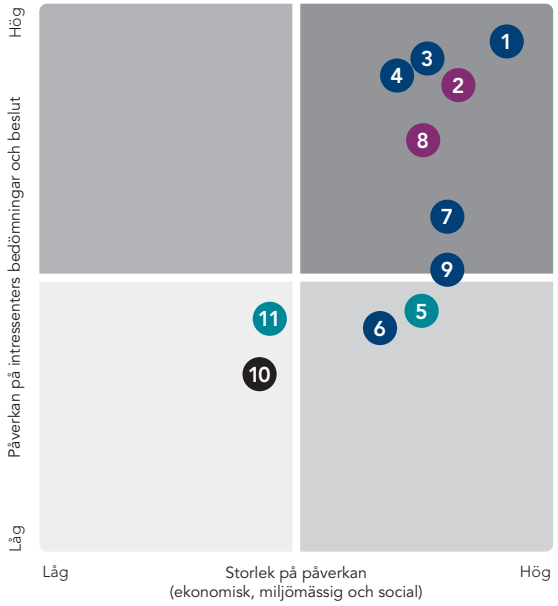
GHP är uppbyggt enligt devisen kvalitet genom specialisering och arbetar för att ständigt öka kvaliteten i varje moment i verksamheten. Ett koncerngemensamt kvalitetsarbete bedrivs för att prioritera förbättringsområden och stimulera synergieffekter. Resultaten redovisas bland annat i nationella kvalitetsregister där utfall presenteras och jämförs mellan vårdgivare. ***GHPs arbete under året beskrivs på s. 11***

2. HÅLLBARA SJUKVÅRDSSYSTEM

Sjukvård bedrivs i komplexa, resursintensiva system som involverar flera aktörer i vården av patienten. En del patientgrupper har emellertid liknande vårdförlopp som går att standardisera. Den grundläggande tanken med GHP var och är att identifiera sådan specialistvård vid akutsjukhus som skulle kunna kostnadseffektiviseras genom optimerad standardisering av väntetid, vårdtid och återhämtning. Med den kompetensen skapar GHP förutsättningar för innovation i vårdsystemet genom utveckling av kapitationsmodeller som minskar överflödiga vårdtillfällen. GHPs affärsmodell stimulerar dessutom medicinsk kompetens och underlättar vårdens sjukfrånvaroproblematik. ***GHPs arbete under året beskrivs på s. 6***

VÄSENTLIGHETSMATRIS

Alla väsentliga områden GHP fokuserar på och dess prioritering presenteras nedan. Hur de väsentliga områdena identifierats beskrivs på s. 27.



Sid 5 — Ekonomiskt ansvar
Sid 10 — Socialt ansvar
Sid 22 — Miljömässigt ansvar

KATEGORI	VÄSENTLIGA OMRÅDEN OCH PRIORITERING	PRIMÄRA SEGMENT
UTMÄRKANDE POSITION	1 Vårdkvalitet	Alla segment
	2 Hållbara sjukvårdssystem	Alla segment
	3 Främjande av mänskliga rättigheter	Norden, International
FOKUSERA	4 Attraktiv arbetsgivare	Alla segment
	5 Klimatpåverkan	Alla segment
	6 Jämställdhet och mångfald	Alla segment
SÄKERSTÄLLA	7 Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	Alla segment
	8 Antikorruption	Alla segment
	9 Dataintegritet	Norden
	10 Hållbar leverantörskedja*	Alla segment
	11 Avfallshantering	Norden

* Ekonomiskt-, miljömässigt- och socialt ansvar.

3. FRÄMJANDE AV MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

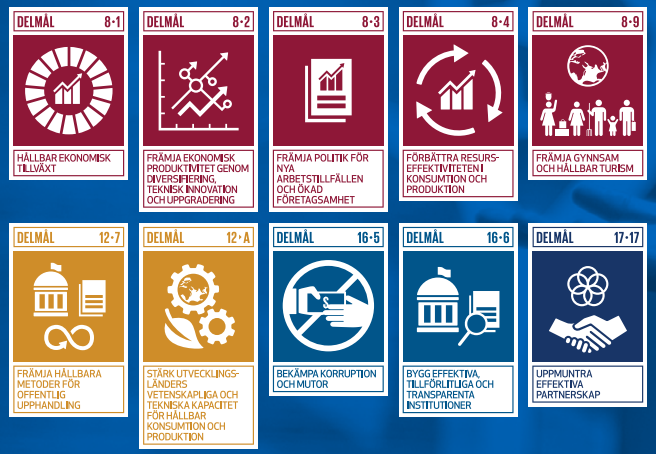
För en vårdgivare aktualiseras direkt och indirekt flera mänskliga rättigheter, till exempel rätten till hälsa, privatliv, säkerhet och likabehandling och icke-diskriminering. I Norden är rätten till likabehandling och icke-diskriminering central vid hanteringen av de långa vårdköer som samhället för tillfället står inför. Inom International verkar GHP på marknader som ibland saknar ett helhetsgrepp om vårdsystemet och vars lagar kan strida mot mänskliga rättigheter. GHP arbetar därför med FNs vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter för att bättre förstå hur bolaget kan göra skillnad. ***GHPs arbete under året beskrivs på s. 15***

Resterande del av rapporten beskriver GHPs påverkan, risker och arbete inom de väsentliga områdena.

Ekonomiskt ansvar

Den traditionella sjukhusbundna sjukvården står inför ett antal utmaningar som GHP har som mål att vara en del av lösningen på.

Globala mål som GHP arbetar för att bidra till:



100%
uppfyllande av vårdgarantin för ortopedipatienter inom Västra Götalandsregionen

97%
telefontillgänglighet för patienter inom Vårdsamverkan

18
nya intensivvårdsplatser byggda inom International

100+
överläkare sysselsatta inom International

Hållbara sjukvårdssystem

Den sjukhusbundna sjukvården har att lösa flera stora framtidsfrågor: en tilltagande brist på vårdpersonal och ett ökande vårdbehov. Samhället står inför allt längre vårdköer och en vårdskuld. För att komma till rätta med den utvecklingen måste vården bli effektivare.

VÅRT MÅL

För GHP är det strategiska fokuset att vara den vårdgivare som är bäst på att använda sjukvårdsresurserna på effektivast sätt. Som privat vårdgivare har GHP en skyldighet att använda samhällsresurser på ett sätt som avlastar offentliga vården. Målsättningen är att säkerställa att varje åtgärd är den som gör mest nytta för patienten och att inte någon vård är onödig. För att uppnå det arbetar GHP för att försöka optimera vårdkedjor och hitta innovativa lösningar för bättre resursnyttjande, högre kvalitet och service.

GHPs medarbetare är förutsättningen för arbetet med hållbara sjukvårdsystem. Hur GHP arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare beskrivs på s. 18.

OPTIMERADE VÅRDKEDJOR

Fokuserade kliniker, kostnadseffektiva flöden

GHPs kliniker är kompetenscenter med medarbetare som har stor erfarenhet inom respektive specialitet och som får göra riktigt mycket av det som de är bra på. Mängdträningen och de standardiserade vårdförloppen möjliggör att klinikens flöden och kliniska moment kan förfinas och anpassas efter den enskilda patientens behov.

Förberedda och delaktiga patienter

En patient som är förberedd för vårdmomenten inför, under och efter en behandling kan leda till en kortare vårdtid och lägre komplikationsrisk. Dessutom är delaktiga patienter ofta mer nöjda eftersom patienter efterfrågar allt mer inflytande i sin vård. Ett sådant exempel är endoskopier där det ofta är viktigt att patienten vidtagit förberedande åtgärder ett dygn före behandlingen. Därför arbetar GHP med att kontinuerligt utbilda och informera patienten vid det individuella mötet, men också via telefon, informationsblad, filmer och social media. Under året ökade GHP kommunikationen med patienter för att de ska känna sig trygga och för att minska risken för virusspridning.

Datadriven vårdutveckling

I GHP arbetar klinikerna tätt i en datadriven kultur. Centrala resurser stöttar de kliniska verksamheterna med kontinuerlig affärsutveckling. Det kan innebära kostnadsanalyser, inköpseffektiviseringar och task shifting. Både kliniska och finansiella KPIer följs upp och jämförs mellan verksamheterna, till exempel genom det löpande arbetet för att främja lägre operationsfrekvenser än andra aktörer så att ingen onödig vård bedrivs. Varje klinik har årliga resultatmål som följs upp under styrelsemöten och i det koncerngemensamma kvalitetsarbetet. Månadsvisa uppföljningsmöten av finansiella KPIer hålls för att kontinuerligt effektivisera koncernens resursnyttjande.

Transparent resultatfokus

GHP tror på att jämförelser och en transparent redovisning av resultat skapar goda incitament för förbättringar och deltar därför i tillämpliga nationella kvalitetsregister. Täckningsgraden för de register som GHP medverkar i är traditionellt sett hög och det gör registren till tillförlitliga underlag för verksamhetsutveckling. Flera läkare i koncernen har kompetens i att utveckla och driva kvalitetsregister. Med den kompetensen utvecklade International ett kvalitetsregister med COVID-19-patienter under året. Exempel på GHPs resultat i nationella kvalitetsregister presenteras på s. 8–9.

SYSTEMMÄSSIG INNOVATION

Samarbete med kunder

GHP arbetar för att tillsammans med regionerna driva frågor om effektivisering av ersättningssystem och rättvisa upphandlingskriterier. Det sker genom en löpande dialog men också i olika projektformer som kostnadsanalyser i samband med revideringar av ersättningsmetodik och -nivåer i regionernas vårdval. För att ytterligare driva en hållbar vårdkonsumtion fokuserar GHP på att utveckla innovativa kapitationsmodeller.

Fokus på hela vårdepisoden

Inom Vårdsamverkan har GHP det fulla ansvaret för att planera patientens vård. GHP fokuserar på hela vårdepisoder, det vill säga alla de vårdkontakter som behövs för att utreda eller behandla det problem som patienten sökt vård för. Det möjliggör att GHP kan samla in fullständiga data över hur olika patientgrupper söker och nyttjar vården och med den informationen utveckla vården tillsammans med våra kunder.

Nya vårdformer

GHP försöker att hitta nya vårdformer för en mer effektiv vård. Ett exempel på det är kunskapen om att vissa patientgrupper i stor utsträckning remitteras till en MR-undersökning efter sitt första läkarbesök. GHP kan därmed i stället erbjuda dessa patienter att genomföra en MR-undersökning före första läkarbesöket. Det besparar patienten ett läkarbesök och minskar kostnaden för den som betalar för vården.

LÅNGSIKTIG KUNSKAP I VÅRDEN

Stimulans och tillvaratagande av specialistkompetens

GHP har höga volymer per läkare, speciellt i jämförelse med akutsjukhusen. Mängdträningen kan utveckla färdigheterna hos personalen och bidra till ökad kompetens i vårdsystemet. Inom International, där kompetensutveckling är kärnan i GHPs uppdrag, arbetar GHP för att utveckla kompetens på klinisk, ledarskapsmässig och systemnivå.

Kunskapsöverföring till internationella sjukvårdssystem

Inom International finns möjlighet till indirekt ekonomisk påverkan från insidan av vårdsystemet, särskilt i Förenade Arabemiraten där GHP i över tio år bedrivit offentlig vård. Målet är att bygga upp välfungerande ledningssystem som kan upprätthållas oavsett operatör, bland annat genom att bemanna med kompetent personal, införa policyer och riktlinjer och att utforma och arbeta efter resultatmått för kvalitet och effektivitet. För att säkerställa hållbarheten läggs stor vikt vid rekrytering och utveckling av lokal personal. Cirka 30% av den administrativa ledningsgruppen och cirka 25% av den kliniska ledningsgruppen är från lokalsamhället, d.v.s. födda i Förenade Arabemiraten och nästan uteslutande från Ajman. Förutom lokal kompetens arbetar GHP för att stötta lokala leverantörer. 100% av sjukhusets inköpsbudget för 2020 gick till leverantörer registrerade i landet.

Under GHPs ledning har sjukhusen JCI-ackrediterats och under året ackrediterades sjukhusets laboratorium enligt ISO 15189, trots att verskamheten under delar av året var i katastrofläge. Gulfregionen har traditionellt sett en hög grad av medicinsk turism som innebär att patienter reser utomlands för vård. Genom att utveckla den lokala sjukvården kan en högre andel av vården utföras på plats. Under året introducerade GHP KPIer per vårdavdelning kopplade till volymer, produktivitet och effektivitet för att utvecklingen ska ske på alla nivåer. Ett annat fokus var utveckling av digital vård. I de lokala vårdsystemen är tjänster som digitala läkarbesök och hemmonitorering sällsynta och centralt i det arbetet var därför ett särskilt fokus på patientsäkerhet och dataintegritet.

Avlastning och drift av COVID-19-vård

Under året bidrog GHP till att korta vårdköer och få ner den stora vårdskuld av operationer som Sverige står inför till följd av COVID-19. Periodvis tog GHP över nya patientgrupper för att möjliggöra för akutsjukhusen att fokusera resurser. Medarbetare uppmuntrades att tillfälligt arbeta i den offentliga vården och hjälpa till i intensivvården och andra resurser som medicinskt förbrukningsmaterial delades med akutsjukhusen.

Under pandemin drabbades sjukhusen i närområdet oerhört hårt och som privata aktörer och deras samarbetspartners gjorde GHPs kliniker sitt bästa för att hjälpa de patienter som inte kom till vid sjukhusen till följd av bland annat nedstängda elektiva operationer. Exempelvis, vid GHP Gastro Center Skåne ledde det till flera insatser som omställning av vård och extra arbetspass för att stötta deras region. Kliniken tog emot nya patientgrupper som de har kompetens för men normalt inte tar emot. Det gällde framför allt endoskopier och urologi där bland annat stöttning avseende SVF (Standardiserade vårdförlopp på cancermisstankar) öppnades för dessa patientgrupper. Kliniken öppnade också upp för fler operationsdagar och tog emot ett utökat antal elektiva operationer inom sina normala operationsområden som urologi, endokrinkirurgi och allmän kirurgi. Det ledde till stora insatser under 2020 som resulterade i att kliniken tog emot 45% fler patienter från närliggande sjukhus för att avlasta dem under pandemin. I första hand försökte man utöka mottagande av de patienter man normalt handlägger vid kliniken men i enstaka fall öppnades det också upp verksamhet för patientgrupper på andra indikationer som cancerutredningar inom urologi och mag-tarmområdet.

Inom International var GHP en betydande leverantör av pandemisjukvård. Det innebar ombyggnationer, omstruktureringar och omprioriteringar på kort tid. Genom en kombination av åtgärder lyckades GHP bland annat öka antalet intensivvårdsplatser från 12 till 30. Samtliga vårdplatser lyckades hållas öppna och bemannade under pandemin genom att bredda kompetensen hos sjuksköterskor och läkare utanför deras egentliga specialistområde. Cirka 180 patienter intensivvårdades, 1 000 COVID-19-patienter vårdades totalt och 23 000 COVID-19-tester gjordes under året. Dessutom lyckades prioriterad COVID-19-vård hållas fri från vård av diabetiker, dialyspatienter, kvinno- och förlossningsvård, barnsjukvård, traumasjukvård och övriga högprioriterade patientgrupper. I Kuwait bedriver GHP privat sjukvård och hade under året möjlighet att avlasta COVID-19-vården genom ett samarbetsavtal där stora delar av sjukhuset tillägnades barnsjukvård.

Antikorruption

Som vårdgivare är det viktigt för GHP att förvalta det förtroende som ges av patienter, medarbetare och samhället i stort. Det är avgörande att intressenter kan lita på att GHP bedriver verksamheten med hög integritet och i enlighet med högt ställda etiska standarder.

Nolltolerans mot korruption

I begreppet korruption inkluderas inte bara givandet och tagandet av muta, utan även andra typer av oegentligheter som exempelvis intressekonflikter, nepotism, förskingring, utpressning och konkurrensbegränsande aktiviteter. Inom GHP accepteras inga former av korruption. Alla medarbetare, inklusive personer i ledande ställning, ska undvika alla situationer och ageranden som påverkar eller riskerar att påverka objektiviteten i bolagets patientvård eller affärsbeslut. Inom GHPs verksamhet förekommer störst risk för korruption i samband med inköp, förskrivning eller distribution av läkemedel och medicinsk utrustning eller patientremittering. Risken föreligger primärt inom International då de marknaderna inte är lika strikt reglerade som i Norden.

Styrning och uppföljning

GHPs uppförandekod anger företagets värdegrund och de etiska ramarna för verksamheten. Uppförandekoden innehåller bland annat riktlinjer kring mutor, intressekonflikter, konkurrensbegränsande agerade och affärsetik. Genom GHPs visselblåsarfunktion kan interna och externa intressenter anonymt rapportera misstankar om oetiska och olagliga beteenden, beteenden som strider mot uppförandekoden eller hotar GHPs organisatoriska integritet. Det förekom inga bekräftade fall av korruption under 2020 och GHP var inte i några rättsfall kopplade till anti-konkurrens. För att minimera och motverka risker för korruption genomförs regelbundna internkontroller. Under året utökade GHP metoderna för internkontroll inom International genom nya rutiner. GHP fortsatte också utbildningsinsatserna för att höja den interna kompetensen och öka förståelsen för vikten av ett aktivt antikorruptionsarbete. Det arbetet planerar att fortsätta under kommande år och även inkludera chefer för de nordiska dotterföretagen.

Exempel från GHPs tre största specialistområden

Nedan presenteras resultat i nationella kvalitetsregister från årsrapporter som offentliggjorts 2020. Det innebär att resultaten uppnåtts före 2020 och därmed inte visar eventuella effekter av COVID-19. De nationella kvalitetsregistren ger kunskap om hur vården och omsorgen fungerar och kan förbättras. Registren mäter olika indikatorer och olika KPIer är därför demonstrerbara för olika patientgrupper. GHP redovisas ibland som en sammanslagning av flera GHP-kliniker och ibland som en enskild klinik. Det är också nämnvärt att akutsjukhusen ofta har en annan case mix än GHP, bland annat till följd av olika uppdragsbeskrivningar i regionernas vårdavtal.

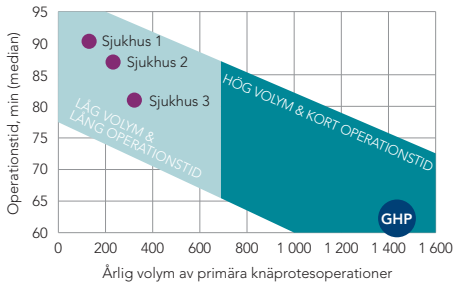
GHP arbetar för att vara ledande på varje lokal marknad inom storlek och kvalitet.

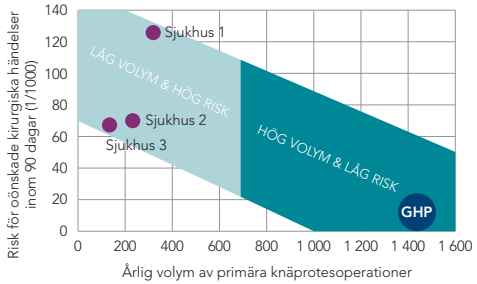
ORTOPEDI

GHP deltar bland annat i Svenska Höftprotesregistret, Svenska Knäprotesregistret, Svenska Korsbandsregistret och SweSpine.

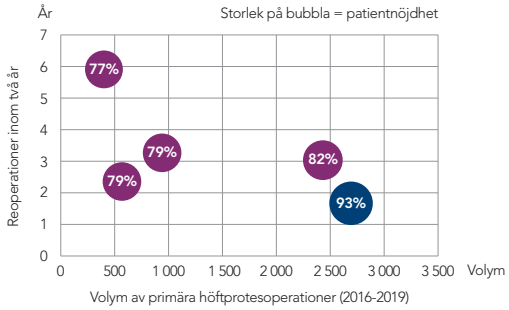
- GHP gör flest ryggkirurgiska operationer i Sverige
- GHP gör flest primära höftproteser i Sverige
- GHP gör näst flest primära knäproteser i Sverige
- GHP gör flest primära korsbandsrekonstruktioner i Västra Götalandsregionen

KNÄPROTESER

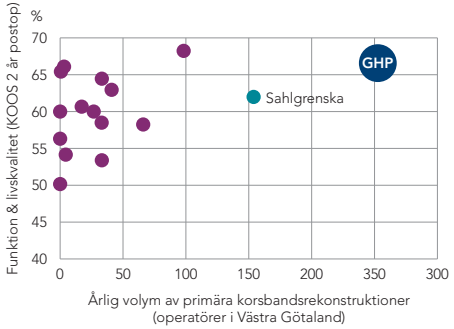




HÖFTPROTESER



KORSBAND



EXEMPEL PÅ HUR GHPS ARBETE KAN BIDRA TILL EFFEKTIVISERINGAR FÖR SAMHÄLLET

1. Snabb vård
- Väntetider
  - Till mottagningen
  - Till operation eller behandling
- Vårdtid, vårddygn

2. Minimala resurser
- Behandling eller operation per läkare
- Flödesoptimering

3. Goda utfall
- Komplikations-frekvenser
- Patientnöjdhet

De här tre har alternativkostnader för samhället som GHP kan påverka

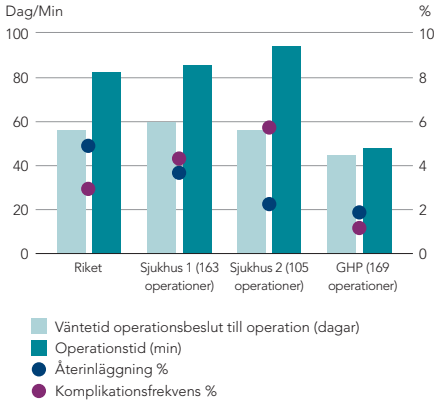
SPECIALISTOMRÅDEN

KIRURGI & GASTROENTEROLOGI

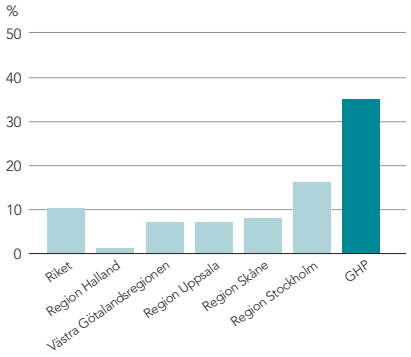
GHP deltar i SOReg, GallRiks, Svenskt Bråckregister och SWIBREG.

- GHP gör tredje flest obesitasoperationer i Region Stockholm
- GHP gör 7% av alla bråckoperationer i Sverige
- GHP gör näst flest elektiva galloperationer i Region Skåne
- GHP behandlar flest patienter med inflammatorisk tarmsjukdom i remission i Region Stockholm

OBESITASOPERATIONER

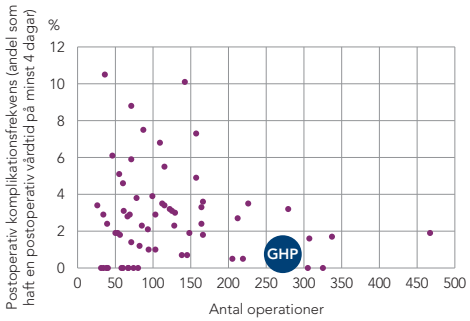


INFLAMMATORISK TARMSJUKDOM

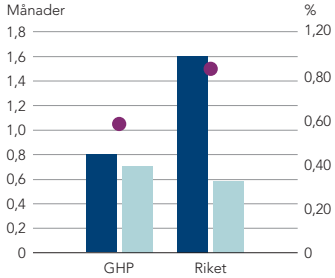


Andel patienter i remission i förhållande till totalt antal patienter registrerade

GALLSTENSKIRURGI (ELEKTIV)



BRÅCKOPERATIONER



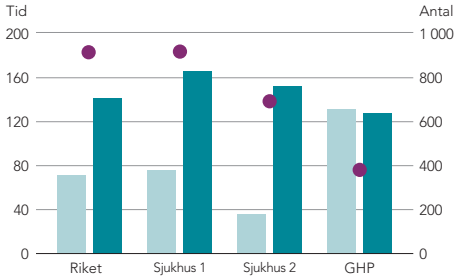
- Väntetid mellan remiss och bråckoperation (mån)
- Andel med lägsta smärta 1 år efter bråckoperation, primära operationer
- Andel bråckplastiker som omopererats för recidiv inom 3 år, primära plastiker

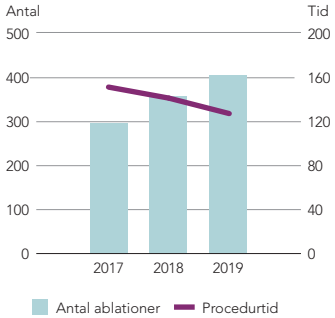
ARYTMI

GHP deltar i Nationellt Kvalitetsregister för Kateterablation.

- GHP gör näst flest förmaksflimmerablationer i Sverige

FÖRMAKSFLIMMERABLATIONER



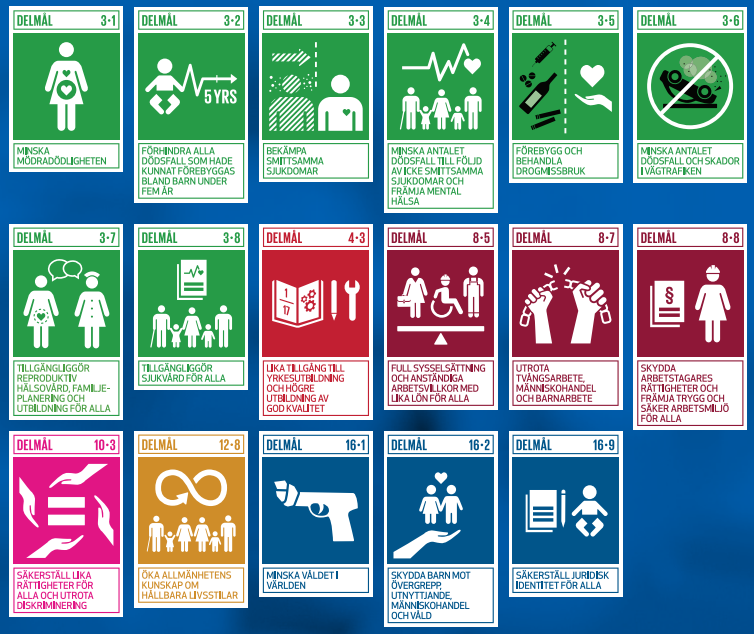


- Procedurtid
- AF-ablationer per abladör
- Stråldos

Socialt ansvar

Som vårdgivare påverkar verksamheten många människor och med det kommer ett ansvar.

Globala mål som GHP arbetar för att bidra till:



99%
av GHPs patienter skulle rekommendera mottagningen till andra

94%
uppfyllande av KPIer kopplade till vårdkvalitet inom International

5 500+
vårdbesök finansierades av välgörenhet inom International 2019 och 2020

88%
av läkarna i Ajman anser att ledningen har förväntningar inom och skapar en kultur för patientsäkerhet

Vårdkvalitet

Som vårdgivare är det självklart att patienters hälsa och säkerhet är av högsta prioritet och arbetas systematiskt med i alla vårdtjänster. En hög vårdkvalitet är avgörande för bolagets framgång och fortsatta existens.

Kvalitetsarbete

I GHP bedriver respektive vårdenhet ett kvalitetsarbete för att löpande utveckla och utvärdera vården. GHP har dessutom en kvalitetsorganisation med kvalitetsansvariga medarbetare vid varje klinik och resurser på koncernnivå. Koncernen har en medicinsk chef och lägger stor vikt vid att rekrytera kompetent personal, rapportera incidenter och avvikelser, delta i alla tillämpliga kvalitetsregister och kontinuerligt följa upp resultat. GHP har ett koncerngemensamt enkätverktyg som systematiskt och löpande mäter upplevd kvalitet och nöjdhet. Alla GHPs patienter mottar en enkät där hälsa och säkerhet utvärderas och resultatet ligger till grund för förbättringar (100%). Den höga patientnöjdheten tyder på att GHPs kvalitetsarbete ger fortsatt positiva resultat. Jämförelser och benchmarking är viktiga delar i kvalitetsarbetet. GHP deltar i oberoende mätningar som den nationella patientenkäten och mätningar som görs i nationella kvalitetsregister. Dessutom görs nationell benchmarking kontinuerligt för ett ständigt utbyte av kunskap och erfarenheter.

Kvalitetsarbetet följs upp internt genom månatliga KPI-rapporter baserade på utvalda nyckeltal. Mätningarna görs på kvalitet utifrån medicinska resultat, effektivitet, produktivitet och kvalitet ur ett patientperspektiv. Förutom månatliga rapporter summeras kvalitetsarbetet årsvis på kliniknivå genom patientsäkerhets- och kvalitetsberättelser. Rapporterna ligger till grund för uppföljning, identifiering av förbättringsmöjligheter och extern kommunikation. Flera av klinikerna är kvalitetscertifierade enligt ISO 9001 eller KIV, Kvalitet i Vården. GHPs mål är att alla kliniker ska ha någon form av certifiering.

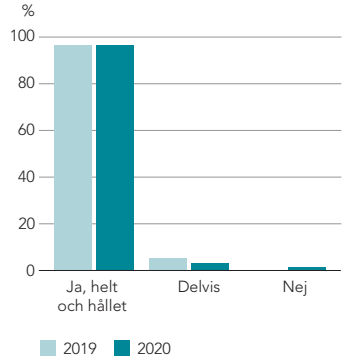
Exempel på åtgärder för patienters hälsa och säkerhet i och med COVID-19

Under året arbetade GHP med information och rådgivning till patienter för att minska smittspridningen av COVID-19 och för att patienter ska känna sig trygga. Det innebar till exempel informationsfilmer på GHPs hemsidor och social media, informationsskyltar i väntrum, rådgivning via telefon och löpande kampanjer. Vid flera av GHPs kliniker fördes telefonsamtal med varje patient där möjlighet gavs till ombokning av tid.

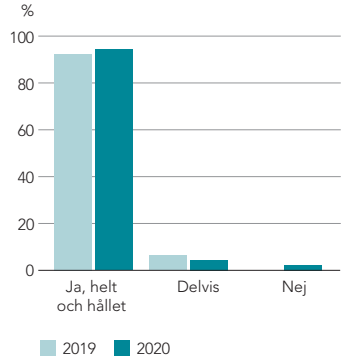
Andra exempel på åtgärder under året:

- Följt nationella och regionala råd och riktlinjer
- Använt skyddsutrustning som munskydd och/eller visir i kontakt med patienter
- Minskat antalet personer i väntrum
- Regelbundet tvättat och saniterat ytor
- Undanbett anhöriga på kliniken förutom i undantagsfall
- Ställt krav på att patienter behöver vara symtomfria och utökat möjligheter att lämna återbud
- Infört telefontolkar i stället för fysiska tolkar

KÄNDE DU ATT DU BLEV BEMÖTT MED RESPEKT OCH PÅ ETT HÄNSYNSFULLT SÄTT AV VÅRDGIVAREN?



SKULLE DU KUNNA REKOMMENDERA MOTTAGNINGEN TILL ANDRA?



ANDEL KLINIKER MED KVALITETSCERTIFIERING

Dataintegritet

Ett ändamålsenligt dataskydd är grundläggande för att skapa förtroende hos patienter. Bristande rutiner för att bevara patienters sekretess och integritet riskerar att skada patienter, GHPs rykte och affärsrelationer. Respektive vårdenhet ansvarar för att säkerställa integritet och sekretess. I Norden har GHP koncerngemensamma policyer för behandling av personuppgifter som beskrivs i GHPs uppförandekod och integritetspolicy som är tillgänglig för patienter. Patienters upplevda jämlikhet i vården följs upp i det löpande patientnöjdhetsarbetet. GHP har processer för att följa upp incidenter mot dataskydd och diskriminering, i ett koncerngemensamt ekonomisystem och via GHPs visselblåsningskanal. Inga klagomål om brott mot dataskydd inträffade i GHPs verksamhet under året.

Kvalitetsarbete på GHP Spine Center Göteborg

GHP Spine Center Göteborg arbetar med hållbarhet på flera sätt. Varje vecka hålls teamkonferenser med hela läkargruppen där speciellt besvärliga eller ovanliga fall gås igenom. Röntgenbilder och sjukhistoria penetreras noggrant och det fattas ett gemensamt beslut om vilken behandling som ska föreslås patienten. I de fall operation inte förväntas vara till gagn för patienten avrådes från operation helt och hållet.

Varje kvartal hålls dessutom så kallade M&M-konferenser (mortalitet och morbiditet). Här genomgås resultaten med avseende på komplikationer för det senaste kvartalet och vad som kan göras för att minska antal och svårighetsgrad av sådana komplikationer. Dessutom genomgås fjolårets patienter som vid 1-årsutvärderingen inte ansett sig blivit förbättrade (eller t.o.m. försämrade) av den operation som de genomgick. Bilder och sjukhistoria genomgås noggrant och i läkargruppen granskar man nu varandras fall i stället för sina egna. Man försöker hitta och förstå vad som låg bakom den uteblivna förbättringen för varje enskild patient och se om man i framtiden kan identifiera patienter med liknande riskfaktorer för utebliven förbättring. På så sätt kan man ge dessa patienter mer korrekta rekommendationer inom vård och behandling. Till exempel så kan man identifiera patientgrupper som sannolikt inte kommer att ha nytta av en operation och i så fall avråda från att genomgå en operation överhuvudtaget.

GHPs mätningar av patientnöjdhet är en central del i kvalitetsarbetet. Andelen patienter som helt och hållet eller delvis kan rekommendera GHP Spine Center Göteborg till andra uppgick under året till

99,5%

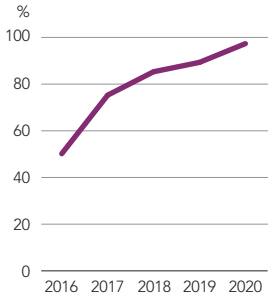
VÅRDKVALITET

Skapande av en kvalitetskultur inom International

I GHPs sjukhusledning läggs stor vikt vid ett uppmuntrande och tillåtande ledarskap och det är en bidragande faktor till en förbättrad patientsäkerhetskultur. Genom ett sådant ledarskap skapar GHP en kultur där patientsäkerhet är i fokus och där skulden för incidenter inte läggs på den enskilda individen. Det har ökat kvaliteten på vården och den lokala kompetensen. GHP anordnar kontinuerliga kompetensutbytesprogram mellan sjukhusen och GHPs nordiska verksamhet, "Visiting Physician Programs", som bidrar till kompetensutveckling. GHP anordnar åtta program per år. De två senaste åren har sjukhusen i Ajman deltagit i en studie om patientsäkerhetskulturen. Undersökningen genomförs av en tredje part och baseras på en internationell metod från Agency for Healthcare Research and Quality. Cirka 60% av personalen deltog 2020 och resultaten överträffar genomsnittet i Arabregionen för 10 av 12 parametrar och för majoriteten av parametrarna överträffar sjukhusen svenskt genomsnitt. Cirka 85% upplever att de får information om incidenter i verksamheten, feedback om implementerade förändringar, diskuterar tillvägagångssätt för att motverka incidenter, arbetar i team mellan enheter, att det pågår kontinuerliga förbättringar och att ledningen uppmuntrar en patientsäkerhetskultur. Resultaten visar på ett robust patientsäkerhetssystem som även fungerar under pandemisjukvård.

Förbättringarna i vårdkvalitet märks dessutom i GHPs uppfyllande av ett 80-tal KPIer kopplade till vårdkvalitet. Under den korta tid GHP funnits på plats har vi lyckats öka uppfyllandet från 50% till 94%. Dessutom har nya system för incident- och avvikelserapportering implementerats vilket har ökat andelen rapporter markant. GHP har implementerat avvikelsemetoden Gröna korset i regionen, hos GHP kallad Gröna halvmånen, som är en lättillgänglig visuell metod för medarbetare att dagligen identifiera risker och vårdskador i realtid. Arbetare är skyddade från negativa konsekvenser om de rapporterar på faror eller olyckor. Rapporterna, liksom patientnöjdhet, följs upp veckovis via manuella och digitala mätverktyg. Respektive sjukhus har policyer och utbildningsinsatser för att värna om datasekretess och patienters integritet. Policyerna följs upp som en del i det löpande kvalitetsarbetet och innebär att all personal ska signera dokumenten och att stickprov görs systematiskt för att granska att de efterlevs, både av GHP och kontraktspartnerna.

KPI-UTVECKLING INOM INTERNATIONAL



Under året fortsatte GHP att utveckla kvinno- och barnsjukhuset i Ajman. Två initiativ som är särskilt viktiga är att GHP etablerat ett självständigt barnsjukhus och en mödravårdsklinik baserade på svenska behandlingsmetoder och av svenska läkare.

Barnsjukhuset erbjuder nu pediatrisk kirurgi, neurologi, kardiologi, ortopedi, endokrinologi, anestesiologi och gastroenterologi till invånarna i Ajman. Mödravårdskliniken är ett viktigt initiativ eftersom det bidrar till en heltäckande vård där patienterna ges utbildning och information som i sin tur leder till en ökad patientsäkerhet.

SKAPANDE AV EN KVALITETSKULTUR INOM INTERNATIONAL

FNs TREDJE GOBALA MÅL		EXEMPEL PÅ GHPs BIDRAG I AJMAN DE SENASTE ÅREN
3.1	Minska mödradödligheten	• Minskat klippfrekvensen vid vaginal förlossning från 60% till 8,25% – bättre än svenska utfallsmått • Infört processs för säker förlossning enligt svenska principer dygnet runt • Infört planerade kejsarsnitt och minskat den totala kejsarsnittsfrekvensen från 33% till 24% • Infört bättre rutiner för vaginala förlossningar efter kejsarsnitt – >90% vaginala förlossningar idag • Infört laparoskopiska operationer och därmed lindrigare och skonsammare kirurgi – unikt för regionen • Minskat andelen dödfödslar med 30% mellan 2018 och 2019
3.2	Förhindra alla dödsfall som hade kunnat förebyggas bland barn under fem år	• Utbildat 98% av personalen i användning och tolkning av fosterövervakning med kardiotokografi (CTG) • Utbildat personal och infört system för att mäta amning – 98% av nyblivna mammor ammar idag sina barn vid utskrivning • Infört utbildningar, processer och arbetsgrupper för neonatal hjärt-lungräddning • Infört utbildningar och processer för fosterövervakning med moderna biokemiska metoder • Genomfört regelbundna lokala samhällskampanjer om barnsäkerhet i hemmet och i trafiken • Uppnått JCI-ackreditering för kvinno- och barnsjukhuset • Utvecklat vård i enlighet med FNs barnkonvention • Säkerställt en lyckad förlossning vid flera högriskgraviditeter, t.ex. fyrlingar • Etablerat ett barnsjukhus med sju subspecialiteter som uppnår statusen "stand-alone" barnsjukhus • Mottagit ett innovationspris för en ny multi-disciplinär pediatrisk operationsprocess
3.4	Minska antalet dödsfall till följd av icke smittsamma sjukdomar och främja mental hälsa	• Ökat andelen diabetespatienter som når målvärde HbA1c från 31% till 54% – mycket bättre än svenska utfallsmått • Infört regelbundna lokala samhällskampanjer om bröstcancer, livsstilsförbättringar, bloddonation, kost, infektionskontroll och -förebyggande, diabetes, övervikt och mental hälsa
3.6	Minska antalet dödsfall och skador i trafiken	• Utvecklar norra Emiratens största traumasjukhus och hanterar antal traumafall i nivå med svenska traumacenter • Infört regelbundna lokala samhällskampanjer om vikten av att använda bilbälte • Säkerställt traumavård dygnet runt vid två olika platser i Ajman som nu redovisar en dödlighet lägre än 1% • Minskat antalet traumafall med "inappropriate alerts" från 20 stycken år 2018 till 2 stycken år 2019 • Ökat andelen av de mest kritiska traumapatienterna som får "FAST" skanning (Focused Assessment with Sonography for Trauma) från 42% år 2018 till 100% år 2019 • Minskat medeltiden från patientintagning till CT-skanning från 48 minuter år 2018 till 33 minuter år 2019 • Minskat den genomsnittliga vårdtiden för höftfrakturer från 30 dagar till 11 dagar • Etablerat ett referenscentrum för bäckenfrakturer • Infört minimalinvasiva kirurgmetoder så som Bankart repair och därmed lindrigare och skonsammare kirurgi – unikt för regionen • Infört reoperationer inom knä och rygg
3.7	Tillgängliggör reproduktiv hälsovård, familjeplanering och utbildning för alla	• Infört rådgivning och förskrivning av preventivmedel • Infört att partner får medverka vid förlossning • Infört samarbete med kvinnocentra
3.8	Tillgängliggör sjukvård för alla	• Infört ett nära samarbete med välgörenhetsorganisationer – välgörenhetsfinansierade vård för cirka 15 miljoner kronor under 2019 och 2020 • Infört erbjudande av epidural i samband med förlossning – 12% av kvinnorna förlöser idag med epidural

Mänskliga rättigheter

GHPs verksamhet berör många människor – patienter, anhöriga, medarbetare, politiker och tjänstemän. Att bemöta alla med respekt och att förstå innebörden av mänskliga rättigheter är centralt i företagets dagliga verksamhet. Genom GHPs sätt att bedriva vård vet vi att sjukvårdsystemen stärks och att GHP bidrar till att skapa positiva hälsoutfall och att stärka lokalsamhällen. GHP arbetar också aktivt med mänskliga rättigheter för att bättre förstå hur bolaget kan göra skillnad.

GHPs åtagande att respektera och främja mänskliga rättigheter

GHPs ansvar att respektera mänskliga rättigheter innebär att GHP ska undvika att orsaka eller bidra till att verksamheten har negativ påverkan på mänskliga rättigheter samt åtgärda påverkan om den uppstår. GHP har också ett ansvar att agera för att förhindra och begränsa negativ påverkan som GHP är kopplad till genom affärsförbindelser så som samarbeten och leverantörer.

Inom International står efterlevnad av nationell lagstiftning i vissa fall i strid med internationellt erkända mänskliga rättigheter. I de fallen är det GHPs ansvar att, inom ramen för nationell lagstiftning, använda sitt inflytande och i största möjliga utsträckning verka för att mänskliga rättigheter respekteras. Vid motstridiga krav måste GHP följa nationell lagstiftning och samtidigt sträva efter att efterleva principerna i de internationellt erkända mänskliga rättigheterna. Det är en utmanande uppgift som kräver ett systematiskt och proaktivt arbetssätt. GHP bedriver därför ett arbete för att säkerställa att bolaget följer FNs vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Det ger GHP verktyg att arbeta med utmaningar som bolaget möter.

Konsekvensanalysen består av: identifiera och bedöma faktisk och potentiell påverkan (påverkansanalys), införliva och agera utifrån iakttagelser, följa upp vidtagna åtgärder samt kommunicera och återrapportera. Intressentdialoger är en central del i samtliga steg. Processen illustreras i grafen till höger.

Arbete enligt FNs vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter

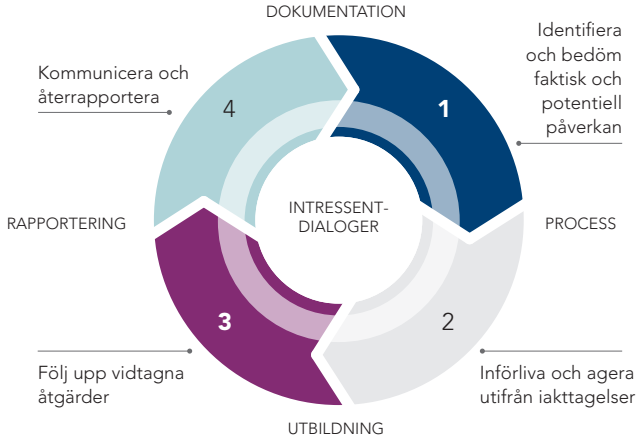
FNs vägledande principer ställer krav på företag att ha en process för att genomföra löpande konsekvensanalyser i syfte att identifiera, förhindra, begränsa och redogöra för hur de åtgärdar sin negativa påverkan på mänskliga rättigheter.

GHP har en styrningsstruktur för att genomföra fortlöpande konsekvensanalyser i såväl befintlig verksamhet som inför expansioner. Koncernens organisation och styrning inom hållbarhet beskrivs på s. 28. Under året bedrev GHP en konsekvensanalys för alla sjukvårdsverksamheter inom International. Arbetet baserades på de påverkans-

I GHPs policy för mänskliga rättigheter beskrivs bolagets värdegrund och åtagande att respektera och främja mänskliga rättigheter. Utgångspunkten för GHPs åtagande är de internationellt erkända mänskliga rättigheterna som framgår av International Bill of Rights och ILOs åtta kärnkonventioner om arbetsrättsliga villkor.

Policyn har tagits fram i samråd med extern expertis och godkänts av GHPs hållbarhetskommitté där representanter från bland annat styrelse och koncernledning ingår.

Policyn är integrerad i GHPs hållbarhetskompass som distribuerats till alla medarbetare och är tillgänglig via bolagets hemsida. Under året inleddes ett arbete för att integrera policyn i väsentliga externa affärsrelationer och målet är utvärdera resultatet av policyn under kommande år.



analyser som genomfördes under 2019 för Förenade Arabemiraten och Kuwait inom segmenetet International (100%) för att identifiera och bedöma all faktisk och potentiell negativ påverkan på mänskliga rättigheter som GHP kan vara inblandad i genom den egna verksamheten, samarbeten och leverantörskedjan. Påverkansanalyserna genomfördes av en tredje part med särskild expertis inom mänskliga rättigheter och innefattade inspektioner på plats, intressentdialoger och analyser av verksamheterna och den nationella kontexten. I påverkansanalyserna identifierades allvarlighetsgrad och GHPs koppling och ansvar i förhållande till identifierad negativ påverkan. Under året utökades analysen med faktisk och potentiell negativ påverkan på mänskliga rättigheter till följd av COVID-19.

Resultaten visar att GHP i de flesta fallen är direkt kopplad till identifierade risker eller negativ påverkan. Det innebär att GHP har ett ansvar att försöka förhindra och begränsa att sådan negativ påverkan sker. Ingen påverkansanalys har genomförts för den nordiska verksamheten (0%) eftersom GHPs negativa påverkan inom denna del bedöms som förhållandevis låg. I tabellen till höger presenteras en sammanfattning av GHPs mest väsentliga risker inom mänskliga rättigheter.

Hur GHP hanterar identifierade risker

Under året fortsatte GHP arbetet med att förliva resultaten av påverkansanalyserna för att åtgärda risker som identifierats. Det innebar utökade arbetsgrupper med särskild kompetens i sakfrågor, samarbeten med civilsamhället och en utökad intressentdialog. Samarbetet med civilsamhället rör initativ för kvinnor och barns rättigheter, till exempel inom human trafficking, kvinno- och barnmisshandel, alkohol- och drogmissbruk samt adoption och etablering av barnhem. I respektive del inom International finns arbetsgrupper som arbetar löpande med åtgärder i förhållande till samtliga risker identifierade i påverkananalyserna. Sedan arbetsgruppernas start har GHP bland annat uppdaterat styrdokument och kontrakt, bytt ut leverantörer, utarbetat strukturer för en löpande arbetsprocess och tillsatt medarbetare med särskilt ansvar för hållbarhetsfrågor.

Under 2021 kommer GHP att fortsätta arbeta enligt den process för konsekvensanalys som satts upp av GHP. Vad gäller affärsutvecklingen av ett eventuellt projekt i Saudiarabien har bolaget genomfört en initial screening av risker inom mänskliga rättigheter. Innan beslut tas om en etablering av verksamhet i landet kommer GHP att med hjälp av extern expertis utföra en påverkanasanalys för mänskliga rättigheter i enlighet med GHPs process för fortlöpande konsekvensanalyser.

Intressentdialoger

En central del i en konsekvensanalys enligt FNs vägledande principer är att föra dialog med individer och grupper som kan tänkas påverkas av verksamheten, liksom andra relevanta intressenter. Dialogerna syftar till att samråda med

Riskområden[1]	Beskrivning av rättigheterna enligt internationella deklarationer och konventioner	Var i värdekedjan den primära risken finns
Arbetsvillkor	Rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor som säkerställer en tillräcklig och skälig ersättning, rimlig arbetstid samt en tillfredsställande levnadsstandard.	Leverantörsledet
Datasäkerhet och personlig integritet	Rätten till privatliv och den personliga integriteten inklusive säker behandling av medarbetare och patienters data.	Verksamhetsdriften
Diskriminering	Allas lika värde och skydd mot diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder och andra likvärdiga grunder.	Verksamhetsdriften och leverantörsledet
Fackliga rättigheter och kollektiva förhandlingar	Varje persons rätt att gå med i, eller avstå från att gå med i, en facklig organisation samt förhandla kollektivt och strejka.	Verksamhetsdriften och leverantörsledet
Frihetsberövande och personlig säkerhet	Varje människas rätt till frihet och skydd mot godtycklig begränsning av denna frihet samt rätten till frihet från hot om våld eller andra fysiska eller psykiska bestraffningar.	Verksamhetsdriften
Hälsa och säkerhet[2]	En säker och trygg arbetsmiljö utan arbetsskador som säkerställer medarbetares och patienters hälsa och säkerhet.	Verksamhetsdriften och leverantörsledet
Tillgång till klagomålsmekanism	Möjlighet att få sin sak prövad genom effektiva och lämpliga klagomålsmekanismer.	Verksamhetsdriften och leverantörsledet
Tillgång till vård[2]	Tillgång till bästa möjliga fysiska och psykiska hälsa genom tillförsäkrad och högkvalitativ sjukvård.	Verksamhetsdriften
Tvångsarbete och människohandel	Frihet från arbete som utkrävs under någon form av hot och/eller som inte utförs frivilligt.	Leverantörsledet
Yttrandefrihet	Frihet att söka, ta emot och sprida åsikter och idéer i tal, skrift eller annan form.	Verksamhetsdriften och leverantörsledet

1) Sammanställningen är inte uttömmande och inkluderar inte GHP Norden. Särskilt utsatta grupper som kvinnor, migrantarbetare, statslösa personer, barn och LGBT-personer löper ofta en förhöjd risk att bli marginaliserade.
2) Förhöjd risk till följd av COVID-19-pandemin och därmed ett extra fokus i GHPs konsekvensanalyser under året.

intressenter och inhämta information om företagets negativa påverkan och hur sådan påverkan kan åtgärdas på ett ändamålsenligt sätt. GHP gjorde under 2020 en uppdaterad kartläggning av bolagets intressenter där såväl rättighetsinnehavare, ansvarstagare som övriga relevanta intressenter identifierades för att inhämta ytterligare underlag för åtgärder. Genom dialogerna tog GHP hänsyn till intressenternas perspektiv i samtliga steg i konsekvensanalysen. Under året fördes dialoger med interna intressenter som medarbetare, ledningsgrupp och styrelse, samt med externa intressenter som till exempel civilsamhället, uppdragsgivare och myndigheter inom International. Genom fortlöpande dialoger använder GHP sitt inflytande för att främja internationellt erkända mänskliga rättigheter.

Utbildning

I syfte att öka kunskapen om företags ansvar att respektera mänskliga rättigheter har medarbetare och linjechefer utbildats i hållbarhet med särskilt fokus på företags ansvar att respektera mänskliga rättigheter. GHPs målsättning från 2019 om att mer än 80% av GHPs medarbetare och den personal som bolaget arbetsleder ska ha utbildats i mänskliga rättigheter inom tre år kvarstår.

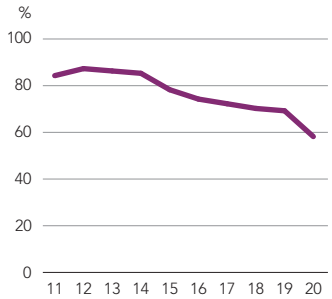
Gottgörelse och klagomålsmekanism

Enligt FNs vägledande principer ska företag ha processer för att gottgöra den negativa påverkan på mänskliga rättigheter som de orsakar eller bidrar till. GHP har en oberoende visselblåsarkanal som möjliggör för anonym rapportering av missförhållanden för interna och externa intressenter. Målsättningen är att under kommande år utvärdera GHPs process för att säkerställa att kraven på en effektiv process för klagomålshantering uppfylls.

Tillgänglighet i Norden

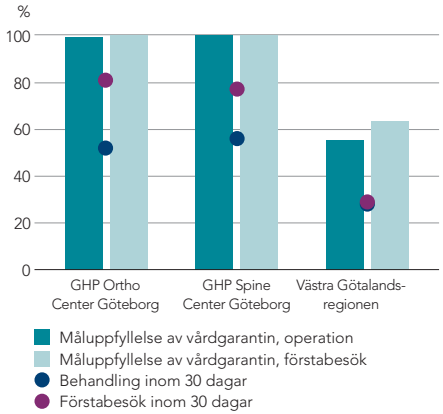
GHP prioriterar patienter efter medicinskt behov. Den som är i behov av snabb vård eller riskerar att bli sämre på grund av att vänta får förtur, oavsett vem som betalar för vården. I andra hand prioriterar GHP efter villkoren i de avtal som koncernen har med olika regioner och försäkringsbolag. För att säkerställa det fokuserar GHP på att säkerställa vårdgarantin för alla patienter. Vårdgarantin innebär att patienten har rätt till ett förstabesök inom 90 dagar efter remiss och påbörjad behandling inom 90 dagar efter det beslutats om det, i den region patienten är folkbokförd. GHP följer löpande upp hur väl klinikerna möter vårdgarantin. På GHPs hemsida beskrivs hur privata sjukvårdsförsäkringar kan avlasta den offentliga vården.

MÅLUPPFYLLELSE VÅRDGARANTIN SPEC. OPERATIONER ALLA REGIONER



Datapunkten för 2020 är baserad på genomsnittet jan–okt. Källa: Sveriges Kommuner och Regioner

MÅLUPPFYLLELSE VÅRDGARANTIN HOS GHP UNDER JAN–OKT 2020



I KORTHET

GHP har under året:

- Implementerat policyn för mänskliga rättigheter och uppförandekoden
- Fortsatt att genomföra löpande konsekvensanalyser och tagit hänsyn till eventuell ny påverkan till följd av COVID-19-pandemin
- Arbetat löpande med risker identifierade i påverkansanalyser för mänskliga rättigheter
- Utökat dialogen med intressenter om mänskliga rättigheter
- Fortsatt att utveckla koncernens hållbarhetskommitté och arbetsgrupper
- Implementerat visselblåsarkanalen som möjliggör för anonym rapportering
- Börjat att implementera leverantörskoden som ställer krav på respekt för mänskliga rättigheter i leverantörsledet
- Fortsatt att genomföra utbildningar i hållbarhet och mänskliga rättigheter
- Fortsatt att använda sitt inflytande för att främja mänskliga rättigheter

Medarbetare

Det är våra medarbetare som driver bolagets utveckling i en decentraliserad struktur. GHPs uppgift är att säkerställa att de har verktygen som de behöver.

Attrahera och behålla kompetenta medarbetare

Många arbetsplatser för vårdpersonal är stora toppstyrda sjukhus med tung administration. Det innebär att den högutbildade personalen har svårt att påverka sin arbetsplats och många känner en frustration över hur resurser används på ett ineffektivt sätt. I den miljön träffar en enskild patient många olika läkare under sitt behandlingsförlopp vilket upplevs som förvirrande och läkarna tvingas lägga mycket av sin tid på den administration som ständiga överlämningar innebär. Den tilltagande bristen på läkare inom många specialiteter ställer allt högre krav på attraktiva arbetsplatser.

GHPs svar på de utmaningarna är en decentraliserad struktur där det finns möjligheter att påverka verksamhetens utveckling. För att skapa rätt incitament erbjuds partnerskap till de läkare som vill ta ett extra ansvar i verksamhetens utveckling. Genom att ha flera kliniker inom samma specialistområde kan de genom samarbete lära av varandra, skapa sammanhang och minska risken i verksamheten. Ambitionen är att varje klinik ska ha minst tre specialister inom varje specialitet för att möjliggöra ökad kvalitet och minska risken att verksamheten försämras om medarbetare lämnar organisationen.

Ett decentraliserat personalarbete med central stöttning

GHPs dotterföretag är självstyrande i personalfrågor och stöttas av centrala resurser i frågor som rekrytering, onboarding och utbildning. Det görs kvartalsvisa mätningar av personalomsättning och sjukfrånvaro på koncernnivå och företagen med stora personalgrupper genomför årligen medarbetarundersökningar. Under året startade ett arbete för att alla kliniker ska genomföra löpande medarbetarnöjdhetsundersökningar. Resultaten diskuteras i ledningsgrupps- och arbetsplatsmöten och ligger till grund för gemensamma åtgärder där klinikens medarbetare i hög grad uppmuntras vara med och utforma ledningssystem. Klinikerna uppmuntras att tillhandahålla regelbunden utbildning inom kliniska och administrativa områden.

Huvudkontoret anordnar löpande ledarskapsutbildningar och samverkansdagar med fokus på utbyte av kunskap och erfarenheter. Ett exempel är det interna ledarskapsforum, fokuserat på konkreta frågeställningar som uppstår i det operativa ledarskapet, som äger rum två gånger per år. Ett annat exempel är ett sexdagars utvecklingsprogram inom ledarskap som GHP anordnade under 2019–2020 tillsammans med IHM Business School.

Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen

En god arbetsmiljö är en förutsättning för att kunna erbjuda kvalitativ vård. Det är därför nödvändigt att GHPs verksamheter erbjuder en bra arbetsmiljö med säkra arbetsplatser, goda utvecklingsmöjligheter och rättvisa anställningsvillkor. Sjukvården fortsätter att vara en av de branscher där sjukfrånvaron är som högst.

GHP arbetar för att följa lagar och riktlinjer inom hälsa och säkerhet för sjukvårdspersonal och gör ytterligare insatser för att uppnå ackreditering och följa de lokalt implementerade ledningssystemen. På varje klinik förs ett systematiskt arbete för att främja en hälsosam arbetsmiljö och förhindra arbetsskador. Riskbedömning för olyckor, incidenter och faror sker lokalt och löpande enligt lokal lagstiftning och hälsa och säkerhet på arbetsplatsen utvärderas regelbundet med tillhörande utbildning. Varje arbetsplats definierar och genomför förbättrande åtgärder avseende hälsa och säkerhet genom att applicera kontrollhierarki. Avvikelser och förbättringsförslag diskuteras på varje dotterföretag i enlighet med de lokala ledningssystemens krav och rutiner. Kvaliteten på hälso- och säkerhetsarbetet följs bland annat upp vid regelbundna arbetsplatsträffar som leds av VD. Dotterföretagen med stora personalgrupper har skyddsombud på arbetsplatsen. Koncernens anställda erbjuds friskvårdsbidrag och uppmuntras att sträva efter balans mellan arbete och fritid. Flera dotterföretag erbjuder privat sjukvårds- och hälsoförsäkring för att vid behov underlätta tillgängligheten till vård och stöd. Klinikerna väljer om de vill ansluta sig till ett kollektivavtal. Under 2020 täcktes 32% av GHPs anställda av kollektivavtal.

ANSTÄLLDA OCH ARBETSLEDD PERSONAL (AV ALLA) SOM TÄCKS AV:

	Antal	Andel (%)
Ett ledningssystem för hälsa och säkerhet	2 474	98
Ett ledningssystem för hälsa och säkerhet som granskas internt	2 474	98
Ett ledningssystem för hälsa och säkerhet som granskas av en tredje part	1 318	52

MEDARBETARE

Hur GHPs anställda kan rapportera arbetsrelaterade faror och farliga situationer samt undvika situationer som kan medföra skada eller ohälsa beskrivs i GHPs uppförandekod och visselblåsningspolicy som beskrivs på s. 28.

Exempel på åtgärder i och med COVID-19

Till följd av pandemin bedrevs ett utökat arbete inom alla segment för att säkerställa hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. GHP har bland annat:

- Följt nationella och regionala råd och riktlinjer
- Säkerställt säkerhetsutrustning för medarbetare, bl.a. via koncerngemensamma inköp
- Löpande informerat medarbetare om smittläget, råd och riktlinjer
- Utbildat och förstärkt medarbetares kompetens om COVID-19
- Erbjudit antikroppstest för anställda
- Erbjudit medarbetare att arbeta hemifrån
- Ställt in extern representation och minskat antalet besökare i väntrum
- Erbjudit anställda att stötta den offentliga sjukvården

Jämställdhet och mångfald

GHP strävar efter att rekrytera så kompetenta individer som möjligt i förhållande till den aktuella kravprofilen. I de fall två personer av olika kön bedöms ha likvärdig kompetens anställs den som bidrar till GHPs mål att uppnå en balans mellan män och kvinnor i den enskilda arbetsgruppen. En policy har antagits för mångfald i bolagens styrelser och ledningar och i vår uppförandekod omfattas mångfald, jämställdhet och icke-diskriminering. Inga diskrimineringsincidenter rapporterades i GHPs verksamhet under året. GHP arbetar för att bolagsstyrelser aktivt ska sträva efter att uppnå en jämlik fördelning av ledande befattningar. 40% av medlemmarna i koncernens ledningsgrupper och 17% av koncernens VDar var kvinnor 2020. Koncernledningen är emellertid medveten om att enskilda dotterföretag behöver arbeta mer med frågan.

Arbetsledning inom International

Att stärka lokal kompetens är kärnan i GHPs sjukhusledning inom International. Vi fokuserar på att ge goda utvecklingsmöjligheter till sjukhuspersonalen som är anställd hos GHPs kontraktspartners och varje sjukhus har en specifik avdelning dedikerad åt träning och utbildning. Det sker kontinuerlig och obligatorisk utbildning och träning lokalt och utbytesprogram erbjuds via kliniknätverket i Norden. Över de senaste tre åren har cirka 20 miljoner kronor av sjukhusens budget lagts på utbildning, träning och forskning i Ajman.

NYANSTÄLLNINGAR OCH PERSONALOMSÄTTNING

	Antal nyanställningar	Antal avslutade anställningar	Andel nyanställningar (%)	Personalomsättning (%)
Totalt	204	156	21	16
Kvinnor	151	83	20	11
Män	53	73	23	32
<30 år	21	17	50	40
30–50 år	113	66	27	16
>50 år	70	73	14	15
Norden	196	149	21	16
International	8	7	32	28

ANTAL ANSTÄLLDA[1]

	Kvinnor	Män	Norden	International
Totalt	749	227	951	25
Tillsvidareanställda	602	188	766	24
Visstidsanställda	147	39	185	1
Heltidsanställda	368	141	485	24
Deltidsanställda	234	47	281	0

ARBETSLEDD PERSONAL[2]	Kvinnor	Män
Arbetsledd personal	603	941

1) Antal anställda av GHP uttryckt i huvuden. Medelantalet anställda uppgick till 732.
2) Personal som inte är anställd av GHP utan av sjukhus där GHP är operatör via managementkontrakt.

MEDARBETARE

Träning och utbildning för vårdpersonal är en väsentlig del inom sjukvårdsystemen i Gulfregionen och det möjliggör nya synsätt och metoder även för GHPs personal att applicera i Norden.

För att främja hälsa och säkerhet har sjukhuspersonal och deras anhöriga fri tillgång till all sjukvård vid sjukhuset. En central del i GHPs ledarskapsstrategi är ett dedikerat ledarskap präglat av god etik och moral samt att utveckla lokal ledarskapskompetens på plats. Det genomförs löpande medarbetarundersökningar vid sjukhusen för att analysera hur personalen upplever arbetsmiljön. Som ett komplement till HR-avdelningarna på sjukhusen har GHP personal på koncernnivå som arbetar med HR-frågor i samarbete med sjukhusen. För att säkerställa hälsa och säkerhet vid pandemisjukhuset inom International etablerade GHP en "staff-clinic" för medarbetarna under året. Där genomfördes återkommande screening, utbildning och psykologiskt stöd. Processer etablerades för smittspårning och infektionskontroll och veckovisa informationsmejl om rådande interna och nationella riktlinjer distribuerades till alla sjukhusanställda.

GHP gjorde under året en intern och extern granskning fokuserade på sjukhusanställdas hälsa och säkerhet till följd av pandemin och de visade goda resultat. Under den första vågen insjuknade endast cirka 8% av den kliniska personalen i COVID-19, jämfört med internationella siffror om 13–25% (Sverige, Storbritannien, Spanien och Italien). Under den andra vågen ökade smittfrekvensen marginellt, men eftersom smittan var mer utbredd i samhället under den perioden kan det vara svårare att urskilja de som smittats på arbetet. Den administrativa personalen utan direktkontakt med patienter erbjöds tidigt att arbeta hemifrån och under de mest kritiska perioderna arbetade cirka 90% av den personalgruppen hemifrån. För att möjliggöra för sjukhuspersonalen att ta semester och återhämta sig kontrakterades sjuksköterskor med temporär anställning för att avlasta sjukhuset.

MÅNGFALD I STYRELSER OCH BLAND ANSTÄLLDA

%	Kvinnor	Män	<30 år	30–50 år	>50 år
Styrelsemedlemmar	8	92	0	35	65
Verkställande direktörer	17	83	0	52	48
Ledningsgruppsmedlemmar	40	60	0	30	70
Anställda	77	23	4	44	52

EXEMPEL PÅ FRAMSTEG INOM KOMPETENSUTVECKLING I AJMAN 2020

5
större regionala kliniska konferenser anordnades

18
forskningsprojekt bedrevs

7
kliniska utbytesprogram med Sverige genomfördes

1845
personer genomgick interna kliniska utbildningsprogram

204
universitetsstudenter finansierades

GHPs medarbetare ska erbjudas arbete i högkompetenta team och en stor möjlighet att utveckla verksamheten.

Jag har världens bästa jobb – jag arbetar som IBD-sjuksköterska! Jag har arbetat inom gastroenterologi sedan 1997 och har trivts från första stund. Den första patienten jag träffade med Crohns sjukdom 1997 är fortfarande patient hos mig. Detta jobb är fantastiskt eftersom jag får lära känna mina patienter och tillsammans med dem kan hitta bästa sätt att handskas med sjukdomen. Fokus är inte alltid medicinsk behandling utan mer hur jag kan hjälpa patienterna att leva med sjukdomen. Jag har alltid som mål att arbeta i team med patienten och tillsammans hittar vi bra handlingsplaner för att på bästa sätt kunna handskas med sjukdomen och dess påverkan på livet. Det optimala är om patienten främst kan driva sin vård med mig som stöd. Det är underbart att se att även de med en mer besvärlig sjukdom kan leva helt normalt och göra det som de önskar i livet.

Jag jobbar nu på GHP Stockholm Gastro Center och har förmånen att vara chef över ett gäng fantastiska IBD-sjuksköterskor. Liksom det underbara i att se när det går bra för mina patienter så är det härligt att se dessa sjuksköterskor utvecklas och i sin tur glädjas av arbetet med patienterna. Vi arbetar i ett så kallat PAS-skap (PatientAnsvarig Sjuksköterska) så vi försöker så långt det är möjligt att ha samma sjuksköterska som ansvarar för planeringen tillsammans med patienten. Vi tar självklart mycket hjälp av varandra för att kunna stötta våra patienter på bästa sätt. Vi arbetar även aktivt med att alltid ha en hög tillgänglighet. Det ska alltid vara lätt att komma i kontakt med oss och på det sätt man föredrar – telefon, SMS, e-post, 1177. Våra kontakter med patienterna är främst digitala då vi önskar göra det lättast möjligt för patienterna. De ska slippa ta ledigt från jobb eller skola för att komma på besök om dessa är möjliga att istället ta per telefon eller video.

Jag har helt enkelt världens bästa jobb och jag hoppas på att få fortsätta jobba med och utveckla IBD-vården i många år till.

Susanna Jäghult
Leg sjuksköterska, Med Dr
GHP Stockholm Gastro Center

"Detta jobb är fantastiskt eftersom jag får lära känna mina patienter och tillsammans med dem kan hitta bästa sätt att handskas med sjukdomen."

Miljömässigt ansvar

En sparsam användning av resurser är central i GHPs affärsmodell, men vi kan bli mer effektiva med naturresurser.

Globala mål som GHP arbetar för att bidra till:

55%
av GHPs kliniker har eller har en pågående miljöcertifiering

300 kg
plastavfall återvunnet inom International, motsvarande 300 kg sparad olja

3 100+
LED-lampor installerade inom International

15 000
digitala patientkontakter inom International

Miljöpåverkan

Sjukvården ger upphov till betydande utsläpp av växthusgaser. Under året arbetade GHP med att öka kompetensen inom bolagets miljöpåverkan och utveckla metoder för översyn av energianvändning, arbetssätt och patientflöden med miljövänligare materialval och minskat svinn. Det gynnar patienterna, sjukvården och klimatet.

Miljöpåverkan i GHPs verksamhet

Som aktör i vårdsektorn är GHP medveten om bolagets verksamhetsspecifika miljöpåverkan och risker som användandet av vårdrelaterade förbrukningsartiklar och vatten, hanteringen av läkemedel och kemikalier, avfall och energiförbrukning. De främsta källorna till GHPs klimatpåverkan bedöms vara inköp av förbrukningsmaterial och utsläpp från affärsresor mellan koncernens verksamheter. Regioner ställer krav på att vårdgivare ska arbeta strukturerat med att minimera sin miljöpåverkan, ta miljöhänsyn, dokumentera sitt miljöarbete och sträva efter ständig förbättring. I varje specifikt vårdavtal anges de miljökrav som beställaren har på verksamheten. Som vårdgivare är GHP skyldig att på beställarens uppmaning redovisa hur vi arbetar med miljö och en del av villkoren kan leda till böter om de inte uppfylls. I Region Stockholm ska alla verksamheter med en årlig ersättning över 20 miljoner kronor vara miljöcertifierade. I syfte att attrahera kapital är det också av största vikt att GHP som vårdbolag arbetar för att mäta och redovisa sitt avtryck på miljön i form av koldioxidutsläpp, avfallshantering, vattenförbrukning, kemikalieutsläpp, etc. Miljöarbetet är därför ett viktigt område från ett klimatmässigt men även strategiskt och affärsmässigt perspektiv.

Målsättning

GHPs ambition är att alla kliniker ska ha detaljerad kunskap om verksamhetens miljöpåverkan med löpande stöttning från GHPs hållbarhets- och kvalitetsorganisation och ett miljöledningssystem som är certifierat. Det möjliggör för GHP att säkerställa att lagkrav uppfylls, att minska koncernens miljömässiga avtryck och att stimulera kostnadseffektivitet genom en mer effektiv resursanvändning.

ANDEL KLINIKER MED MILÖCERTIFIERING, %

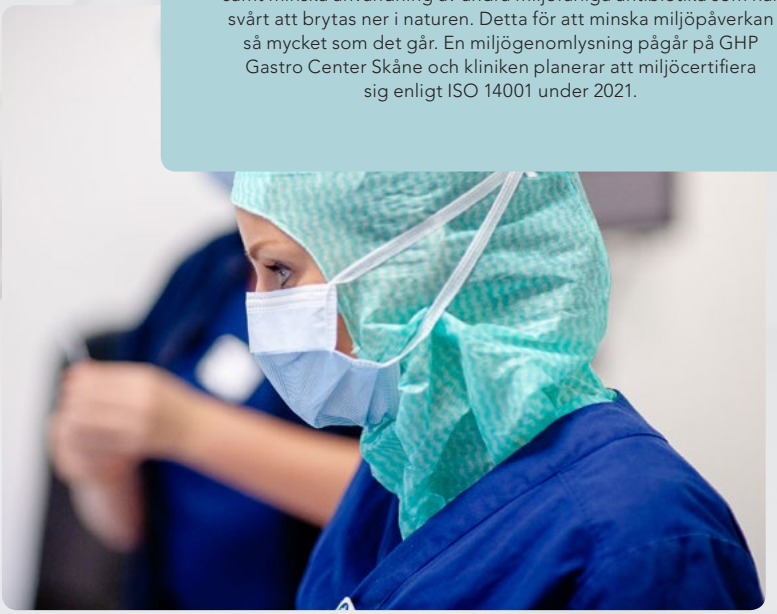
Var GHPs miljöpåverkan sker i anslutning till verksamheten

GHP Ortho Center Göteborg

GHP Ortho Center Göteborg är miljöcertifierat enligt ISO 14001. Det innebär att vi bedriver ett aktivt arbete för att minska verksamhetens miljöpåverkan. Vi återvinner avfall, utbildar anställda och varje år gör vi en miljöutredning av verksamhetens nuvarande miljöpåverkan och -risker. Vi identifierar också årliga miljömål som vi arbetar mot. Under året har det bland annat handlat om att fokusera på att öka miljömedvetenheten bland anställda genom miljöutbildning och fördela mjukplast och plastförpackningar i olika avfallskärl.

GHP Gastro Center Skåne

GHP Gastro Center Skåne har sedan tio år beslutat att inte använda narkosgaser på grund av arbets- och miljöskäl. Kliniken har också länge arbetat aktivt för att minska kinolonanvändning samt minska användning av andra miljöfarliga antibiotika som har svårt att brytas ner i naturen. Detta för att minska miljöpåverkan så mycket som det går. En miljögenomlysning pågår på GHP Gastro Center Skåne och kliniken planerar att miljöcertifiera sig enligt ISO 14001 under 2021.



MILJÖPÅVERKAN

4 954

Videobesök till läkare inom International

Miljöcertifieringar

Ett certifierat miljöledningssystem förenklar i GHPs arbete med att uppfylla lagar och förordningar inom miljö och att ha ett strukturerat miljöarbetet där företaget proaktivt och dokumenterat minskar miljöpåverkan. ISO 14001 är internationellt och i Sverige den vanligaste standarden för ledningssystem inom miljö och flera av GHPs kliniker är i dagsläget certifierade enligt ISO 14001 alternativt miljödiplomerade av hälso- och sjukvårdsförvaltningar som utövar tillsyn över klinikernas miljöarbete.

GHPs arbete med ISO 14001 innebär att veta hur verksamheten påverkar miljön, både direkt och indirekt, veta vilka lagar och krav som gäller för miljöarbetet, sätta upp mål för vad som ska uppnås och när det ska vara klart, planera vem som gör vad, ha skriftliga rutiner för det viktigaste miljöarbetet, utveckla personalens kompetens om miljö och få miljöarbetet regelbundet granskat av en extern miljörevisor.

Styrning av miljöfrågor

GHPs miljöpolicy anger de vägledande normerna för hantering av miljöfrågor inom koncernen. Policyn finns i GHPs Hållbarhetskompass (som beskrivs på s. 28) och beskriver bolagets målsättning att minska användningen av giftiga kemikalier och material i verksamheten, begränsa mängden läkemedelsrester i naturen och minska påverkan på miljön via till exempel energieffektiviseringar. Majoriteten av GHPs dotterföretag har verksamhetsspecifika miljöpolicyer som konkretiserar miljöarbetet ytterligare. Efterlevnaden av GHPs miljöpolicy hanteras och följs upp lokalt och i det koncerngemensamma miljöarbetet.

Klinikernas miljöarbete följs upp genom den årliga översynen av ISO-certifieringen och miljödiplomeringen. Resultatindikatorer och mål utarbetas och redovisas på affärsområdesnivå via koncernens miljöansvariga medarbetare.

Under året fortsatte GHP att utveckla det koncerngemensamma miljöarbetet, bland annat genom att inkludera miljö-KPIer i en checklista som ligger till grund för hållbarhetsarbetet vid GHPs kliniker. Det inkluderade bland annat en inventering av och arbete inom koncernens hantering av farligt avfall för att säkerställa att den nya rapporteringsskyldighet som infördes under året ska uppfyllas. GHPs ambition är att ytterligare öka medarbetarnas kunskap om verksamheternas miljöpåverkan under kommande år.

Dessutom utformades ett ramverk för miljöcertifiering. Målsättningen är att ramverket ska möjliggöra en gemensam modell för uppföljning och utvärdering på koncernnivå av den totala miljöpåverkan. GHPs uppförandekod bidrar dessutom till vägledning i hur medarbetare ska agera i sitt dagliga arbete för att bidra till GHPs övergripande miljömål. Försiktighetsprincipen genomsyrar GHPs miljöarbete.

Digitala patientmöten

GHP har de senaste åren lanserat flera digitala vårdmetoder vilket skapat en plattform för teknologisk vårddrift och kompetens inom koncernen. Antalet digitala patientmöten ökade inom alla segment jämfört med tidigare år. I Norden ökade bland annat andelen återbesök som gjordes digitalt vilket gynnar minskad klimatpåverkan, speciellt eftersom GHP genom olika avtal och vårdval behandlar patienter som är boende i annan ort. Inom International lanserade GHP telemedicin och egenvård vilket uppgick till över 15 000 vårdkontakter under året.

International

GHP lanserade och arbetade efter miljömål och miljö-KPIer vid sjukhusprojekten under året. Exempel på genomförda initiativ är utbyte av lampor till LED-lampor, användning av sensorer i gemensamma utrymmen, en mer klimateffektiv uppvärmning av varmvatten, användning av sensorer i nya handfat och bevattning av grönområden med renat avfallsvatten. Vattenförbrukning är en särskilt relevant fråga inom International med hänsyn till Gulfregionens begränsade vattenresurser. Dessutom inledde GHP ett samarbete med en återvinningsleverantör som hjälper i både återvinning av kontorsmaterial och utbildning av personal.

I Kuwait bygger GHP upp sjukhusets miljöledningssystem från grunden. Under året har flera initiativ genomförts för att minska sjukhusets miljöpåverkan och öka miljömedvetenheten hos sjukhuspersonalen. Regelbundna informationsbrev distribueras till personalen om hur man som anställd kan minska sjukhusets miljöpåverkan. Under 2020 skickades sex sådana informationsbrev ut till all personal.

GHP implementerade under året ett internt kvalitetssystem för att minska pappersförbrukning vid alla sjukhusets avdelningar. Det innebar bland annat att implementera elektroniska journaler, minska antalet utskriftsstationer för att begränsa och kontrollera utskriftsprocessen, implementera delade skrivare i administrativa områden, införa signeringsplattor i receptionen för att få dokument signerade och sparade elektroniskt istället för att skriva ut dem samt införa att säkerhetskopiering görs elektroniskt på hårddiskar istället för på band som när GHP tillträdde som operatör. Det senare initiativet hjälper också till att minska avfallet eftersom band inte längre lagras fysiskt.

En ny avfallshanteringsprocess utvecklades baserad på internationella riktlinjer för avfallskodning och specifika föreskrifter som definierats av landets hälsoministerium. För att förenkla avfallshanteringen har återvinningskärl placerats i allmänna utrymmen och sjukhuspersonal har utbildats för att öka miljömedvetenheten. Dessutom inleddes ett samarbete med en återvinningsleverantör som förutom att sköta sjukhusets återvinning också tillhandahåller ett utbildningsprogram för personalen. Partnerskapet har än så länge bidragit till att 4 000 kg papper och 300 kg plast återvunnits. Andra initiativ som skett under året är att placera vattenbehållare runtom i sjukhuset för att minimera användningen av PET-flaskor och minska sjukhusets energianvändning genom att byta ut glödlampor till LED-lampor och använda ett solenergisystem som finns på sjukhusområdet.

Hållbarhetsstyrning

GHP bedriver ett koncerngemensamt hållbarhets-arbete som baseras på internationella ramverk, hållbarhetsnyckeltal för samtliga affärssegment och strukturerade arbetsmetoder.

Metod för väsentlighetsanalys

Ett heltäckande och verkningsfullt hållbarhetsarbete fokuserar på de områden som är mest väsentliga. Under året utvärderade och fortsatte GHP att utveckla väsentlighetsanalysen som genomfördes 2019, vilket resulterade i att några aspekter slogs ihop och att det gjordes en omprioritering av områdena. Input till väsentlighetsanalysen är en nulägesanalys, kartläggning av och en intern och extern dialog med intressenter samt en risk- och påverkansanalys.

Nulägesanalys
Inledningsvis gjordes en inventering av GHPs hållbarhetsarbete, omvärldsanalyser och jämförelser med branschkollegor. Baserat på inventeringen, GHPs värdekedja, affärsmodell, internationell och nationell lagstiftning, principer och standarder samt GRIs principer identifierades områden som bedömdes särskilt relevanta och som utvärderades vidare.

Intressentkartläggning och -dialog
Dialoger förs med intressenter årligen i samband med GHPs årsredovisning. Intressentdialogerna inför årets rapport gjordes enligt AA1000SES tillsammans med en tredje part. Arbetet började med en kartläggning av intressenter baserad på deras intresse för, inflytande på, eller påverkan av verksamheten. Cirka 220 intressenter har förts dialog med genom intervjuer och enkäter.

Representanter från GHPs styrelse, ledningsgrupp, specialister, klinik- och sjukhus-VDar och övriga medarbetare samt representanter från kunder, uppdragsgivare, ägare, patienter, branschorganisationer och analytiker har inkluderats i dialogen. Alla tillfrågade intressentgrupper ansåg att det är viktigt att GHPs verksamhet bedrivs på ett hållbart försvarligt sätt. 94% av GHPs medarbetare tycker att det är viktigt eller mycket viktigt att bolaget bedriver en hållbar verksamhet. Det framkom, liksom föregående år, att hållbarhetsstrategin behöver kommuniceras ytterligare internt. Effekter av COVID-19 var av särskilt fokus under årets dialoger. För att utöka perspektivet från patienter inkluderade GHP under året medarbetare med särskild kompetens om patienters perspektiv i dialogen, samt inkluderat resultat från GHPs mätningar om patientnöjdhet, kvalitet, tillgänglighet och jämlikhet etc. i analysen.

Risk- och påverkansanalys
Hållbarhetsområdena som intressenterna prioriterade utvärderades i en risk- och påverkansanalys. I analysen bedömdes GHPs hållbarhetsrisker tillsammans med bolagets eventuella negativa och positiva påverkan inom hållbarhet, extern och intern, mot bakgrund av GHPs värdekedja. Analysen utgick från parametrar som bedömer påverkan på och av samhälle, ekonomi och miljö och sannolikheten att påverkan infaller. GHPs påverkan och risker inom respektive område beskrivs genomgående i rapporten.

Väsentlighetsmatris
Den slutgiltiga prioriteringen av de väsentliga områdena gjordes i GHPs hållbarhetskommitté. Under året har GHP uppdaterat och omformulerat de väsentliga områdena enligt väsentlighetsmatrisen på s. 4. De viktigaste områdena beaktas och följs upp löpande i hållbarhetsarbetet.

Separata intressentdialoger och konsekvensanalyser enligt FNs vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter gjordes i segmentet International. De beskrivs på s. 16–17.

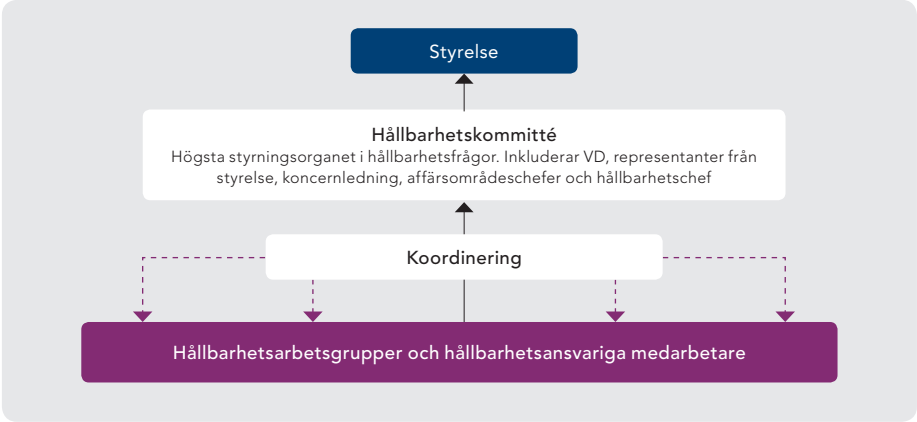
INTRESSENTDIALOGER
Nedan redovisas de tre viktigaste hållbarhetsområdena som respektive intressentgrupp lyfte under intressentdialogen som gjordes i samband med väsentlighetsanalysen.

Intressentgrupp	Dialogformat	De tre viktigaste hållbarhetsaspekterna
Styrelse, ledningsgrupp, och hållbarhetschef*	Intervju	• Vårdkvalitet[1] • Främjande av mänskliga rättigheter • Hållbara sjukvårdssystem[2]
Medarbetare (Norden och International)	Enkät	• Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen • Vårdkvalitet • Attraktiv arbetsgivare
Uppdragsgivare, ägare, patienter och analytiker*	Intervju, enkät	• Vårdkvalitet • Hållbara sjukvårdssystem • Attraktiv arbetsgivare

*Intressentgrupperna presenteras tillsammans för att garantera anonymitet och integritet.
1) Benämndes föregående år "Hälsa och säkerhet för patienter".
2) Benämndes föregående år "Effektiv användning av samhällets resurser"

Organisation och ledning

GHPs organisation består av självstyrande dotterföretag som stöds av ett mindre huvudkontor. Det innebär att det löpande arbetet med hållbarhetsfrågor i stor utsträckning sker på vårdenhetsnivå. Under året fortsatte GHP att utöka det koncerngemensamma hållbarhetsarbetet för att möjliggöra samverkan och ett strukturerat arbete genom organisationen.



GHPs fundament är att beslut ska fattas så nära verksamheterna som möjligt snarare än centralt. Syftet är att möjliggöra de mest rationella, realistiska och effektiva besluten och att skapa en kultur där medarbetare har stort inflytande och ansvar. I frågor där samverkan är av nytta, till exempel om ledarskap, kvalitet och ekonomi, arbetar GHPs huvudkontor löpande med stöd och koordinering och verkar för informationsutbyte mellan vårdenheterna.

Den decentraliserade organisationsstrukturen innebär att arbetet med hållbarhetsfrågor i största möjliga utsträckning sker på vårdenhetsnivå. Under året utformade GHP gemensamma nyckeltal för respektive affärssegment för att säkerställa ett effektivt och verkningsfullt hållbarhetsarbete. Nyckeltalen är grunden i ett koncerngemensamt hållbarhetsarbete som bedrivs av arbetsgrupper och hållbarhetsansvariga medarbetare. Arbetsgrupperna arbetade löpande med hållbarhetsfrågor, särskilt för åtgärder som är kopplade till resultatet av påverkansanalyserna inom mänskliga rättigheter inom International. GHP har en kommitté som är det högsta styrningsorganet i hållbarhetsfrågor. När GHP utvärderar etableringar på nya marknader gör bolaget påverkansanalyser för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption och bildar tillfälliga arbetsgrupper för att säkerställa att bedömningen inkluderar bolagets påverkan inom hållbarhet. Under året utformades en checklista vid etablering av ny verksamhet i Norden där hållbarhetsarbete ingår.

Hållbarhetskompass

GHPs styrdokument i hållbarhetsfrågor innehåller en uppförandekod, som bland annat innehåller regler om hälsa och säkerhet för anställda, icke-diskriminering, antikorruption och policyer för mänskliga rättigheter och miljö. Dokumenten är samlade i en broschyr, GHPs hållbarhetskompass, som är tillgänglig på hemsidan. Dokumentet innehåller också en visselblåsningskanal som GHP etablerat via en oberoende leverantör. Varje chef ansvarar för att medarbetarna känner till och följer innehållet i koden. Till följd av COVID-19 och omprioritering av aktiviteter i den kliniska verksamheten har GHP inte haft möjlighet att följa upp resultatet av dokumentet, dock kvarstår den målsättningen för kommande år.

Utbildningar

GHP har utbildat majoriteten av medarbetarna vid huvudkontoret, bolagets anställda inom International samt linjechefer i hållbarhet. Sjukhuspersonalen utbildas kontinuerligt i bland annat uppförandekod, säkerhetsutrustning, livräddning och brandsäkerhet inom ramen för de utbildnings- och träningsprogram som är en grundläggande del av GHPs uppdrag enligt bolagets managementkontrakt.

Leverantörskedja

GHPs ambition är att alltid säkerställa efterlevnad av krav inom mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption i leverantörskedjan. GHPs leverantörskedja ser olika ut för de olika affärssegmenten som beskrivs på s. 1. I Norden är GHPs leverantörer främst tillverkare av medicinsk utrustning och förbrukningsmaterial. Leverantörerna verkar både i Norden och internationellt. Inom Vårdsamverkan är GHPs leverantörer främst svenskt verksamma inköpare och utövare av vård. Inom International är GHPs leverantörer främst tillverkare av kontorsutrustning och produkter och tjänster för de cirka 25 anställda, nästan uteslutande verksamma i Förenade Arabemiraten. Inom International arbetar GHP dessutom med hållbarhet bland indirekta leverantörer, det vill säga leverantörer till sjukhusen där GHP ansvarar för sjukhusledning. En övergripande analys av den indirekta leverantörskedjan inom International gjordes av en oberoende part under 2019, där störst risker identifierades i relation till mänskliga rättigheter och korruption.

GHP har en leverantörskod som baseras på FNs Global Compact och beskriver bolagets kravställan inom mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption gentemot leverantörer. Idag saknas mätning av påverkan i leverantörsledet, men under året pågick ett sådant arbete i några av GHPs segment, samt ett arbete där leverantörskoden börjat att distribueras till bolagets direkta och indirekta leverantörer. Integrering av leverantörskoden i väsentliga leverantörskontrakt utformades som ett koncerngemensamt mål under året och kommunicerades till alla GHPs dotterföretag. Uppfyllande av målet kommer att följas upp löpande.

Granskningsutlåtanden

AccountAbility

OBEROENDE UTLÅTANDE

Inriktning och Omfattning

Det här är ett utlåtande från den oberoende granskning som utförts av Ethos International avseende GHP:s hållbarhetsredovisning 2020 (redovisningen). Hållbarhetsredovisningen omfattar respekten för mänskliga rättigheter, sociala förhållanden och personal, miljö och motverkandet av korruption. Granskningsprocessen har genomförts i enlighet med AA1000AS (2008). Vårt uppdrag avsåg granskning på måttlig nivå, typ 1, vilket omfattar:

- Utvärdering av efterlevnaden av principerna i AA1000AP (2018) om inkludering av intressenter, fullständighet, väsentlighet och ansvar för påverkan (principerna).

Vi genomförde en tredjepartsgranskning av tillämpningen av GRI Standards. Vi har gjort en bedömning av redovisningens innehåll i förhållande till FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.

Ansvarsfördelning mellan GHP:s styrelse, ledning och revisorerna

GHP:s styrelse har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2020, upprättad som en särskild handling från den finansiella årsredovisningen, och att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen. GHP:s ledning har hela ansvaret för utarbetandet av rapporten.

Det här är första året som Ethos International avger ett utlåtande avseende granskning av GHP:s hållbarhetsredovisning. Vårt utlåtande grundar sig på vår oberoende uppfattning och är avsett som information för alla GHP:s intressenter, inbegripet ledningen. Vi har en opartisk inställning till GHP:s alla intressenter och vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande. Vårt granskningsteam består av Malin Lindfors Speace, Sandra Rumelius och Emelie Winget. Mer information finns på: www.ethosinternational.se.

Metod för granskning

Vår arbetsmetod innebar insamling av information för att avge ett granskningsutlåtande på måttlig nivå, typ 1, enligt AA1000AS (2008).
Vår arbetsgång omfattade följande:

- Granskning av aktuella hållbarhetsfrågor som är väsentliga för GHP och intressenterna.
- Dialog med medarbetare ansvariga för hållbarhetsfrågor. Det främsta målet var att förstå väsentliga aspekter, intressenternas perspektiv, risker och möjligheter och förändringar under året.
- Granskning av text samt grafer och tabeller i redovisningen.
- Granskning av indikatorers relevans och omfattning.
- På plats-besök för verksamheten i Ajman och Kuwait genomfördes under 2019. Protokoll från dessa besök ligger till grund för granskningen av International.

Limitations

I vår granskning har vi inte verifierat, gjort stickprov eller kontrollberäknat siffrorna i rapporten. Vårt utlåtande täcker därför inte några siffror, belopp eller andra datapunkter i rapporten utan enkom kvalitativ text. Inte heller har vi kontrollerat interna arbetsprocesser, t.ex. ledningssystem, och certifikat. Utelämnanden och avvikelser från GRI Standars finns listade på s. 30–31 i redovisningen.

Slutsatser och Uttalande

Vi granskade ett flertal utkast av redovisningen. Nödvändiga ändringar genomfördes där de behövdes. Baserat på granskningen noterade vi inget som talar emot att redovisningen beskriver GHP:s efterlevnad av principerna på ett korrekt sätt. Vi bedömer även att redovisningen redogör på ett tillfredställande sätt för hur GHP arbetar för att identifiera och hantera verksamhetens faktiska och potentiella negativa påverkan på mänskliga rättigheter, i enlighet med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.

Vi är inte medvetna om några fel i texter som väsentligen skulle påverka redovisningens trovärdighet och uppfyllnad av AA1000AS. Vi kan bekräfta att vi genomfört en oberoende granskning av GHP:s självdeklarerade tillämpning av GRI Standards och att redovisningen uppfyller "Core level in Accordance", med undantag för Fullständighet, med anledning av att GHP saknar system för att samla in miljödata.

Observationer

Utan att det påverkar vårt granskningsutlåtande gör vi även följande iakttagelser:

Väsentlighet och Inkludering av intressenter

Vår uppfattning är att redovisningen beskriver väsentliga påverkan på och av GHP på ett adekvat sätt som gör det möjligt för alla intressenter att ta del av GHP:s hållbarhetsarbete. Rapporten möjliggör för intressenter att förstå utvecklingen av hållbarhet i verksamhet.

För att säkerställa att hållbarhetsarbetet är fortsatt väsentligt bör GHP fortsätta att arbeta i enlighet med de väl implementerade processerna för mänskliga rättigheter och hållbara sjukvårdssystem. Fortsättningsvis bör system för att samla in data och information om leverantörskedjan utvecklas för att kunna visa på klimatavtryck och hållbarhet i hela värdekedjan. Metoder för att redovisa energi, avfall samt Scope 1,2 och 3-utsläpp av växthusgaser bör utvecklas. GHP bör även inkludera mer jämförelsedata framgent för att ge en tydligare bild av förändringar över tid avseende GHP:s hållbarhetsarbete.

Fullständighet och ansvar för påverkan

Engagemanget från den högsta ledningen i kombination med den varierande och höga andelen av engagerade externa och interna intressenter, tyder på en gedigen förankring av hållbarhet i verksamheten. Detta skapar en stabil grund för GHP:s strategiska utveckling som ett hållbart bolag.

Ethos International
3 mars 2021

Malin Lindfors Speace, Partner & Senior Advisor
Sandra Rumelius, Senior Advisor.

Ethos International AB is a Nordic Sustainability Advisory firm licensed by AccountAbility to provide AA1000AS (2008) assurance.

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i GHP Specialty Care AB, org.nr 556757-1103

Uppdrag och ansvarsfördelning
Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2020 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

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.

Uttalande
En hållbarhetsrapport har upprättats.

Göteborg den 27 mars 2021
Ernst & Young AB

Mikael Sjölander
Auktoriserad revisor

GRI-index

2020 utgör GHPs basår för redovisning av GRI-data. Alla redogörelser baseras på 2016 års standarder om inte annat nämns. Personaldata redovisas i headcount per den 31 december 2020. Personaldata är inrapporterad i GHPs koncernrapporteringssystem manuellt från samtliga dotterföretag och validerad centralt. I rapporten har GHP behövt göra utelämnanden som redovisas i tabell 3.

Standardredogörelser

Tabell 1		Sida	Kommentar / Omission
102-1	Organisationens namn	i	
102-2	Aktiviteter, varumärken, produkter och tjänster	1	
102-3	Organisationens huvudkontor	1	
102-4	Plats för verksamheten	1	
102-5	Ägarstruktur och företagsform	i	
102-6	Marknadsnärvaro	1, 3	
102-7	Organisationens storlek och omfattning	3	
102-8	Information om anställda	19	
102-9	Beskrivning av leverantörskedjan	28	
102-10	Väsentliga förändringar i bolagets verksamhet och leverantörskedja	2, 7, 16	
102-11	Försiktighetsprincipen	23	
102-12	Externa initiativ	i	
102-13	Medlemskap i organisationer	30	Vårdföretagarna
102-14	Uttalande från senior beslutsfattare	i	
102-16	Organisationens värderingar, principer, standarder och normer för uppträdande	1, 15, 28	
102-18	Styrningsstruktur	28	
102-40	Lista över intressentgrupper	27	
102-41	Kollektivavtal	18	
102-42	Grund för identifiering och urval av intressenter	27	
102-43	Tillvägagångssätt för intressentdialog	27	
102-44	Huvudfrågor och områden som lyfts vid intressentdialoger	4, 27	
102-45	Affärsenheter inkluderade i redovisningen	–	s. 59 i GHPs årsredovisning 2020
102-46	Process för att identifiera väsentliga aspekter	27	
102-47	Lista på väsentliga aspekter	4	
102-48	Förklaringar till korrigeringar från tidigare redovisningar	30	Inga korrigeringar har genomförts
102-49	Förändringar i redovisning	27	
102-50	Redovisningsperiod	i	
102-51	Datum för senast publicerad redovisning	i	
102-52	Redovisningscykel	i	
102-53	Kontaktuppgifter för frågor om redovisning	i	
102-54	Tillämpningsnivå enligt GRI Standards	i	
102-55	GRI index	30	
102-56	Externt bestyrkande	29	

FORTS. GRI-INDEX

Ämnesspecifika redogörelser

Tabell 2		Sida
INDIREKT EKONOMISK PÅVERKAN, 203		
203-2	Betydande indirekt ekonomisk påverkan	2, 7, 13, 14
Styrning	***103-1:*** s. 7; ***103-2:*** s. 7, 13; ***103-3:*** s. 2, 7, 13	
ANTIKORRUPTION, 205		
205-3	Bekräftade fall av korruption och vidtagna åtgärder	7
Styrning	***103-1:*** s. 7; ***103-2:*** s. 7; ***103-3:*** s. 7	
ANTI-KONKURRENS, 206		
206-1	Rättsfall kopplade till anti-konkurrens	7
Styrning	***103-1:*** s. 7; ***103-2:*** s. 7; ***103-3:*** s. 7	
ANSTÄLLNING, 401		
401-1	Nyanställd personal och personalomsättning	19
Styrning	***103-1:*** s. 18; ***103-2:*** s. 18, 20; ***103-3:*** s. 18–20	
HÄLSA OCH SÄKERHET, 403 (2018)		
403-1	Ledningssystem för arbetsrelaterad hälsa och säkerhet	13, 18, 19
403-2	Riskidentifiering, bedömning och indicenthantering	13, 18, 19
403-3	Yrkeshälsovård	18, 19, 20
403-4	Arbetstagarrepresentation, samråd och kommunikation om hälsa och säkerhet	18, 19
403-5	Utbildning inom hälsa och säkerhet för arbetstagare	18, 28
403-6	Främjande av arbetstagarnas hälsa	18, 19
403-8	Arbetstagare som omfattas av ledningssystem för hälsa och säkerhet	18
Styrning	***103-1:*** s. 18–21; ***103-2:*** s. 18–21; ***103-3:*** s. 18–21	
MÅNGFALD OCH LIKA MÖJLIGHETER, 405		
405-1	Mångfald i styrelse, ledning och bland anställda	20
Styrning	***103-1:*** s. 18–19; ***103-2:*** s. 18–19; ***103-3:*** s. 18–19	
ICKE-DISKRIMINERING, 406		
406-1	Diskrimineringsfall och vidtagna åtgärder	19
Styrning	***103-1:*** s. 19; ***103-2:*** s. 19, 28; ***103-3:*** s. 19	
BEDÖMNING AV MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER, 412		
412-1	Verksamhet som blivit föremål för granskning rörande mänskliga rättigheter / konsekvensutredning	16
Styrning	***103-1:*** s. 15–17; ***103-2:*** s. 15–17; ***103-3:*** s. 15–17	

Tabell 2		Sida
LOKALSAMHÄLLEN, 413		
413-2	Verksamhet med signifikant faktisk och potentiell negativ påverkan på lokalsamhällen	15
Styrning	***103-1:*** s. 13-14; ***103-2:*** s. 7, 13; ***103-3:*** s. 7, 13	
KUNDERS HÄLSA OCH SÄKERHET, 416		
416-1	Tjänster som är bedömda ur hälso- och säkerhetsperspektiv	11
Styrning	***103-1:*** s. 11-14; ***103-2:*** s. 11-14; ***103-3:*** s. 2, 11-14	
KUNDINTEGRITET, 418		
418-1	Dokumenterade klagomål gällande brott mot kundintegritet och förluster av kunddata	11
Styrning	***103-1:*** s. 11; ***103-2:*** s. 11; ***103-3:*** s. 11	

Tabell 3		Sida	Kommentar / Omission
MARKNADSNÄRVARO, 202			Exkluderar Kuwait eftersom verksamheten är under upprampning och datan inte är tillgänglig samt betydande rekryteringsinsatser pågår. Rekrytering har försvårats av COVID-19 och inreseförbud, likaså inköp och etablering av system.
202-2	Andelen senior personal som är anställd från lokala samhällen	7	
Styrning	***103-1:*** s. 7; ***103-2:*** s. 7; ***103-3:*** s. 7		
LOKALA INKÖP, 204			
204-1	Andel inköp från lokala leverantörer	7	
Styrning	***103-1:*** s. 7; ***103-2:*** s. 7; ***103-3:*** s. 7		
ENERGI, 302			System saknas för att insamla miljödata för koncernen då alla dotterföretag har olika inköpsprocesser, leverantörer för energiförbrukning, avfallshanteringsmetoder och IT-system. Till följd av COVID-19 har administrativa personalresurser behövt ställa om till kliniskt arbete, vilket medfört en omprioritering av aktiviteter. Vissa miljödata presenteras i miljökapitlet. Målet är att samla in mer miljödata under nästa år, men system för insamling av datan förblir ett problem som är ett prioriterat område att hantera inom initiativen för att minska koncernens miljöpåverkan.
302-1	Organisationens energiförbrukning	–	
Styrning	***103-1:*** s. 23; ***103-2:*** s. 23, 25; ***103-3:*** s. 22–25		
UTSLÄPP, 305			
305-1	Direkta (Scope 1) växthusgasutsläpp	–	
305-2	Indirekta (Scope 2) växthusgasutsläpp	–	
Styrning	***103-1:*** s. 23; ***103-2:*** s. 23, 25; ***103-3:*** s. 22–25		
AVLOPP OCH AVFALL, 306			
306-2	Avfall uppdelat enligt typ och avyttringsmetod	–	
Styrning	***103-1:*** s. 23; ***103-2:*** s. 23, 25; ***103-3:*** s. 22–25		

GHP Specialty Care AB
Södra Hamngatan 45
SE-411 06 Göteborg

Tel +46 (0)31 712 53 00
Fax +46 (0)31 313 13 21

Org. nr 556757-1103

info@ghp.se
www.ghp.se

Kvalitet genom specialisering

GHP är en svensk, internationellt verksam sjukvårdskoncern som driver specialistkliniker inom utvalda diagnosområden, genom en för sjukvården unik affärsmodell där ledande läkare blir partners och delägare. Varje klinik specialiserar sig på en enskild patientgrupp, vilket leder till en högre effektivitet och kvalitet. Detta är fundamentet för klinikernas och GHPs verksamhet – **"Kvalitet genom specialisering"**.