



Foto: Pixabay

HÅLLBARHETSRAPPORT 2018

Vårdförbundets arbete för en bättre miljö och en mer rättvis värld

Innehållsförteckning

Inledning	4
Om hållbarhetsrapporten	5
Det här är Vårdförbundet.....	6
Vårdförbundets uppdrag	6
Vårdförbundets organisation	6
Så styr vi hållbarhetsarbetet	7
Intressenter	7
Fair Union	9
Roller i hållbarhetsarbetet	10
Hållbarhet i verksamhetsplaneringen	11
Hållbar ekonomi	11
Sociala förhållanden	12
Jämställdhet.....	13
Fairtrade 14	
Global samverkan och solidaritet – vårt internationella arbete.....	15
Personal.....	16
Mänskliga rättigheter	18
Inkludering	18
Etiska riktlinjer i kapitalförvaltningen	19
Motverkande av korruption	20
Miljörapport	21
Så styr vi miljöarbetet.....	21
Mål och handlingsplaner för miljöarbetet.....	21
Miljöutbildning	22
Miljörevision och internrevisioner	22
Avvikelse, förbättringsförslag och åtgärder	23
De mest betydande miljöaspekterna	24
Resor 25	
Inköp och val av leverantörer	28
Energianvändning och elektrisk utrustning.....	30

Avfall och källsortering	31
--------------------------------	----

Bilagor 32

Kontaktuppgifter	32
------------------------	----

Inledning

Vårdförbundet är ett yrkesförbund för barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor där vi tillsammans arbetar för att utöva inflytande över hälso- och sjukvårdens utveckling och förutsättningarna för att vi ska kunna ge god och säker vård.

Men vi vill inte bara påverka för vår egen skull eller för dem vi möter i hälso- och sjukvården. Det handlar också om att i vår yrkesgärning bidra till ett hållbart samhälle där mänskliga rättigheter är verklighet och där varje person upplever hälsa, livskvalitet och mening. Det anser vi är grunden för ett vitalt, demokratiskt samhälle. Vår idé om ett hållbart samhälle formulerar vi som att *Rätten till hälsa lämnar ingen utanför*.



God hälsa och välbefinnande är det tredje av de 17 globala hållbarhetsmålen i den så kallade Agenda 2030 som antogs av FN:s medlemsländer i september 2015. Inom våra fyra yrken delar vi värderingar kring demokrati, mänskliga rättigheter, mångfald, solidaritet och våra yrkesetiska koder. Vi ser att våra yrken spelar roll för den långsiktiga utvecklingen i världen, men ur vårt perspektiv behöver vi göra viktiga vägval för att bäst kunna bidra. Valen formulerar vi så här:

- **Vi i Vårdförbundet vill främja hälsa och samtidigt främja ekonomisk, ekologisk och social hållbarhet**
- **Vi i Vårdförbundet vill skapa en personcentrerad vård som ger välfärd efter förutsättningar och behov**
- **Vi i Vårdförbundet vill driva på utvecklingen för ökad jämställdhet för att frigöra potential**
- **Vi i Vårdförbundet vill ta ansvar för att skapa ett jämlikt samhälle**
- **Vi i Vårdförbundet vill vara globalt solidariska för att bidra till en hållbar värld**
- **Vi i Vårdförbundet vill organisera oss för att få kraft till förändring**

Vi vill visa att vi tar våra värderingar på allvar genom att berätta om hur vi arbetar för att leva som vi lär. Hållbarhetsrapporten är ett sätt för oss att systematisk följa upp vårt hållbarhetsarbete och visa hur långt vi kommit för att agera hållbart. Idén om ett hållbart samhälle utgör ledstjärnan och den övergripande målsättningen för hållbarhetsarbetet. I praktiken innebär det att vi såväl som att i vår verksamhet sträva efter att påverka den hållbara utvecklingen i positiv riktning även ska sträva efter att minimera den negativa påverkan ur hållbarhetssynpunkt som utförandet av vår verksamhet kan orsaka på andra håll.

Vårdförbundets arbete bidrar till förverkligandet av flera av de globala hållbarhetsmålen i Agenda 2030. Nedanstående mål har vi identifierat som mest relevanta för vår verksamhet utifrån att vi är en Fair Union och vad det innebär för oss, vilket beskrivs närmare längre fram i rapporten.



Mer information om de globala målen finns på globalamalen.se

Om hållbarhetsrapporten

Ny lagstiftning för hållbarhetsrapportering gäller för organisationer av viss storlek från 2018 och omfattar verksamhet från kalenderår 2017 och framåt. I enlighet med 6 kap. 12 § ÅRL (årsredovisningslagen) ska hållbarhetsrapporten innehålla de hållbarhetsupplysningar som behövs för förståelsen av organisationens utveckling, ställning och resultat samt konsekvenserna av verksamheten. En bedömning ska göras utifrån vad som bedöms vara väsentligt för organisationen att rapportera. De områden som är obligatoriska att rapportera är:

- Sociala förhållanden
- Personal
- Respekt för mänskliga rättigheter
- Motverkande av korruption
- Miljö

Hittills har Vårdförbundets kansliinterna hållbarhetsarbete och hållbarhetsrapportering starkt fokuserat på miljöområdet. I och med att Vårdförbundet sedan 2011 är miljödiplomerade är det inom miljöområdet som vi tydligast etablerat ett systematiskt arbete och form för uppföljning och rapportering. Avsnittet om miljö i hållbarhetsrapporten följer de krav som ställs på miljörapportering i miljöledningssystemet Svensk Miljöbas som Vårdförbundets miljödiplomering bygger på.

Vårdförbundets kongress 2018 uttryckte genom beslut om propositionen *Vårdförbundets organisation* en viljeriktning om att vidga hållbarhetsarbetet till att frågor som rör jämställdhet, jämlikhet, mångfald och HBTQ får lika stort utrymme som miljöfrågorna. I propositionen uttrycks också att *Ambitionsnivån och gjorda prioriteringar inom miljöarbetet behöver i fortsättningen matcha medlemsvärdet och i högre grad inriktas på alla värderings- och hållbarhetsfrågor som är relevanta i medlems yrkesutövning.*

Den nya lagstiftningen om hållbarhetsrapportering omfattar organisationer av viss storlek som uppfyller minst två av följande tre villkor:

- Minst 250 anställda
- Omsättning > 350 Mkr
- Balansomslutning > 175 Mkr

Vårdförbundet uppfyller endast ett av dessa villkor och behöver därmed inte hållbarhetsrapportera enligt de nya lagkraven. Med tanke på den viljeriktning som uttrycktes på kongressen och för att uppnå jämförbarhet med andra organisationers hållbarhetsarbete avser vi ändå att successivt närma oss den rapporteringen. Det arbetet började med hållbarhetsredovisningen för 2017.

Det här är Vårdförbundet

Vårdförbundet samlar 115 000 medlemmar varav ca 5 000 är förtroendevalda.

Antal anställda*:	186 (195)
Omsättning*:	290 miljoner kronor (287 Mkr)
Balansomslutning*:	599 miljoner kronor (591 Mkr)

* Siffror inom parentes avser föregående år, 2017.

Vårdförbundets uppdrag

Vårdförbundet är ett partipolitiskt obundet yrkesförbund för legitimerade sjuksköterskor, barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor samt studenter inom respektive utbildning.

Enligt stadgarna ska Vårdförbundet:

- Utveckla och stärka yrket samt främja den enskilde individens utveckling i sin yrkesroll.
- Förbättra individens och kollektivets villkor och förutsättningar för yrket och möjligheter till utveckling i arbetslivet.
- Påverka utvecklingen av hälso- och sjukvården på arbetsplatsen, lokalt, regionalt, nationellt och internationellt.
- Påverka utvecklingen i samhällsfrågor.

Vårdförbundets organisation

Vårdförbundet är en demokratisk organisation där kongressen är Vårdförbundets högsta beslutande organ. Ombud till kongressen väljs av och bland medlemmarna. På kongressen behandlas de frågor som medlemmarna vill att organisationen ska fokusera på framåt.

Vårdförbundet har 21 lokalavdelningar som i princip följer länsgränserna samt landstingens indelning och varierar därför mycket i geografisk storlek och antal medlemmar. Viss riksomfattande verksamhet är organiserad i riksklubbar där lokal avdelning är värdavdelning. De lokala avdelningarna samordnas sedan 2016 genom sex lokala enheter; Norr, Mitt, Väst, Öst, Sydost och Syd. På kansliet på Adolf Fredriks Kyrkogata 11 fanns år 2018 följande enheter: Förhandlingsstrategiska, Vårdstrategiska, Kommunikations- och medlemsutveckling, Vårdförbundet Direkt, Vårdfokus, Stab, HR och Administrativa enheten vilken inkluderar ekonomi, IT och internservice. Under senhösten 2018 bildades Enheten för utbildning och organisationsstöd. Vårdförbundet har ca 186 heltidsanställda varav drygt hälften arbetar på kansliet på Adolf Fredriks Kyrkogata 11 i Stockholm och knappt hälften på lokala enheter och avdelningar runt om i landet. Vårdförbundet äger och förvaltar fastigheten på Adolf Fredriks Kyrkogata 11 och har där möjlighet att påverka vilka resurser som används.

Sineva Ribeiro omvaldes till förbundsordförande för Vårdförbundet av kongressen 2018 och hennes uppdrag sträcker sig till 2022. Vårdförbundets kanslichef, Anders Printz, leder kansliet, har arbetsgivaransvar för medarbetare och ansvarar för att förbundsstyrelsens beslut verkställs. Kanslichefen utses av förbundsstyrelsen och är underställd förbundsordförande. Verksamheten finansieras så gott som uteslutande genom medlemsavgifter. Aktiviteter för minskad miljöpåverkan och ökad hållbarhet ingår sedan 2014 i förbundets gemensamma verksamhetsplan.

Så styr vi hållbarhetsarbetet

Vårdförbundets hållbarhetsarbete styrs ytterst, liksom allt annat arbete genom den inriktning för verksamheten som kongressen beslutar om i långsiktiga styr- och idédokument och stadgar. Förutom de långsiktiga styrdokumenterna har Vårdförbundet flera policyer och riktlinjer med målsättningar som berör de olika hållbarhetsområdena. Arbetet följs upp genom mätetal – indikatorer – som definierats för de olika hållbarhetsområdena i varierande utsträckning. De policyer och indikatorer som är relevanta för de olika hållbarhetsområdena redovisas vid respektive rubrik samt i bilaga.

Intressenter

Vårdförbundets medlemmar är våra viktigaste intressenter. Det är för medlemmarnas skull vi finns och hållbarhetsarbetet utgår från den vilja och inriktning som medlemmarna uttrycker genom beslut på kongressen och via förtroendevalda på andra demokratiska arenor.

Andra viktiga intressenter är medarbetare, samarbetspartners, leverantörer, nationella och internationella professionsorganisationer för våra medlemmars yrken, andra fackliga organisationer, politiker och beslutsfattare.

Ambitionen för hållbarhetsarbetet är att såväl värna om de sociala frågorna som att agera ekonomiskt ansvarsfullt och hållbart med de resurser som medlemmarna bidrar med. Vi ska också agera på ett sådant sätt att vi minimerar det ekologiska avtrycket av vår verksamhet och motverka verksamhetens negativa påverkan på miljön.

I samband med kongressen 2008 antogs *Vision 2018* som bland annat beskriver att *Samhället är ekologiskt, ekonomiskt och socialt hållbart*. Kongressen 2018 antog en ny vision där hållbarhetstanken knyts starkare till grunduppdraget och våra yrken och uttrycks som att *I vår yrkesgärning ska vi arbeta för en jämställd ekonomiskt, socialt och ekologiskt hållbar värld där mänskliga rättigheter är verklighet, och där varje människa ska ha möjlighet att uppleva hälsa, livskvalitet*. Kongressen 2018 beslutade också om Vårdförbundets idé om ett hållbart samhälle *Rätten till hälsa lämnar ingen utanför* som beskrivs närmare i inledningen. Medlemmarnas engagemang i hållbarhetsfrågorna märktes också genom ett antal motioner till kongressen.



Foto: Pixabay

Löpande dialog med medlemmarna sker i möten och medlemsträffar, utbildningar, via olika digitala kontaktvägar som telefon, e-post och sociala medier, via nyhetsbrev, medlemstidning och särskilda medlemsundersökningar.

En särskild hållbarhetsenkät med fokus främst på miljöarbetet genomfördes bland förtroendevalda och medarbetare 2016. Kommande enkäter planeras att breddas så att de omfattar även andra hållbarhetsfrågor än miljö.

Dialog med övriga intressenter sker bland annat genom olika samverkansforum, nätverk, arenor för påverkan som Almedalen och Järvaveckan, opinionsbildnings- och kommunikationskanaler och deltagande i olika utredningar och referensgrupper.

Fair Union

Vårdförbundet är en Fair Union och det innebär att vi:

- Arbetar för jämställdhet och allas lika värde
- Arbetar för att utveckla hälsa och arbetsvillkor nationellt och globalt
- Värnar om rätten att organisera sig i fackföreningar
- Använder företag som har kollektivavtal
- Väljer Fairtrade-märkta produkter och tar miljömässig och etisk hänsyn vid inköp
- Utövar ett aktivt miljöarbete
- Gör etiska val vid placeringar och tillgångar

På kongressen 2012 fattades beslut om att Vårdförbundet skulle bli en Fair Union. I april 2013 beslutade förbundsstyrelsen att Vårdförbundet är en Fair Union och definierade vad detta innebär för Vårdförbundet.

Hållbarhetsarbetet inom Vårdförbundet samlas alltså under benämningen Fair Union vad det innebär för oss sammanfattar vilka som är våra viktigaste hållbarhetsfrågor.

I samband med kongressen 2018 lanserades en animerad film som förklarar vad vi menar med att vi är en Fair Union. Filmen finns på vår webbplats:

<https://www.vardforbundet.se/engagemang-och-paverkan/sa-paverkar-vardforbundet/fair-union-och-hallbarhet/vardforbundet-ar-en-fair-union/>



Fram till oktober 2018 samordnades arbetet med hållbarhetsfrågor av en särskild Fair Union-grupp där starkt fokus låg på miljöarbetet och Fairtrade. Gruppen bestod av frivilligt engagerade förtroendevalda och medarbetare från olika håll i organisationen med ett särskilt intresse för frågorna. Som en följd av kongressens beslut om att vidga hållbarhetsarbetet med en tydligare koppling till kärnverksamheten och synen på allas rätt till hälsa, beslutade förbundsstyrelsen att avsluta Fair Union-gruppen i dess nuvarande form.

I propositionen *Vårdförbundets organisation* uttrycks inriktningen för det framtida hållbarhetsarbetet som att *frågorna ska hållas samman i förbundet och att det behöver finnas kompetens och resurser inom dessa områden samt att verksamheten ska ge medlem, förtroendevalda och medarbetare möjlighet att delta i tidsbegränsade arbetsgrupper som utvecklar olika delområden utifrån uppdrag från förbundsstyrelsen*. Förbundsstyrelsen beslutade också att värderingsfrågorna ska genomsyra kommande verksamhetsplanering under kongressperioden 2019–2022. Det innebär att hållbarhetsarbetet framöver tydligare ska integreras i verksamheten och utvecklas av de som besitter relevant kompetens istället för att bygga på frivillig basis. Hållbarhetsarbetet samordnas liksom tidigare av verksamhetscontrollern.

Under hösten 2018 har ett arbete startat med att utveckla processerna för verksamhetsplanering, budgetarbetet och uppföljning av verksamhet och ekonomi. I det arbetet ingår att integrera hur Vårdförbundet ska arbeta med hållbarhets- och värderingsfrågor.

Roller i hållbarhetsarbetet

Kanslichefen har det övergripande ansvaret för hållbarhetsarbetet, t ex för att mål uppnås och för att gällande miljölagstiftning följs. Kanslichefen delegerar till chefer och hållbarhetsansvarig.

Hållbarhetsansvaret per roll i organisationen framgår av tabellen nedan.

Roll	Ansvar
Medlem	Tar del av beskrivning av Vårdförbundets värderingar i stadgarna
Förtroendevald	Agerar i sitt uppdrag i enlighet med innehållet i Fair Union-definitionen, policies och riktlinjer (t ex resepolicy och inköspolicy). Som förtroendevald har man kunskap om Fair Union för att kunna agera i enlighet med våra policies och riktlinjer.
Förbundsstyrelse	Ansvarar övergripande för beslut, styrning och utveckling av hållbarhetsarbetet. Beslutar om mål, budget och åtgärder. Delegerar till kanslichef.
Kanslichef	Ansvarar övergripande för hållbarhetsarbetet, t ex att mål uppnås. Delegerar till chefer och hållbarhetsansvarig.
Ledningsgrupp	Ansvarar gemensamt för strategifrågor rörande hållbarhet
Enhetschef	Ansvarar för hållbarhetsarbetet i sin enhet, implementering och efterlevnad, d.v.s. att policies, riktlinjer och rutiner följs (t ex resepolicy, inköspolicy och miljöpolicy), att aktiviteter genomförs (t ex miljöutbildning och internrevisioner), beslutar om aktiviteter per enhet, rapporterar till hållbarhetsansvarig och ledning. Efterlever lagstiftning (se miljölagkravlista), fördelar resurser etc. Sprider hållbarhetsinformation till lokal avdelningsstyrelse. Arbetet sker i dialog med förtroendevalda.
Hållbarhetsansvarig	Ansvarar för samordning och övergripande kommunikation av hållbarhetsarbetet. Följer upp hållbarhetsarbetet, sammanställer resultat och rapporterar till förbundsstyrelse. Sammanställer beslutsunderlag till kanslichef och förbundsstyrelse. Föredragande i ledningsgrupp och förbundsstyrelse. Förmedlar dokumentation. Introducerar nya medarbetare i hållbarhetsarbetet. Bistår vid internrevisioner.
HR	Ansvarar för det interna arbetet inom kansliet med arbetsmiljöfrågor, inkludering och antidiskriminering.
Lokal hållbarhetssamordnare	Inspirerar, tar del av information, sprider information till och från medarbetare i enheten, enhetschef och hållbarhetsansvarig.
Medarbetare	Följer rutiner (t ex källsorterar), riktlinjer och policies (t ex resepolicy, och inköspolicy). Deltar i obligatoriska utbildningar (t ex miljöutbildning) och besvarar hållbarhetsenkät mm. Kommer med förslag på miljöförbättrande eller andra hållbarhetsrelaterade åtgärder.

Hållbarhet i verksamhetsplaneringen

Hållbarhetsfrågorna omfattar kärnfackliga värderingar och handlar om förhållningssätt. Hållbarhetsarbetet återfinns därmed tvärs igenom hela Vårdförbundets verksamhetsplanering. I Vårdförbundets verksamhetsplan för 2018 finns 29 operativa mål formulerade och dessa har i sin tur brutits ner i övergripande aktiviteter som fungerar som vägledning och handlingsplaner för att nå de operativa målen. Merparten av dessa mål och övergripande aktiviteter omfattar sociala hållbarhetsaspekter i någon mån, genom att ta sikte på verksamhet i linje med det fackliga uppdraget.

Alla enheter och avdelningar har själva formulerat aktiviteter i linje med övergripande aktiviteter och operativa mål. Nedan följer ett urval av de operativa mål som dels omfattar hållbarhetsarbete i en vidare mening än det direkt fackliga uppdraget som utgör kärnverksamheten, och dels siktar på det interna arbetet:

- *1.4 Vi påverkar våra yrkens utveckling, villkor och förutsättningar på internationell nivå och stärker våra kollegor i andra länder genom ett solidariskt engagemang.*
- *3.1 Vi driver kraven på rätt lön bl.a. utifrån exempel på livslön och löneskillnader mellan mans- och kvinnodominerade sektorer.*
- *4.4 Medlemmar upplever ett högt medlemsvärde i form av stöd och tillgänglighet.*
4.4.9 Vi utvecklas som Fair Union
- *5.1 Vårdförbundets ekonomi är långsiktigt hållbar*
- *5.2 Vi är en attraktiv arbetsgivare*
- *5.3 Den demokratiska processen i Vårdförbundet är utvecklad och präglas av transparens och delaktighet*

Hållbar ekonomi

Målsättningen för Vårdförbundets ekonomi är den är *långsiktigt hållbar*.

En långsiktigt hållbar ekonomi förutsätter balans mellan intäkter och kostnader så att verksamheten inte går med underskott och att förbundets tillgångar värdesäkras så att de inte förlorar i värde. Kongressen 2018 beslutade om ekonomisk inriktning för kongressperioden 2019–2022. Principer för den ekonomiska inriktningen är:

- Vårdförbundet ska vara en växande och stark organisation
- Intäkter och kostnader ska vara i balans
- Försiktig och realistisk då det handlar om medlemmarnas pengar
- Vårdförbundet ska ha effektiva verksamhetsprocesser
- Kapitalet är tidigare medlemmars pengar samt en av nuvarande och framtida medlemmars resurser för att nå våra mål
- Vårdförbundets tillgångar ska utvecklas och förvaltas, t ex genom att inflationsskydda placeringar, teckna relevanta försäkringar samt underhålla och genomföra investeringsplaner för att bibehålla och öka värden.

För att nå målet med en långsiktigt hållbar ekonomi kommer det under kongressperioden vara ett fortsatt fokus på medlemsrekrytering samt arbete med att minska förbundets fasta kostnader.

Den ekonomiska redovisningen återfinns i Vårdförbundets årsredovisning.

Sociala förhållanden

Hållbarhetsområdet omfattar jämställdhet, tillämpningen av ILO:s grundläggande konventioner, arbetsvillkor, social dialog, respekt för arbetstagarnas rätt till information och samråd, respekt för fackföreningars rättigheter, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och dialog med lokala grupper, åtgärder som vidtagits för att säkerställa skydd och utveckling av dessa grupper

Styrdokument och verktyg

- Stadgar
- Vision
- Demokratihandbok
- Inköbspolicy
- Blankett för bekräftelse av Vårdförbundets krav vid upphandling och inköp
- Kollektivavtal för Vårdförbundets anställda
- Samverkansavtal
- Personalhandbok
- Arbetsmiljöpolicy

Frågor som handlar om social hållbarhet är kärnfackliga frågor. Vårdförbundets arbete för att förbättra medlemmarnas villkor, vården och utveckling av medlemsgruppernas professioner tillhör kärnverksamheten och spänner över hela verksamheten och organisationen. Det arbetet beskrivs närmare i Vårdförbundets verksamhetsberättelse för 2018.

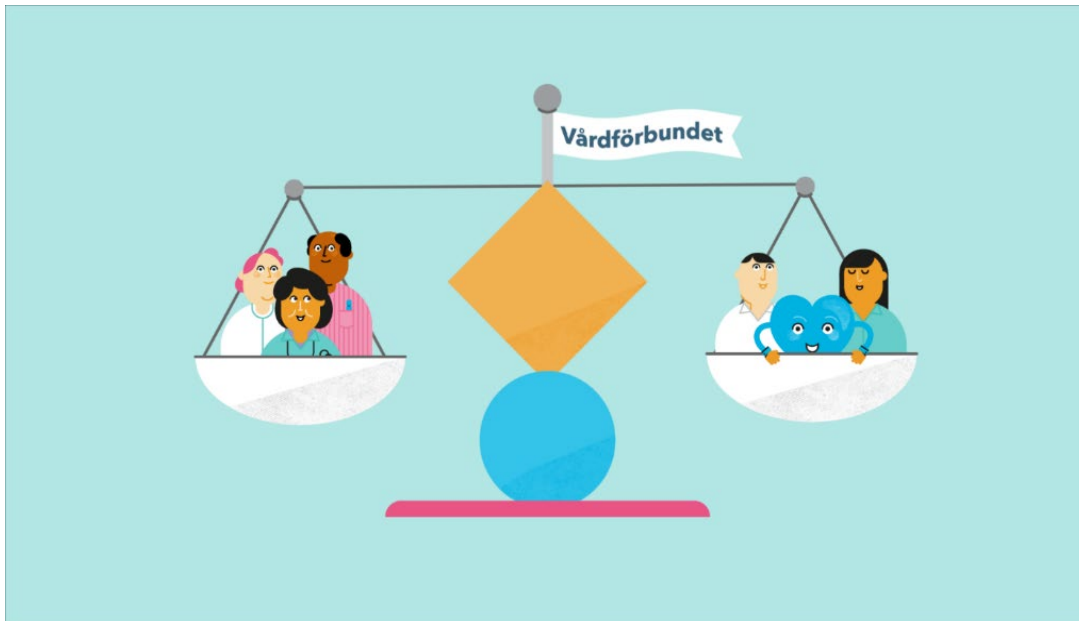
I hållbarhetsrapporten redogörs översiktligt för Vårdförbundets interna arbete med hållbarhetsfrågor samt i viss mån arbete som sträcker sig utöver den verksamhet som direkt är en följd av organisationens uppdrag som fack- och yrkesförbund.

Jämställdhet

Jämställdhet och allas lika värde är kärnvärderingar som är grundläggande och genomgående för alla frågor som Vårdförbundet driver. Att Vårdförbundet bildades och finns är en jämställdhetsrörelse i sig.

Indikatorer

- Lönekartläggning



Vårdförbundet företräder starkt kvinnodominerade yrken, ca 90 % av totala medlemsantalet är kvinnor. Vår kamp för att utveckla medlemmarnas villkor och yrken och för att utveckla vården, är också en kamp för kvinnors lika värde och rättigheter i arbetslivet. Vi driver jämställdhetsfrågan politiskt och den är en viktig faktor i alla våra avtal och beslut.

Vårdförbundet ingår i Svensk Kvinnolobbys 16:02-rörelse för jämställda löner som belyser löneskillnaden mellan män och kvinnor med att kvinnor jobbar gratis efter ett visst klockslag varje dag. Sedan rörelsen bildades år 2012 har klockslaget långsamt tickat framåt från 15:51 till 16:02 år 2018. Rörelsen har formulerat fyra krav:



1. *Ge kvinnor och män samma rätt till heltid och trygga anställningsformer*
2. *Synliggör och åtgärda strukturella löneskillnader*
3. *Skärp tillsynen av bestämmelserna om aktiva åtgärder och lönekartläggningar i diskrimineringslagen.*
4. *Säkerställ ett mer jämställt uttag av föräldraförsäkringen.*

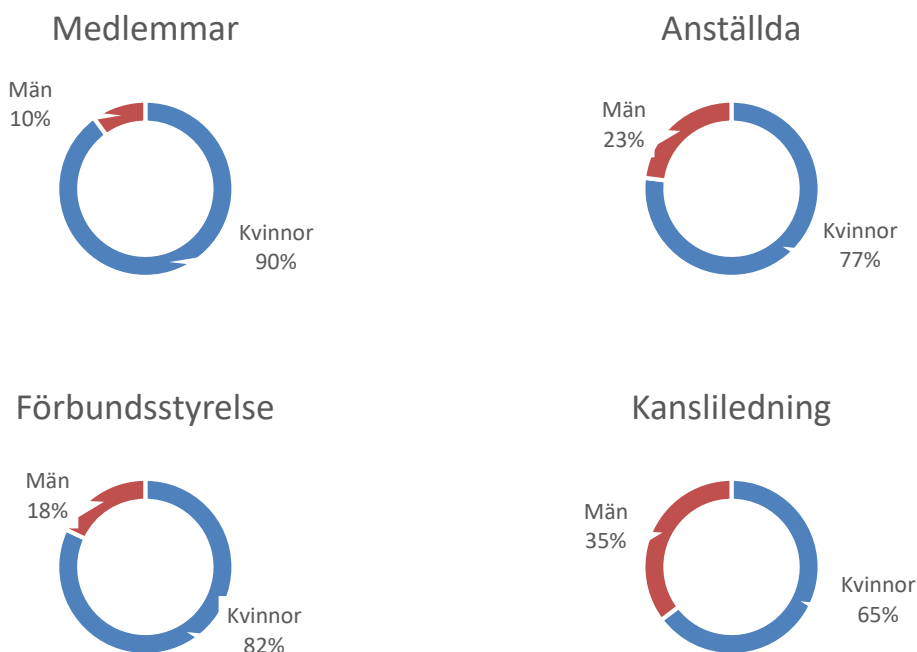
Vårdförbundets lönestatistik för kommuner och landsting 2018 visar på en individuell löneutveckling över landet på 3,93 procent för medlemmar, att jämföra med det så kallade industrimärket på 2,2 procent. Inför avtalsrörelsen 2019 har förbundet bland annat gått ut med ett krav om 10 000 kronor mer i månaden för särskilt yrkesskickliga, dvs till dem med mest erfarenhet och kompetens. Detta som ett steg för att komma tillrätta med problematiken med

en ojämnställd värdering av traditionellt kvinnligt dominerade professioner. Det ska löna sig med erfarenhet, specialistkunskap, ansvarstagande och karriär i våra medlemmars yrken!

Under Almedalsveckan anordnade Vårdförbundet ett seminarium på temat *Hur uppnår vi jämställda löner på arbetsmarknaden?* Frågan diskuterades av en namnkunnig panel med utgångspunkt i Vårdförbundets och Kommunals gemensamma rapport *Är dåliga löner och villkor inom vård och omsorg ett hot mot kompetensförsörjningen?*

Den årliga lönekartläggningen som genomfördes för kansliet för 2018 visar att Vårdförbundet är en jämställd arbetsplats och att det inte förekommer några osakliga löneskillnader mellan könen.

Könsfördelning i förbundet



Fairtrade

Vårdförbundets systematiska hållbarhetsarbete tog sin början med ett kongressbeslut 2008 om medlemskap i Fairtrade Sverige. I definitionen av Vårdförbundet som en Fair Union att vi ska eftersträva inköp av Fairtrade-märkta produkter när så är möjligt.

Vårdförbundet deltar sedan flera år tillbaka i Fairtrades fikautmaning World Fairtrade Challenge, som går ut på att arrangera fika med Fairtrade-märkta produkter i syfte att göra skillnad för de som odlar våra produkter genom att möjliggöra förbättrade arbets- och levnadsvillkor.



Global samverkan och solidaritet – vårt internationella arbete

Hälso- och sjukvårdssektorn påverkas av vad som händer globalt. Bättre hälsa i andra delar av världen betyder även bättre hälsa härhemma. Vårdförbundet påverkar utvecklingen av hälsa och vården genom samhällspolitiskt påverkansarbete, utveckling av våra professioner och nationell och global samverkan. Det internationella påverkans- och utvecklingsarbetet sker genom samverkan och medlemskap med och i våra yrkens respektive professionsförbund runt om i världen.

På Europeanivå sker arbetet för bättre villkor i arbetslivet genom den europeiska organisationen för offentliganställda, European Public Services Union (EPSU). Under 2018 har EPSU bland annat arbetat med arbetsmiljö, uppföljning av direktivet för skydd mot stick och skärskador, effekter av digitalisering inom vården och rätten till information och konsultation (en slags europeisk MBL). På global nivå sker arbetet genom internationalen för offentliganställda, PSI. Förbundet har fortsatt att delta i arbetet för allas rätt till hälsovård och offentliga tjänster i linje med WHO:s (Världshälsoförsamlingens) Universal Health Coverage. Detta inkluderar också de människor som tvingats till flykt och migration.

Under året deltog Vårdförbundet i regeringens delegation till WHO:s 71: a session i Geneve, där WHO:s arbetsplan för 2019–2030 antogs. Den slår fast WHO:s vision och mål för de kommande fem åren: *Säkerställa att alla kan leva ett hälsosamt liv och verka för alla människors välbefinnande i alla åldrar (SDG3¹)* samt tre prioriteringar – *allmän tillgång till hälso- och sjukvård, beredskap och respons mot hälsohot och friskare befolkningar*.

Vårdförbundet stödjer via Union to Union, SIDA-finansierade solidaritetsprojekt i Palestina och Lesotho. Projekten handlar till exempel om organisations- och ledarskapsutveckling, uppbyggnad av hälsomottagningar och utbildning av flickor.

Vårdförbundet bidrar även ekonomiskt vid humanitära katastrofer. 2018 skänktes 100 000 kronor till Läkare utan gränser som bedriver verksamhet där alla Vårdförbundets professioner finns representerade. I december besökte sjuksköterskan Sofia Iveslätt, som är volontär för Läkare utan gränser, nationella kansliet i Stockholm och berättade om organisationens arbete runt om i världen och om hjälpinsatser hon deltagit i.

¹ Agenda 2030:s globala mål för hållbar utveckling nr 3: God hälsa och välbefinnande

Personal

Styrdokument och verktyg

- Allmänna anställningsvillkor för anställda vid Vårdförbundet
- Samverkansavtal (om delaktighet och inflytande för medarbetare i Vårdförbundet)
- Löneavtal och lönepolitik
- Alkohol- och representationspolicy
- Personalhandbok
 - Chefspolicy
 - Arbetsmiljöpolicy
 - Inkluderingspolicy
 - Kränkande särbehandling – policy och rutiner
 - Rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete
 - Riktlinjer för krishantering
 - Rutin vid hot och våld
- Introduktionsutbildning för nyanställda

Indikatorer

- Årliga utvecklingssamtal och lönesamtal
- Årlig arbetsmiljöundersökning
- Årlig lönekartläggning
- Pulsmätare för hälsa - självhjälpsverktyg
- Sjukfrånvaro
- Personalomsättning

Vårdförbundet strävar efter att vara en arbetsplats där medarbetarna trivs och utvecklas, präglad av mångfald där alla känner sig välkomna.

Övergripande målsättning:

- *Vi är en attraktiv arbetsgivare*

Vi arbetar kontinuerligt med att ta tillvara och utveckla kompetenserna i förbundet. Bemanning och kompetens ska vara väl anpassad till den verksamhet som ska utföras. För medarbetare vid Vårdförbundets kansli tillämpas ett antal åtgärder inriktade på välmående och på att underlätta balansen mellan arbete och fritid. Några exempel på detta är:

- ✓ Flexibla arbetstider genom förtroendearbetstid för alla medarbetare som inte har schemalagda arbetstider och möjlighet att arbeta hemifrån om arbetsuppgifterna tillåter detta.
- ✓ Bidrag till träningskort och möjlighet till träning på arbetstid, s.k. friskvårdstimme.
- ✓ Avtal med företagshälsovård, ergonomiska hjälpmedel och fri frukt.
- ✓ Restriktiv inställning till alkohol. Vår alkohol- och representationspolicy omfattar hela organisationen, såväl förtroendevalda som medarbetare.

Våra ledord

Vi arbetar efter det gemensamma förhållningssättet *Vi utvecklar Vårdförbundet tillsammans* med vägledning utifrån våra fyra ledord:

Tillit är grunden för vårt samarbete

Professionalitet är en förutsättning för att vi ska nå våra mål

Balans och kvalitet går hand i hand

Arbetsglädje – vi har kul på jobbet!

En organisation i förändring

Det pågår ett omställningsarbete i organisationen för att vi ska kunna fortsätta att vara ett starkt förbund även i framtiden som möter våra medlemmars behov och bedriver verksamhet enligt den riktning och de prioriteringar som kongressen 2018 pekat ut. Vi behöver också anpassa oss till den ökade förändringstakt som råder i omvärlden och till ändrade förutsättningar i samhället och arbetslivet där digitaliseringen är ett exempel. Under året påbörjades ett arbete med att ta fram en långsiktig bemanningsplan. Som en del i arbetet genomfördes en kartläggning av administrativa processer. För att stärka ledarskapet i omställningsarbetet genomgick alla kansliets chefer en heldagsutbildning i förändringsledning.

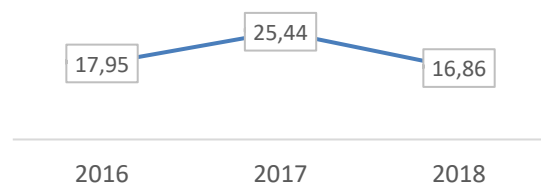
Arbetsmiljökartläggning

Den senast genomförda arbetsmiljökartläggningen visar mycket positivt resultat vad gäller medarbetarnas upplevda hälsa, där 100% skattade sitt allmänna hälsotillstånd som bra eller ganska bra. En mycket hög andel är också nöjda med de utmaningar som arbetet innebär och med stödet från kollegor och närmaste chef. Områden där vi kan förbättra oss är arbetsbelastning och möjlighet till återhämtning samt tydlighet i förväntningar och ledarskap och upplevd delaktighet i beslut.

Personalomsättning

Personalomsättningen minskade under 2018 efter en topp under 2017. Analys av orsaker sker bland annat genom att avslutningssamtal genomförs med alla medarbetare som väljer att sluta sin anställning. Knappt hälften av de anställningar som avslutades under 2018 var pensionsavgångar eller tidsbegränsade anställningar som upphörde.

PERSONALOMSÄTTNING %



Sjukfrånvaro

	2016	2017	2018
Total sjukfrånvaro	4,02%	4,14%	4,32%
Varav långtids-sjukfrånvaro	38,1%	40,8%	11,8%

Mänskliga rättigheter

Hållbarhetsområdet omfattar information om åtgärder för förebyggande av brott mot de mänskliga rättigheterna.

Styrdokument och verktyg

- Stadgar
- Vision
- Inkluderingspolicy
- Rutin vid diskriminering eller kränkning
- Inköspolicy
- Blankett för bekräftelse av Vårdförbundets krav vid upphandling och inköp
- Placeringspolicy

Vårdförbundet ansluter sig till FN:s allmänna deklaration om de mänskliga rättigheterna, enligt vilken alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter.

Fackliga rättigheter = mänskliga rättigheter!

Tron på alla människors lika värde och att värna om mänskliga rättigheter är en grundvärdering som facklig verksamhet bygger på och uttrycks såväl i ändamålsparagrafen i Vårdförbundets stadgar som i Vårdförbundets vision.

Ett grundläggande krav på leverantörer i förbundets inköspolicy är att de tillämpar kollektivavtal. Vid nya leverantörsavtal och vid omförhandling av gamla eftersträvar Vårdförbundet en garanti för efterlevnad av våra krav på kollektivavtal, samt etiska- och miljökrav genom leverantörens underskrift av vår inköspolicy.

Vårdförbundet jobbar med HBTQ-frågor genom deltagande i det tvärfackliga nätverket Fritt Fram, deltagande i olika Pride-evenemang och utbildning av våra förtroendevalda. Fritt Fram-nätverket är ett forum för samarbete och utveckling av en inkluderande arbetsmiljö. Deltagare är företrädare från fackförbund inom LO, TCO och Saco. Nätverket har tagit fram rapporten ”100 steg mot ett öppnare arbetsliv” som finns att ladda ner från www.vardforbundet.se.

Inkludering

Vårdförbundets inkluderingspolicy innehåller strategier för mångfald och jämställdhet och för att motverka diskriminering och kränkning. Vårdförbundet har fyra övergripande mål med inkluderingsarbetet.

- *Varje medarbetare ska kunna vara sig själv på arbetsplatsen*
- *Ingen medarbetare ska känna sig diskriminerad eller kränkt.*
- *Det finns en utbredd kompetens och verktyg för en inkluderande arbetsplats.*
- *Rekrytering, introduktion, kompetensutveckling och lönesättning ska vara icke-diskriminerande.*

En handlingsplan för inkluderingsarbetet tas fram varje år i samband med verksamhetsplaneringen. En viktig del i arbetet är utbildning. Under våren hölls en föreläsning

om diskriminering och likabehandling för alla medarbetare. Sandra Dahmén föreläste utifrån frågeställningarna ”Hur ser direktiv ut i frågorna? Vad har normer med detta att göra och hur kan man bidra till jämlikhet i sin arbetsvardag?” Föreläsningen följdes upp med samtal om normer och inkludering på enhetsmöten.

Etiska riktlinjer i kapitalförvaltningen

Vårdförbundets placeringspolicy innehåller etiska restriktioner och där finns följande formulering:

Respekt för mänskliga rättigheter och internationell rätt samt etik- och miljöhänsyn ska beaktas i den totala portföljen samtidigt som de övergripande målen för förvaltningen ska bibehållas.

I de etiska riktlinjerna finns också grundläggande krav för etisk hänsyn vid investeringar formulerade samt vad som är förbjudet och ska undvikas.

Grundläggande är att *investeringar ska göras* i bolag och fonder med bolag som följer ILO:s kärnkonvention, OECD:s riktlinjer för multinationella företag och normerna enligt FN:s Global Compact. Vårdförbundet *vill* också *premiera* kapitalförvaltare som tar vara på de affärsmässiga möjligheter som innefattas av begreppen hållbar utveckling, miljöhänsyn, socialt ansvar och god etik.

Vårdförbundet *gör inte* placeringar i bolag eller fonder med bolag involverade i massförstörelsevapen, antipersonella vapen eller klustervapen.

Vårdförbundet *vill inte* investera i bolag eller fonder med bolag där omsättningen från produktion eller försäljning av pornografi, samt produktion av alkohol och tobak ingår. I praktiken kan det vara svårt att identifiera och helt utesluta mindre innehav i fonder som består av placeringar i många olika bolag som i sin tur kan äga en mängd dotterbolag. En omsättningsgräns är därför satt på 5% för att praktiskt kunna omsätta den sistnämnda begränsningen.

Placeringspolicyn uppdateras regelbundet och ska fastställas av förbundsstyrelsen minst en gång per år. Den senast reviderade placeringspolicyn fastställdes av förbundsstyrelsen i december 2018.

Vårdförbundets innehav kontrolleras årligen gentemot de etiska restriktionerna med hjälp av en utomstående leverantör. Andelen fonder med uttalad hållbarhetsprofil utgör 56 % av hela portföljen, en ökning från samma tidpunkt föregående år då andelen var 51%. Vårdförbundets värdepappersportfölj följer FN:s principer för ansvarsfulla investeringar till 99,74 %. Det är svårt att helt till 100 % undvika indirekta innehav i enskilda bolag som på något vis vid någon tidpunkt bryter mot någon av de krav vi ställer i fondförvaltningen. De etiska kontrollerna möjliggör att innehav som bryter mot kriterierna kan upptäckas och åtgärder vidtas.

Motverkande av korruption

Hållbarhetsområdet omfattar information om befintliga styrmedel för bekämpning av korruption

Styrdokument och verktyg

- Delegationsordning
- Inköspolicy
- Lägenhetspolicy
- Alkohol- och representationspolicy
- Placeringspolicy
- Rutiner för intern kontroll

Vårdförbundet har noll-vision mot korruption, både i den egna verksamheten och i samhället i övrigt. Vi arbetar aktivt för att motverka och upptäcka korruption och bedrägeri.

Vårdförbundet har väl etablerade rutiner för intern kontroll, vilket är ett av de viktigaste verktygen för att minska riskerna för korruption. Områden inom den egna verksamheten som är särskilt viktiga att vara uppmärksam på för att minimera risken för korruption är alla former av inköpsverksamhet, hantering av ekonomiska medel, representation och de internationella samarbeten och projekt som Vårdförbundet deltar i. Flera av förbundets policys och riktlinjer ger vägledning för förhållningssätt och agerande i arbetet mot korruption. Under 2018 påbörjades arbetet med att ta fram en anti-korrupsions policy. Policyn fastställdes med beslut av förbundsstyrelsen i februari 2019.

Kostnadsattester och avtalsslutande ska göras i enlighet med den attestordning som beskrivs i delegationsordningen. Alla avtal ska undertecknas av två firmatecknare i förening. Upphandling och inköp av varor och tjänster ska vara behovsprövade och ske på ett affärsmässigt och objektivt sätt. Den som genomför upphandling eller inköp får inte vara partisk eller ha ett ekonomiskt intresse i att en viss leverantör anlitas eller vara/tjänst köps in. Under året har inköspolicyn uppdaterats, bland annat utvecklades och förtydligades skrivningarna kring korruption och jäv. Alkohol- och representationspolicyn understryker att våra gemensamma resurser ska användas på ett ansvarsfullt sätt och ge mesta möjliga nytta för förbundet.

Vårdförbundet äger sex bostadsrätter i Stockholm som används i verksamheten. Syftet är att ge bra förutsättningar för alla, oavsett geografisk och ekonomisk situation, att kunna väljas till ett förtroendeuppdrag med placering i Stockholm. Lägenheterna används i första hand av förbundsordförande och vice förbundsordförande och i andra hand av anställd som har arbetsort men inte bostadsort i Stockholm. Tillgång till bostad förmånsbeskattas enligt Skatteverkets regler. I del fall någon lägenhet är ledig är den bokningsbar för förtroendevald, medlem och anställd som tillfälligt är på Vårdförbundets uppdrag i Stockholm, som alternativ till hotell. Vårdförbundet varken lånar eller hyr ut lägenhet för privat användning.

Placeringspolicyn anger riktlinjer för investeringar i finansiella instrument och innehåller etiska restriktioner, vilka beskrivs tidigare i denna rapport. Ett särskilt utsett förvaltningsråd, där en rådgivande extern konsult ingår, ansvarar för att kontrollera den finansiella förvaltningen gentemot policyn.

Miljörapport

Styrdokument och verktyg

- Ledningssystemet Svensk Miljöbas
- Miljöutredning
- Miljöpolicy
- Inköspolicy
- Blankett för bekräftelse av Vårdförbundets krav vid upphandling och inköp
- Resepolicy
- Miljöutbildning
- Rutin för avvikelshantering

Indikatorer

- Nyckeltal för våra väsentliga miljöaspekter – se bilaga.

Vårdförbundets systematiska miljöarbete inleddes 2009 med beslut av förbundsstyrelsen att en miljöpolicy för Vårdförbundets interna arbete skulle tas fram.

Det konstaterades att det är viktigt att organisationen själv kan leva upp till klimat- och miljökrav för att vara trovärdig. Som ett led i detta införde Vårdförbundet år 2010 miljödiplomering. Vårdförbundet fick sitt första miljödiplom i juni 2011 och diplommet har sedan förnyats årligen, senast i september 2018.

Så styr vi miljöarbetet

Vårdförbundet är miljödiplomerade enligt miljöledningssystemet Svensk miljöbas. I ledningssystemet ingår att göra en miljöutredning i syfte att identifiera organisationens mest betydande miljöaspekter, d.v.s. de områden där miljöpåverkan är störst och som därmed är viktigast att prioritera i miljöarbetet. Den första miljöutredningen för Vårdförbundet gjordes 2010 i samarbete med Miljöstegen. Därefter har miljöutredningen uppdaterats 2013 och senast 2017. Miljöutredningen uppdateras inför revision eller vid större verksamhetsförändringar och ligger till grund för övriga styrdokument. Som en följd av resultatet av miljöutredningen uppdaterades även miljöpolicy under 2017. Inför miljörevisionen 2018 bedömdes i samråd med miljörevisor att miljöutredningen från 2017 fortfarande är relevant och ingen uppdatering nödvändig.

En hållbarhetsenkät genomfördes senast 2016 bland medarbetare och förtroendevalda på alla kontor runt om i landet. Enkäten visade att kännedomen om Vårdförbundets policys på området och deras innehåll var god. Drygt 90 % kände till miljöpolicy och innehållet i reseriktlinjerna. En lägre andel, 70 %, kände till innehållet i inköspolicy. Många i organisationen utför dock aldrig inköp eller upphandlingar. En ny hållbarhetsenkät var planerad till 2018. Genomförandet av enkäten har dock skjutits upp till tidigast 2019, dels som följd av kongressbeslut 2018 om vidgad inriktning och för hållbarhetsarbetet och dels för att hamna bättre i fas med tidpunkt för kongresserna.

Mål och handlingsplaner för miljöarbetet

De övergripande målen för miljöarbetet finns i Vårdförbundets miljöpolicy som fastställer att Vårdförbundet ska bedriva ett systematiskt miljöarbete, aktivt arbeta för att minska vår miljöpåverkan samt förebygga föroreningar. I miljöpolicy fastställs att förbundet ska:

- *Motivera medarbetare och förtroendevalda till ett miljömässigt ansvarsfullt agerande genom information och utbildning för att tillgodose att alla har möjlighet att göra medvetna klimat- och miljöval.*
- *Engagera medarbetare och förtroendevalda i miljöarbetet och sträva efter ständiga förbättringar genom att upprätta miljömål som följs upp årligen.*
- *Följa gällande miljölagstiftning och förordningar*

Förutom ovanstående mål fokuserar miljöpolicyn också på de områden där miljöutredningen visat att förbundet har sin största miljöpåverkan (betydande miljöaspekter). Målformulering redovisas för respektive område/miljöaspekt nedan.

Miljöarbetet i verksamhetsplaneringen

I verksamhetsplanen för 2018 återfinns miljöarbetet som övergripande aktivitet 4.4.9 *Vi utvecklas som Fair Union* under det operativa målet 4.4 *Medlemmar upplever högt medlemsvärde i form av stöd och tillgänglighet*. Med utgångspunkt från miljöutredningen, miljöpolicyn och krav enligt miljöledningssystemet samt rekommendationer som framkommit vid miljörevision (extern och intern) formuleras handlingsplaner för året, såväl löpande och återkommande aktiviteter som engångsinsatser. Verksamhetscontrollern och Fair Union-gruppen formulerade handlingsplaner/aktiviteter på nationell nivå och alla enheter och avdelningar formulerade sina egna lokala handlingsplaner och aktiviteter. Aktiviteterna har följts upp och reviderats vid behov i samband med de gemensamma tertiäluppföljningar som görs för hela verksamheten.

Miljöutbildning

Ett krav i miljöledningssystemet Svensk Miljöbas är att alla medarbetare ska ha grundläggande miljökunskaper. Alla nyanställda får en länk till en webbaserad utbildning, Miljökörkortet, som ska genomföras inom 3 månader. Enhetschefer följer upp att medarbetare genomfört utbildningen. Både själva miljöutbildningen och rutinerna för påminnelse om att genomföra utbildningen behöver ses över. Av de nyanställda som fick länk till miljöutbildningen under 2018 genomförde endast hälften utbildningen inom tre månader.

Miljörevision och internrevisioner

Vårdförbundet revideras årligen av extern miljörevisor inför förnyelse av miljödiplomet. Vid de externa miljörevisionerna följs Vårdförbundets miljöarbete upp enligt kraven i Svensk Miljöbas. Kraven i Svensk Miljöbas uppdaterades inför 2018 och bland annat vad gäller ledningens uppföljning och genomgång, rutin för avvikelshantering, handlingsplan för åtgärder samt genomförda förbättringar. Som en följd av de nya kraven har Vårdförbundets interna rutiner och checklistor uppdaterats under året. En ny rutin för avvikelserapportering har tagits fram som presenterades för förbundsstyrelsen i oktober.

Internrevisioner

Internrevisioner har etablerats som kanal för intern uppföljning, utbildning och kommunikation. Planeringen för både interna revisioner och externa miljörevisioner följer en revisionsplan som uppdateras löpande. Vid de interna revisionerna följs Vårdförbundets arbete

som Fair Union upp med hjälp av en checklista, som reviderades och uppdaterades inför 2018 års revision. Under 2017 prövades en ny modell för internrevisionerna där de lokala enheterna ansvarar för att revidera de avdelningar som ingår i enheten istället för att särskilt utsedda personer, som ingick i den tidigare Fair Union-gruppen, utför internrevisionerna. Syftet med den nya modellen var att försöka uppnå ett så enhetligt miljöarbete som möjligt mellan avdelningarna, ett effektivare arbetssätt och att minska antalet resor i samband med revisionerna. Den nya modellen har fungerat mycket bra och arbetssättet är nu etablerat.

Extern revision

Den externa miljörevisionen genomfördes under året till och med september 2018, på plats hos avdelningarna i Norrbotten, Västerbotten, Örebro, Östergötland, Jönköping och Gotland. Revisionen omfattade också granskning av styrdokument, policy och rutiner på området. Granskningen inkluderade de nya rutiner som tagits fram under året som utförande av internrevision, nytt underlag, instruktioner och rutin för kemikalieinventering (inklusive uppföljning av leverantörer), rutin för avvikelserapportering samt ett samtalsunderlag för hållbarhetsfrågor för arbetsplatsträffar, enhets- och avdelningsmöten. Vid slutrevisionen intervjuades hållbarhetsansvarig och kanslichef.



Vårdförbundet erhöll nytt miljödiplom för åttonde året i följd och nuvarande diplom gäller till och med den 17 september 2019. I och med revisionen 2018 har alla Vårdförbundets kontor runt om i landet miljöreviderats med godkänt resultat.

Avvikelser, förbättringsförslag och åtgärder

Vid årets miljörevision noterades två avvikelser som måste åtgärdas innan nästa revision för att vi återigen ska få förnyat miljödiplom:

1. De avvikelser från policy, rutiner och planering som uppkommit på miljöområdet ska dokumenteras i en sammanställning.
2. Ledningens genomgång och uppföljning där det framgår vilka beslut som fattats och när, korrigering åtgärder som är vidtagna osv. ska dokumenteras i en sammanställning.

Förutom avvikelserna lämnades ytterligare förbättringsförslag i revisionsrapporten som t ex.

- Utveckling av miljöledningssystemet genom en översyn av hur våra värderingar och strategier kan vävas ihop med miljöarbetet samt hur våra processer kan utvärderas ur ett hållbarhetsperspektiv

- Översyn av kommunikationen av våra miljö- och hållbarhetsförbättringar, hållbarhetsredovisning och styrdokument på området och hur vi når ut med relevant information.
- Ta fram en materialstandard för våra inköp där förvalet är miljömärkt.

Åtgärdande av de avvikelser och förbättringsförslag som noterades vid revisionen har inkluderats i verksamhetsplaneringen för 2019.

Avvikelsehantering för Vårdförbundets miljöarbete

Under 2018 togs en rutin för avvikelsehantering och förbättringsförslag fram. Avvikelser vad gäller miljöarbetet definierar vi som att:

- vi inte följt våra rutiner enligt vår miljöpolicy, upphandlings- och inköbspolicy eller resepolicy
- introduktion och information till medarbetare har inte genomförts enligt uppsatta rutiner (t ex att nyanställda genomfört den webbaserade miljöutbildningen)
- vi har inte följt våra rutiner för källsortering
- planerade åtgärder enligt handlingsplan eller i verksamhetsplanen har inte hanterats och/eller genomförts
- uppföljning av miljöarbetet inte genomförts enligt uppsatta rutiner
- vi överträffat våra egna uppsatta ambitioner (positiv avvikelse)

Avvikelser hanteras och rapporteras på lite olika sätt beroende på vad det handlar om. Avvikelse mot resepolicy bevakas och rapporteras av resebyrån. Avvikelser mot våra policyer och rutiner på övergripande nivå rapporteras av enhetscheferna och följs upp i chefs- och ledningsgrupp. Avvikelser i förhållande till planerade åtgärder i verksamhetsplanen följs upp och noteras i samband med tertiälföljning av verksamheten.

De mest betydande miljöaspekterna

Miljöutredningen, som uppdaterades i sin helhet under augusti 2017, visar att Vårdförbundets viktigaste miljöpåverkan ligger inom områdena

- Tjänsteresor och persontransporter
- Inköp och val av leverantörer
- Elektrisk utrustning
- Energianvändning

En skillnad från tidigare utredningar är att elektrisk utrustning tillkommit som en av de mest betydande miljöaspekterna. Det systematiska arbetet med rutiner kring källsortering och avfallshantering gör att området inte längre är en av de mest betydande miljöaspekterna för Vårdförbundet. Avfallshantering ingår dock, bland annat som följd av lagkrav, även fortsättningsvis som ett prioriterat område i förbundets miljöarbete.

Nedan redovisas närmare detaljer kring Vårdförbundets miljöpåverkan och miljöarbete för respektive prioriterat miljöområde.

Resor

Ett av områdena som står för Vårdförbundets största miljöpåverkan är tjänsteresor. Målsättningen för området uttrycks enligt följande i miljöpolicyn:

- *Resor i tjänsten samt resor i uppdraget för Vårdförbundet företas på ett så klimatvänligt sätt som möjligt, i enlighet med gällande resepolicy. Vi ska sträva efter att integrera klimathänsyn i det dagliga arbetet genom att möjliggöra alternativ till resande samt klimatkompensera för de flygresor som genomförs.*

I december 2017 fastställde förbundsstyrelsen ny Resepolicy som reviderats och uppdaterats. De viktigaste förändringarna i policyn rörde förtydliganden kring hur efterlevnad av policyn ska följas upp, hur undantag av policyn ska hanteras och exemplifieringar av undantag. Under 2018 har Resepolicyn kommunicerats och implementerats och utvärdering enligt de nya rutinerna har skett i början av 2019.

De flesta tjänsteresorna sker med tåg, bil eller flyg. Alla resor ska bokas genom av förbundet anlitad resebyrå bland annat för att underlätta uppföljning och analys av resandet och efterlevnad av resepolicy. Regelbunden dialog och uppföljningsmöten sker med resebyrån där bland annat avvikelser från resepolicy diskuteras.

Nedan följer en redogörelse med statistik för Vårdförbundets resande under 2018. Jämförelsetal från föregående år, 2017, inom parentes.

Resor med tåg

Tjänsteresor med tåg har *minskat* jämfört med året innan, både sett till antal resor och rest sträcka i antal mil. År 2018 reste Vårdförbundets förtroendevalda och tjänstemän 3 014 (3 424)² gånger med tåg vilket motsvarade 81 226 (87 355) mil. Det innebär en *minskning* i antal resor med 12 % och av rest sträcka med 7 % jämfört med föregående år. Under 2018 hade Vårdförbundet två (tre) årskort för tåg. Utsläppen av CO² (koldioxid) från årets tågresor motsvarar utsläppen från 0,895 liter bensen.

De fem mest frekventa resorna med tåg:

2018		2017	
Sträcka	Antal resor	Sträcka	Antal resor
Stockholm – Göteborg	297	Stockholm - Göteborg	322
Stockholm – Örebro	213	Stockholm - Uppsala	308
Stockholm – Linköping	134	Stockholm – Örebro	213
Alvesta – Linköping	122	Alvesta – Linköping	144
Stockholm - Karlstad	106	Göteborg – Karlstad	111



² Uppgift inom parentes avser jämförelsetal från 2017

Resor med bil

Tjänsteresor med bil mäts via milersättningen. Under år 2018 reste anställda 12 070 (11 345) mil med bil och förtroendevalda 39 791 (46 904) mil. Det innebär att antalet resta mil med bil *ökat* för andra året i rad för anställda med 6 % (5 %) och *minskat* med hela 15 % (-1 %) för förtroendevalda. Totalt sett har det skett en *minskning* av tjänsteresor med bil med 639 mil jämfört med föregående år.

Bilresandet beror på hur stora avstånden är för verksamheten inom en enhets geografiska område och hur tillgången till kollektivtrafik ser ut i olika delar av landet. Generellt sker tjänsteresor med bil som mest i norra Sverige och som minst i Stockholmsområdet.

Förbundet har för närvarande inga tjänstebilar.

Resor med flyg

Antalet resta mil med flyg var 95 210 (90 363) mil år 2018. Siffran inkluderar även flygresor som görs via års-/klippkort. Rest sträcka med flyg har alltså *ökat* något med 3 847 mil eller 4 %. Totalt genomfördes 1 195 flygresor av anställda och förtroendevalda, vilket är en *minskning* med 30 resor jämfört med föregående år.

- ❖ Det innebär att flygresandet *minskar* för femte året i rad sett till antal resor, men att flugna mil ökat något under 2018.

Antalet inrikes flygresor var 890 (927) och antalet utrikes flygresor 305 (298). Antal flygresor under 40 mil var 394 (357), vilket utgör 33 % av det totala antalet flygresor och 10 % *fler* än föregående år. Antal flygresor under 50 mil var 668 (686) stycken, något *färre* än året innan och 56 % av det totala antalet flygresor (liksom föregående år). Antalet flygresor längre än 50 mil var 527 (539) stycken och utgjorde 44 % av totala antalet flygresor (liksom föregående år).

- ❖ Sammanfattningsvis innebär det att *de kortaste flygresorna har ökat tydligt*, vilket var fallet även föregående år, medan de längre resorna och flygresandet totalt har minskat.

Under 2018 hade Vårdförbundet sju (sex) års-/klippkort för flygresor.

Tjänsteresor inom Vårdförbundet 2018 – sammanfattande analys

Totalt sett har Vårdförbundets *resande minskat* under 2018, både vad avser resor med tåg (antal och sträcka), bil (sträcka) och flyg (antal). Värt att notera är att Vårdförbundets kongress genomfördes under 2018, vilket medförde resande för ett stort antal personer som deltog i kongressen. Resorna i samband med kongressen planerades i samarbete med vår resebyrå för att få ett så hållbart och effektivt resande som möjligt och majoriteten av resorna skedde med tåg.

Resandet påverkas och varierar bland annat beroende av det antal anställda och förtroendevalda som har annan bostadsort än huvudsaklig arbetsort. Val av färdmedel påverkas också av hur ofta en person behöver resa i sitt jobb eller uppdrag och hur möjligheten till kollektivtrafik ser ut i olika delar av landet. Dock syns en negativ trend genom att antalet tågresor minskat samtidigt som de kortaste flygresorna ökat.

Både flyg- och bilresandet behöver fortsatt följas nära och beroende på utvecklingen och orsaker till den, eventuella insatser göras för att utvecklingen inte ska fortsätta åt fel håll.

I den nya resepolicy som fastställdes i december 2017 förtydligades med exempel vilka avsteg som kan göras från huvudprinciperna, t ex när resa i första klass med tåg eller i Business Class med flyg kan vara motiverat. I dessa fall fungerar tillämpningen av resepolicy mycket väl i praktiken. Andelen tågresor bokade i första klass är mycket få, knappt 4 % av totala antalet tågresor 2018 och något färre än föregående år. Vad gäller flygresor i Business Class så har endast tre sådana bokningar gjorts under de senaste tre åren, alla avseende långflygningar.

Klimatkompensation

Det finns ett tydligt samband mellan klimatförändringar och utsläpp av växthusgaser. Koldioxid står för den största delen av de svenska utsläppen av klimatpåverkande gaser. Klimatkompensation är ett sätt att ta ansvar för de utsläpp som görs. Genom att klimatkompensera finansieras t ex trädplanteringsprojekt eller projekt för bevarande av befintlig skog som leder till reduktion eller upptag av växthusgaser i lika stor omfattning som de utsläpp som kompenseras. Vårdförbundet klimatkompenserar för flygresor.

Flygresorna under 2018 orsakade utsläpp av knappt 105 (99) ton koldioxid, en *ökning* med 6 % jämfört med året innan. För att kompensera för hela flygets miljöpåverkan har emissionsfaktorer som tar hänsyn till alla sju växthusgaser (inte bara koldioxid) använts vid beräkningen. Emissionsfaktorerna tar också hänsyn till flygresornas längd och på vilken höjd planet flyger. Klimatpåverkan ökar vid förbränning på hög höjd, varför växthuseffekten blir större per mil för längre resor. Beräkningen av klimatkompensationen för Vårdförbundets flygresor under 2018 visar att klimatpåverkan totalt sett *minskat* något jämfört med föregående år trots att flygsträckan ökat. Vårdförbundet har för verksamheten från 2018 klimatkompenserat för totalt 218 (231) ton CO₂e³.

³ "e" står för ekvivalenter och tar in alla sju växthusgaser som bidrar till klimatpåverkan.

Klimatkompensationen för 2018 har liksom förra året skett genom stöd till ett Carbon Credits-projekt i Indien, certifierat av Fairtrade och Gold Standard. Projektet bidrar till att minska kol- och vedanvändningen genom att effektiva och rena spisar installeras i familjers hem på den indiska landsbygden. Detta gynnar även hälsan hos framförallt kvinnor och barn som spenderar mest tid i hemmet. Varje hushåll reducerar sina utsläpp med 2,1 ton CO₂ per år, samtidigt som behovet av ved, och i förlängningen avskogningstrycket, minskar med 67,5 %.

Sedan 2011 har Vårdförbundet klimatkompenserat för koldioxidutsläpp från flygresor genom att stödja trädplaneringsprojekt i Malawi och Moçambique, skogsbevarandeprojekt i Tanzania och nu senast spisprojektet i Indien. Nyttan med projekten är att kolbindning sker på den yta där träden växer. Totalt har Vårdförbundet klimatkompenserat 2 572 ton CO₂e, vilket motsvarar plantering respektive bevarande av drygt 9 600 träd på en yta jämförbar med ca 24 fotbollsplaner.



Alternativ till resande

Vårdförbundet tittar kontinuerligt på tekniska lösningar för förbättrad kommunikation. Under vintern 2015/2016 fick alla medarbetare tillgång till Skype for Business. Under 2017 testades och köptes ett nytt videokonferenssystem, Star Leaf. Systemet har initialt installerats på fyra orter: Umeå, Göteborg, Malmö och nationella kansliet i Stockholm. Kommunikationshjälpmedlens påverkan på resandet har inte utvärderats, då det är svårt att säkerställa samband och dra slutsatser från den statistik som finns.

Inköp och val av leverantörer

Enligt miljöpolicy ska Vårdförbundet sträva efter att minska miljöpåverkan vad gäller inköp och leverantörer genom att:

- *Vid inköp av produkter och tjänster i möjligaste mån välja miljömärkta alternativ och leverantörer som utövar ett aktivt miljöarbete i enlighet med gällande upphandlingspolicy.*

Det viktigaste verktyget i arbetet med miljöhänsyn vid inköp och val av leverantör är efterlevnad av Vårdförbundets inköbspolicy. Vårdförbundet anlitar ett stort antal leverantörer inom många olika områden, exempelvis hotell- och konferenstjänster, konsulttjänster, livsmedel, reklam och PR, tryckeritjänster mm. Vårdförbundets inköbspolicy innehåller miljöriktlinjer och en bilaga med vilka krav som ställs vid upphandling. Från och med september

2018, då inköbspolicyn uppdaterades, kräver vi att bilagan skrivs under av leverantören för alla inköp och upphandlingar som omfattar 50 000 kronor eller mer. I samband med byte av leverantör för fakturaskanning och därmed byte av fakturaadress i december 2017, skickades brev, inklusive bilagan med våra krav, till de 400 mest frekventa leverantörerna i ekonomisystemet. Per 2018 hade 297 (133) leverantörer skrivit under bilagan, vilket är 164 fler än föregående år. Totalt har Vårdförbundet ca 1 700 aktiva leverantörer i reskontran.



Hållbarhetsenkäten som genomfördes 2016 och miljörevisionerna visar att den övervägande majoriteten av den frukt och det kaffe som köps till kontoren är ekologisk och/eller Fairtrade-märkt.

Bananer odlade enligt Fairtrades kriterier. Foto: Fairtrade Sverige

Sedan flera år tillbaka är Vårdförbundets evenemang under Almedalsveckan miljödiplomerade, vilket markeras med ett "M" i det officiella programmet. Vårdförbundets kongress som ägde rum i maj 2018 planerades utifrån förbundets åtaganden som en Fair Union. Kongressen förlades till Bohusgården i Uddevalla som är Svanen-märkt, vilket var ett krav i upphandlingen. Bohusgårdens restaurang använder lokalproducerade råvaror när sådana finns att tillgå och vi valde bort rött kött för de måltider som serverades under kongressen. Vid inköp av till exempel profilprodukter som togs fram inför kongressen valdes miljömärkta varor som produceras i Europa eller Sverige för att minska transporterna.

Kongressen 2018 beslutade att Vårdförbundet ska sträva efter att i möjligaste mån avstå från inköp av produkter som innehåller palmolja. Detta är nu inskrivet i förbundets inköspolicy som reviderades under 2018 och beslutades av förbundsstyrelsen i september. Kontinuerligt pågår en omställning mot fler miljömärkta och företrädesvis även Fairtrade-märkta profilprodukter.

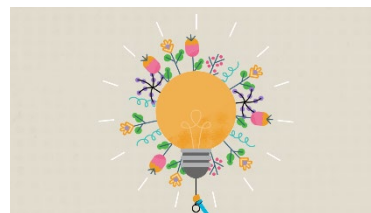
Den årliga uppdateringen av kemikalieförteckningar på nationella kansliet och på de lokala avdelningarna visade att de kemikalier som används på våra kontor fortsätter att successivt ersättas med mindre miljöfarliga alternativ. Under 2018 har rutinen förtydligats med att krav ska ställas på leverantör i avtal och att uppföljning med leverantör ska göras 1 ggr/år. Inlämnade checklistor och kemikalieförteckningar visar att det ser lite olika ut huruvida avstämning med leverantör gjorts. Rutinen behöver etableras ordentligt och följas upp närmare under kommande år. För alla nya upphandlingar och för nya avtal som tecknas ställs krav på att leverantören har ett aktivt miljöarbete.

Många lokalavdelningar använder liksom nationella kansliet leverantören Lyreco för inköp av kontorsmaterial. Målsättningen är att 60 % av förrådet på nationella kansliet ska vara miljömärkt vilket kontrolleras och följs upp av leverantören. Intern- och externrevisionerna visar ett väl förankrat och utbrett miljötänk i hela organisationen och att övervägande andel av allt kontorsmaterial och övriga förbrukningsartiklar är miljömärkta.

Energianvändning och elektrisk utrustning

Enligt miljöpolicyen är följande målsättningar formulerade:

- *Välja energisnål och miljöklassad elektrisk utrustning och sträva efter att minska vår energiförbrukning.*
- *Arbeta för att minska resursförbrukningen på våra kontor...*



När vitvaror och elektriska apparater behöver bytas ut, väljs alternativ med bästa energiklass.



Under 2018 upphandlades nya användardatorer och skärmar. Inköpta datorer, både bärbara och stationära, samt skärmar är certifierade enligt TCO Certified senaste version. Krav enligt ISO900x (kvalitet), ISO2700x

(informationssäkerhet) och ISO 1400x (hållbarhet) ställdes även på den IT-leverantör som sköter driften av användardatorerna. Samtliga ISO-certifieringar finns hos leverantören, så även svenskt kollektivavtal. Samarbetet med leverantören är långsiktigt och i första avtalsperioden tre år. Tidigare datorer och bildskärmar var gamla. Bildskärmarna var över sju år och datorerna ungefär fem år gamla. Skärmarna bedömdes inte ha ett väsentligt restvärde ens på andrahandsmarknaden. All data i datorer har raderats och ett raderingsintyg har mottagits per enhet. Leverantören som hanterat radering arbetar med både materialåtervinning och IT-livscykelhantering. Det senare innebär att om en dator bedömts som funktionell har den efter radering tagits i återbruk i någon annan verksamhet.

Sedan 2011 har Vårdförbundet avtalat med elleverantören Bixia om uteslutande inköp av el märkt med Bra Miljöval. En ny upphandling gjordes under 2015 som resulterade i Bixia fick fortsatt förtroende som elleverantör. Det nationella avtalet gäller samtliga avdelningar och enheter förutom dem där elleveransen ombesörjs genom hyresvärden. Under 2018 har avdelningarna Södermanland, Västernorrland och Värmland bytt till nya, mindre lokaler och omfattas inte längre av det nationella avtalet med Bixia. För alla dessa, samt avdelning Jönköping och Stockholm sedan tidigare, står hyresvärden för elleveransen och levererar 100 % förnybar el (sol-/vind-/vattenkraft). Vi kan inte längre jämföra Vårdförbundets totala elförbrukning mellan åren eftersom vår andel inte specificeras av alla hyresvärdar. Det är också svårt att dra slutsatser av förändringar i förbrukningen mellan enstaka år eftersom vädret spelar stor roll. Dock borde byte till mindre lokaler medföra lägre elförbrukning.

Vårdförbundet leasar sina skrivare/kopiatorer och samtliga är miljömärkta.

Pappersförbrukningen sett till antalet utskrifter, har under 2018 *ökat* med ca 8 % (- 5%) jämfört med föregående år. Det är färgutskrifterna som står för ökningen, medan svartvita utskrifter minskat något. Ökningen kan ha sin förklaring i att 2018 var kongress-år, även om vi använde oss av digitala dokument och lösningar för att minska mängden papper i samband med kongressen. Trenden under de senaste åren visar på en stor minskning av antalet utskrifter. En jämförelse mellan kongressåren 2018 och 2014 visar på en minskning med 35% mellan dessa båda årtal. Sedan 2016 är utskriftsfunktionen Follow Me Print obligatorisk för alla medarbetare. Funktionen innebär att utskriften aktiveras via inloggning i skrivaren.

Kontinuerligt sker utveckling av olika digitala kanaler som användningen av t ex sociala medier och appar för kommunikation med medlemmar och andra intressenter, där medlemsutskick i pappersformat fungerar som komplement.

Från mars 2016 infördes erbjudande om trisslott till de medlemmar som går över till att betala medlemsavgiften via autogiro. Tyvärr har det inte haft någon effekt på andelen aviseringar som sker via autogiro. Andelen som betalas via löneavdrag har minskat kraftigt och istället ersatts av inbetalningskort.

Aviseringssätt	Antal dec-18	Andel av aviseringarna	Förändring av andel* mot föregående år
Autogiro	26 834	26 %	-1
E-faktura	23 599	23 %	+1
Inbetalningskort	27 855	27 %	+8
Löneavdrag	24 686	24 %	-7
Summa	102 974	100 %	

* Mätt i antal procentenheter

Avfall och källsortering

Enligt miljöpolicy ska Vårdförbundet minska miljöpåverkan vad gäller avfall genom att:

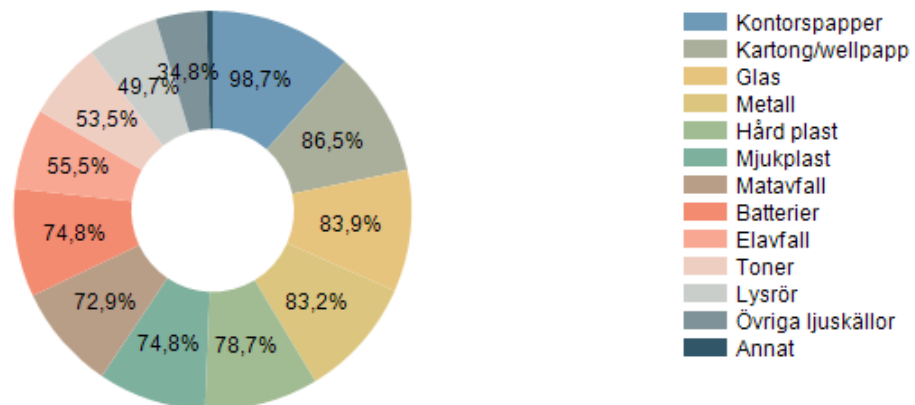
- *källsortera, återvinna och återanvända i största möjliga mån*



Ett medvetet arbete har skett i flera lokala avdelningar för att förbättra källsorteringsmöjligheterna i hela Vårdförbundet. På lokalavdelningarna är andelen avfall som källsorteras ofta beroende av vilka möjligheter som tillhandahålls av hyresvärden/fastighetsägaren. Krav på källsortering ställs vid upphandling och omförhandling av hyresavtal och dialog förs med de hyresvärdar som inte erbjuder möjlighet till källsortering fullt ut. På nationella kansliet finns det möjlighet att sortera kontorspapper, wellpapp, glasförpackningar, plastförpackningar, metallförpackningar, matavfall, Pet-flaskor/burkar, batterier, elavfall, toner, lysrör samt övriga ljuskällor. Avfall minimeras t ex genom återbruk av möbler eller utrustning. Ett exempel på det är att möbler som blev över när avdelning Södermanland flyttade till mindre lokaler i början av 2018, nu används i några av våra andra lokaler.

Hållbarhetsenkäten som genomfördes 2016 visade att rutiner för källsorteringen är väl etablerade på de flesta håll i organisationen och att källsortering sker för de flesta avfallskategorierna. Fråga om källsortering finns också med i checklistan till internrevisionerna. Genomförda revisioner bekräftar att källsortering utförs i stor utsträckning och så långt det är möjligt beroende på vad respektive hyresvärd tillhandahåller.

13. Vad brukar du källsortera på din arbetsplats?



Genomförande av en ny enkät planerades till 2018. Arbetet har skjutits upp bland annat på grund av att frågorna behöver arbetas om och anpassas efter kongressens beslut.

Bilagor

Bilaga 1. Hållbarhetsnyckeltal (miljö)

Bilaga 2. Genomförda förbättringar för ökad hållbarhet

Kontaktuppgifter

Kontaktuppgifter till Vårdförbundet gällande hållbarhetsfrågor:

Adress:	Adolf Fredriks Kyrkogata 11 111 37 Stockholm
Telefon:	0771-420 420
Hemsida:	www.vardforbundet.se
Organisationsnummer:	802001-5239
Hållbarhetsansvarig:	Susanne Braxton, verksamhetscontroller
Telefon:	08-14 77 28

Hållbarhetsnyckeltal 2018 (miljö)

De flesta nyckeltal gäller hela Vårdförbundet. De som endast avser kansliet på Adolf Fredriks Kyrkogata 11 i Stockholm markeras med *.

	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Medlemmar (antal)	115 071	114 319	113 932	114 191	112 915	110 775	110 015	111 669	
Anställda (antal)	186	195	190	180	176	175	170	164	159
Förtroendevalda (antal)	5 078	5 104	5 092	5 405	5 391	5 232	4 792	5 355	5 397
Utbildning, information och kommunikation									
Miljöutbildning för anställda (timmar)	-	-	-	-	157 ¹	32	88	35	450
Miljöutbildning för anställda (antal genomförda webb/grundutbildningar)	5	31	17	3					
Miljöutbildning för anställda (andel i %)	70	70	69	74		80			
Fairtrade-ambassadörer (totalt antal)	236 ²	231	231	208	176	149	8		
Deltagare i Fairtrade Challenge (antal)	767	1024	1 258	800	759	1 623	1 669	2 259	515
Resor									
Tågresor (mil)	81 226	87 355	89 086	72 676	66 492	75 655	91 915	103 770	69 860
Tågresor (antal)	3 014	3 424	3 226	2 423	2 183	2 675	3 248		
Bilresor, anställda (mil)	12 070	11 345	10 774	12 535	10 365	10 618	12 570	14 549	19 700
Bilresor, förtroendevalda (mil)	39 791	46 904	47 229	57 913	58 863	72 219	111 757	75 893	74 050
Tjänstebilar/varav miljöbilar (antal)	0	0	1/0	1/0	1/0	1/0	1/0	1/0	1/0
Flygresor totalt (mil)	95 210	90 363	126 192	143 070 ³					
Flygresor års-/klippkort (mil)	10 920	12 080	17 137	17 672					
Flygresor bokade via resebyrå (mil)	84 291	78 283	109 055	125 398	139 265	186 840	178 985	172 077	122 560
Flygresor (antal)	1 195	1 225	1 348	1240	1339	1426	1837	2621	2440

¹ En timmes föreläsning på tema Mat & Klimat av Pär Holmberg vid Medarbetardagarna 29 september 2014. 157 medarbetare deltog.

² Vårdförbundets Fairtrade-instruktör har slutat och utbildningen blivit webbaserad med personliga inloggningsuppgifter. Har därför inte längre tillgång till statistik. I Stockholm genomförde 5 medlemmar utbildningen i samband med Fairtrades fikautmaning World Fairtrade Challenge 2018.

³ Inkl. års-/klippkort på flyg. T o m 2014 redovisades endast flygresor exkl. års-/klippkort på flyg.

	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Flygresor under 40 mil (antal)	394	357	348	287	291	718	774	566	544
Flygresor under 50 mil över 40 mil (antal) ⁴	274	329	189	513	512				
Flygresor inrikes (antal)	890	927	1 006	989	925	1234			
Flygresor utrikes (antal)	305	298	342	251	414	192			
Koldioxidutsläpp flygresor exkl. RFI ⁵ (ton)	104	99	139	158					
Koldioxidutsläpp flygresor exkl. RFI, bokade via resebyrå (ton)	92	86	120	138	154	205	197	189	172
Koldioxidutsläpp flygresor exkl. RFI, års/klippkort (ton)	12	13	19	20					
Klimatkompensation (ton) ⁶	218	231	320	315	307	410	394	379	0
Energianvändning och resursförbrukning									
Energi, fjärrvärme (MWh)*	273	281	288	255	261	346	358	261	368
Energi, fjärrkyla (MWh)*	73	76	97	113	126	122	121	100	43
Energi, el totalt (kWh)	e.t.	376 568	410 319						
Energi, el nationellt avtal (kWh) – Bra miljöval.	358 998 ⁷	366 187	398 638	411 949	413 639	424 875	461 397 ⁸	427 906	496 000
Energi, el nationellt avtal (kWh), egen fastighet ⁹	240 963	236 150	248 192						
Energi, el fastighetsägare ¹⁰ (kWh), avd. Sthlm	11 000	10 381	11 681						
Andel miljömärkt el ¹¹	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	50 %	0 %

*Nationella kansliet

⁴ Tidigare rapporterades endast antal flygresor under 40 mil, men eftersom standard i resebranschen är brytpunkt 50 mil väljer vi att redovisa det från och med 2014.

⁵ RFI: Utsläpp från flygplan på hög höjd leder till större växthuseffekt än vad endast koldioxidutsläppen gör. Förkortat kallas det RFI, Radiative Forcing Index (strålningsdrivningsindex). Källa: www.klimatordlista.se 160129

⁶ Eftersom den totala klimatpåverkan av flyget klimatkompenseras blir antalet utsläppta ton ungefär 2 gånger koldioxidutsläppen mätt i ton.

⁷ 3 avdelningar har flyttat under året, i januari, september respektive november, och därmed lämnat det nationella avtalet. Elen ingår numera i hyran för dessa avdelningar och elförbrukning går ej att särskilja.

⁸ Ökning med 4 anläggningar 2012

⁹ Avser nationella kansliet på Adolf Fredriks kyrkogata, Stockholm

¹⁰ Avser en lokalavdelning, Stockholm. Förnybar el 100 %, men inte märkt Bra Miljöval. Har inte haft uppgift tidigare

¹¹ El från sol-/vind-/vattenkraft.

	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Miljömärkt elektronisk utrustning, bildskärmar (antal)	361 ¹²	347	357	357	334	300	338	315	123 ¹³
Miljömärkt elektronisk utrustning, datorer (antal)	321 ¹⁴	320	330	330	334	315			
Miljömärkt elektronisk utrustning, skrivare (antal)	28 ¹⁵	28	28	29	30	31	31	41	
Utskrifter ¹⁶ - antal sidutskrifter	1 277 850	1 009 723 (1 177 337) ¹⁷	1 239 009	1 620 604	1 960 226	1 556 448	1 942 669	2 080 094	1 506 341
Utskrifter - svartvita utskrifter	568 510	500 247 (583 288)	773 455	924 234	1 059 114				
Utskrifter - färgutskrifter	709 340	509 476 (594 049)	465 554	696 370	901 112				
Leverantörer och inköp									
Leverantörer som skrivit på våra krav (antal)	297	133	112	91	77	47	41	30 ¹⁸	44 %
Miljömärkt kontorspapper* (andel i %)	100	100	100	100	100	100	100	100	0
Miljömärkta rengöringsmedel, tvål mm* ¹⁹ (andel i % av antal sorter)	100	100	100	100	100 (6/6)	83 (5/6)	83 (5/6)	86 (6/7)	43 (3/7)
Miljövänliga profilprodukter ²⁰ (antal sorter)	16 av ca 60	11 av 60-65	10 av 60	13 av 64	12 av 64	2	4		
Fairtrade-märkta profilprodukter (antal sorter)	7 av ca 60	4 av 60-65	3 av 60	3 av 64	2 av 64	1	2		

¹² Samtliga miljömärkta (TCO)

¹³ År 2010 redovisades endast nationella kansliets bildskärmar. Senare års siffror gäller hela förbundet.

¹⁴ Samtliga miljömärkta (TCO)

¹⁵ Skrivarna ägs av Prodoc och samtliga är miljömärkta.

¹⁶ Volym avser antal sidutskrifter från skrivare kopplade till det centrala nätverket.

¹⁷ Mätning endast skett mars-december. Siffror inom parentes är uppskattad volym för hela året baserat på faktiska siffror under de 10 månader då mätning skett.

¹⁸ Siffran för 2011 och framåt är baserad på information i fakturahanteringssystemet.

¹⁹ Avser rengöringsmedel från anlitat städföretag på nationella kansliet.

²⁰ Ekologisk bomull eller tillverkat av återvunnet material.

	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Kaffe Fairtrade och Kravmärkt* (andel i %)	100	100	100	100	100				
Te Fairtrade och Kravmärkt* ²¹ (andel i %)	100	100	100	100	100	100	100		
Frukt Fairtrade-märkt* (andel i %) ²²	Ca 40-45	Ca 40-45	Ca 40-45		ca 15-20				
Avfall och källsortering (uppgift från Hållbarhetsenkät, genomfördes ej 2015, 2017 eller 2018)									
Kontorspapper (andel i %)			98,7		96,1	98	98,9		
Kartong/wellpapp (andel i %)			86,5		85,3	79,6	83		
Glasförpackningar (andel i %)			83,9		75,2	73,5	83		
Metallförpackningar (andel i %)			83,2		76	66,3	76,1		
Hårda plastförpackningar (andel i %)			78,7		73,6	68,4	64,8		
Mjuka plastförpackningar (andel i %)			74,8		73,6	67,3	61,4		
Matavfall (andel i %)			72,9		77,5	75,5	76,1		
Batterier (andel i %)			74,8		69	57,1	68,2		
Elavfall (andel i %)			55,5		44,2	39,8	46,6		
Toner (andel i %)			53,5		47,3	39,8	44,3		
Lysrör (andel i %)			49,7		42,6	31,6	40,9		
Övriga ljuskällor (andel i %)			34,8		50,4	41,8	44,3		
Annat ²³ (andel i %)			4,5		4,7	4,1	3,4		

²¹ Avser te som Vårdförbundet köper in, ej te som medarbetare ibland själva tar med till jobbet.

²² Endast bananerna är Fairtrademärkta. Byte av fruktleverantör 2014 för större andel Fairtrademärkt frukt.

²³ Exempel på "Annat" kan vara deponiavfall, restavfall etc.

Bilaga 2: Genomförda förbättringar för ökad hållbarhet

Nedan följer exempel på det förbättringsarbete som gjorts på Vårdförbundet från 2011 (eller tidigare) för att bidra till ökad hållbarhet.

Dokumentation

- Roller, ansvar och befogenheter för hållbarhetsarbetet har dokumenterats.
- Ett förtydligande av inriktningen för hållbarhetsarbetet beslutades av förbundsstyrelsen i oktober 2018 som följd av kongressbeslut i maj 2018.
- Ett samtalsunderlag som stöd för dialog och diskussion om värderings- och hållbarhetsfrågor har tagits fram
- Rutin för avvikelshantering och förbättringsförslag har tagits fram.
- Revisionsplan för interna och externa revisioner i hela landet har upprättats och uppdateras kontinuerligt.
- Hållbarhetsarbetet är integrerat i verksamhetsplaneringen från 2015.
- Årscykel för hållbarhetsarbetet kopplad till kalenderår framtiden och uppdateras årligen.
- Miljödiplomering införd fr.o.m. 2011 och därigenom säkerställs att miljöpolicy, miljöberättelse, miljölagkravförteckning och handlingsplan hålls uppdaterade.
- En miljöutbildningsplan finns för samtliga medarbetare. Miljöutbildningen riktar sig till nyanställda och genomförs webbaserat.

Utbildning, information och kommunikation

- Alla nyanställda och nya styrelseledamöter informeras om Vårdförbundets hållbarhetsarbete.
- En webbaserad grundläggande miljöutbildning ingår i introduktionsprogrammet för alla anställda samt förtroendevalda i förbunds- och lokala styrelser
- En film om innebörden av Fair Union-begreppet för Vårdförbundet lanserades i samband med kongressen 2018.
- Vårdförbundet deltar i Fairtrades fikautmaning Fairtrade Challenge. År 2018 fick 767 personer Fairtrade-märkt kaffe, te och choklad m.m. på fikor ordnade av Vårdförbundet runt om i landet.
- Internrevisioner av miljöarbetet har etablerats som kanal för intern uppföljning, utbildning och kommunikation. Under 2018 genomfördes internrevisioner enligt revisionsplanen av sex lokala avdelningskontor.
- Folder och affisch om Fair Union har tagits fram och finns att beställa i webbutiken.
- 70 % av medarbetarna hade fram till och med december 2018 genomfört en grundläggande miljöutbildning.
- Intranätet och den externa webben hålls uppdaterade med aktuell information om miljö- och Fair Union-arbetet.
- Alla medarbetare och samordnare informeras kontinuerligt om Vårdförbundets hållbarhetsarbete, bland annat genom att det är en stående punkt på APT.
- Rapportering och genomgång av hållbarhetsarbetet sker regelbundet på förbundsstyrelsen.
- För att ta reda på vad medarbetarna tycker om Vårdförbundets hållbarhetsarbete genomförs ungefär vartannat år en webbaserad enkät. Senaste enkäten genomfördes 2016.

- Föreläsning om diskriminering och likabehandling med Sandra Dahmén i april 2018
- Föreläsning om Läkare utan gränserns arbete med Sofia Iveslätt i december 2018.
- Föreläsning om ”Mat & Klimat” med Pär Holmberg på medarbetardagarna 2014.

Resor

- Resepolicy innehåller miljöriktlinjer.
- Resandet inom Vårdförbundet analyseras årligen och resultatet publiceras på intranätet.
- Resor i samband med kongressen 2018 planerades med utgångspunkt i resepolicy och genomfördes huvudsakligen med tåg.
- Uppföljning av kännedom om och tillämpning av reseriktlinjerna ingick i hållbarhetsenkäten 2016 (och 2014).
- Under vintern 2015/2016 har alla medarbetare fått tillgång till Skype for Business för att underlätta resfria möten.
- Tekniska verktyg underlättar möten på distans: videokonferensmöjligheter finns i Stockholm, Göteborg, Malmö och Umeå från 2013.
- Flygresor bokade via förbundets resebyrå klimatkompenseras från och med januari 2011.
- Från 2015 klimatkompenseras alla flygresor, d.v.s. även flygresor via års-/klippkort.
- Sedan 2016 hjälper Vårdförbundet till att skapa efterfrågan på elbilstaxi genom anslutning till Nollzon. Elbilstaxi prioriteras automatiskt vid beställning av taxi till eller från Vårdförbundets adresser i hela Sverige.
- En elcykel finns på nationella kansliet går att boka via intranätet.
- Det finns två tjänstecyklar på nationella kansliet.
- Det finns cykelparkering med plats för 10 cyklar i garaget på nationella kansliet.
- Den tjänstebil som funnits på nationella kansliet såldes under 2017.

Energianvändning, elektrisk utrustning och resursförbrukning

- Samtliga datorer och bildskärmar är miljöklassade enligt TCO Certified.
- Utskriftsfunktionen Follow Me Print har införts och kraftigt minskat pappersförbrukningen.
- Antalet skrivare har minskat med drygt en fjärdedel (>25%).
- Alla skrivare kopplade till det centrala nätverket är inställda på dubbelsidig utskrift.
- Energisparläge på datorer och kontorsmaskiner har optimerats.
- Samtliga kaffemaskiner på nationella kansliet samt ett flertal av lokalavdelningarnas kaffemaskiner går automatiskt ner i energisparläge.
- De lokala avdelningarna blir alltmer digitala i sitt arbetssätt och använder verktyget Aktivitetsportalen för exempelvis planering och för att tillgängliggöra lokala styrelsehandlingar, vilket har minskat kopieringen och utskrifterna av åhörarkopior till styrelsemöten och årsmöten.
- Under 2015 började elektroniska specifikationer för utbetald ersättning skickas till förtroendevalda per mail istället för som pappersutskick.
- Från 2015 har Verksamhetsberättelsen gjorts betydligt kortare än tidigare år och förmedlades via tidningen Vårdfokus samt på webben.
- Nationellt avtal för el märkt med Bra Miljöval från 2011.
- Från mars 2016 erbjuds en trisslott till varje medlem som börjar betala medlemsavgiften via autogiro (under 2015 planerades ett träd i VI-skogen för varje autogiro-anslutning).

- E-faktura för medlemsavgifter har införts.
- Samtliga faxar har tagits bort på lokala avdelningar och nationella kansliet.
- Under 2014 analyserades förutsättningarna för installation av solceller för elproduktion på nationella kansliets tak på Adolf Fredriks Kyrkogata 11. Beslut togs om att inte investera i solkraft på grund av för lång förväntad återbetalningstid (ca 30 år) och små möjligheter till statligt bidrag för finansiering på grund av lång kö.
- Sensorer har installerats på samtliga toaletter, förråd, trapphus och på andra ställen där det är möjligt på nationella kansliet.
- Fjärrkyla har installerats på nationella kansliet.
- Antalet tv-apparater har minskats med 60 % på nationella kansliet.
- En ombyggnation av gatuplanet på nationella kansliet har genomförts för att få möjlighet att använda lokalen till konferenser och större möten och därmed undvika behov av andra lokaler.
- Vid ombyggnationen valdes energiglasfönster.
- Värmen i ventilationssystemet på nationella kansliet återvinns.
- När köket på nationella kansliet renoverades köptes energiklassade varor in. Högsta energiklass väljs när vitvaror successivt byts ut.
- Vid ombyggnation av köket på nationella kansliet gjordes ett medvetet val att inte installera varken ugnar eller kokplattor.
- Belysningen i trapphuset och korridorer på nationella kansliet styrs av timer.
- Samtliga skrivare går ner i standby-läge när de inte används.
- Samtliga glödlampor byts successivt ut mot lågenergilampor.
- Majoriteten av arbetsplatserna på nationella kansliet har grenuttag med automatisk avstängning av el.
- Kontroller av ventilation och kylutrustning sker regelbundet.

Leverantörer och inköp

- Inköspolicy innehåller hållbarhetsriktlinjer (miljö-, sociala- och ekonomiska aspekter) för såväl val av leverantörer som inköp av produkter.
- Från 2018 innehåller inköspolicy skrivning om att i möjligaste mån undvika palmolja samt förtydligade riktlinjer kring jäv och korruption.
- Fler och fler leverantörer intygar att de följer våra hållbarhetskrav genom undertecknade av bilagan till vår upphandlings- och inköspolicy.
- I samband med byte av fakturaadress i december 2017 skickades kravbilagan till vår upphandlings- och inköspolicy till våra 400 mest frekventa leverantörer.
- Förvaltningsrådet beaktar etiska kriterier vid val av förvaltare och fonder och omplaceringar görs successivt till allt större andel fonder med hållbarhetsmärkning.
- I samband med upprättande/uppdatering av kemikalieförteckningar har kemikalieanvändningen minskat något och kemikalier ersätts successivt med mindre miljöfarliga alternativ.
- Vårdförbundets arrangemang i Almedalen har varit miljödiplomerade varje år 2014-2018.
- Miljö- och Fairtrade-relaterade krav integrerades i planeringen av kongresserna 2014 och 2018.
- Det är möjligt att påvisa vilka leverantörer som har ett miljöarbete i fakturahanterings-systemet.
- Allt kontorspapper, alla kuvert och allt tidningspapper för Vårdfokus som köps in på nationella kansliet är miljömärkta.
- Endast miljömärkt tvål och diskmedel köps in på nationella kansliet.

- Allt mjukpapper på nationella kansliet är miljömärkt.
- Miljökriterier för hotell- och konferensbokning har införts.
- Endast miljömärkta rengöringsmedel används vid städning på nationella kansliet.
- Mer än 60 % av allt kontorsmaterial på nationella kansliet är miljöanpassat.
- Fairtrade-märkta och ekologiska bananer köps in på nationella kansliet och på flertalet lokalavdelningar.
- Ett flertal lokalavdelningar köper in ekologisk (KRAV-märkt) frukt.
- Alla servetter som köps in på nationella kansliet är miljömärkta.
- Vårdförbundet är medlemmar i Fairtrade Sverige sedan 2008.
- Nationella kansliet och lokalavdelningar köper in Fairtrade-märkt kaffe och te.
- Kolsyrat vatten på flaska köps inte längre in på nationella kansliet och inte heller på flera lokalavdelningar.
- Nationella kansliet och lokalavdelningar köper in huvudsakligen miljömärkta varor och anlitar städföretag som har ett miljöarbete.
- De transporter som sker till och från nationella kansliet har kartlagts.
- Samordning av transporter har genomförts. Beställning från Lyreco har minskats till en gång/vecka och fruktleverans sker en gång/vecka istället för två.
- Vårdförbundets trycksaker är Svanen-märkta.
- Miljöhänsyn tas vid renovering.
- Endast halogenfria datakablar köps in.
- Rengöringsmedlet för White board har bytts ut mot vatten.

Avfall och källsortering

- Information om källsorteringsrutiner finns tillgänglig på intranätet.
- Källsorteringsmöjligheterna har utökats på nationella kansliet och tydligare rutiner har införts. Källsortering sker av kontorspapper, kartong, glas, metall, plast, matavfall, elektronik, Pet-flaskor/burkar, batterier, elavfall, toner, lysrör och glödlampor.
- Källsorteringsutrymmet ("Miljöstationen") på nationella kansliet har renoverats och utökats i storlek.
- Ett medvetet lokalt arbete görs kring att förbättra källsorteringsmöjligheterna i hela Vårdförbundet.
- Återvinning av kontorspapper, metall, plast, matavfall, toner och lågenergilampor/glödlampor har ökat successivt sedan 2010.
- Minskad användning av engångsmuggar på nationella kansliet, engångsmuggar används endast i undantagsfall.
- Rutiner för återanvändning och omklädsel av möbler har införts på nationella kansliet. Återanvändning av möbler och annan utrustning sker också så långt som möjligt vid flytt eller lokalbyte för lokala avdelningar.
- Inventering gällande kemiska medel på nationella kansliet och farligt avfall utförs årligen och mängden av dessa produkter har reducerats.