HÅLLBARHETSREDOVISNING 2017

Kontakt: Petter Odén, controller, petter.oden@rjl.se.
Region Jönköpings län, Box 1024, 551 11 Jönköping
Diarienummer RJL 2018/639

© Region Jönköpings län 2018 | www.rjl.se | Foto: Johan W Avby

Innehåll

Om redovisningen **5**
Region Jönköpings län **6**
Intressenter **8**
Väsentlighetsanalys **10**
Hållbarhetsstyrning och uppföljning **12**
Väsentliga hållbarhetsfrågor **14**
God ekonomi 14
Aktivt miljöarbete 16
Social hållbarhet 23
GRI-index **29**
Bilaga: Tabeller **32**

Om redovisningen

Region Jönköpings län redovisar hållbarhetsarbetet utifrån de hållbarhetsaspekter som vi, i dialog med intressenter, har bedömt som viktiga för vår verksamhet. Detta är vår första hållbarhetsredovisning, och målet är att den ska göras varje år.

Redovisning utifrån Global Reporting Initiative (GRI)

Redovisningen är gjord utifrån Global Reporting Initiative (GRI), en internationell standard för hållbarhetsredovisning. Tillämpningsnivån är Core.

Vi har utgått från GRI's principer när vi tagit fram redovisningen. Eftersom det är vår första redovisning saknas delvis jämförelsetal bakåt i tiden. Detta kommer vi att utveckla inför kommande redovisningar.

GRI-index finns på sidorna 29-31 och beskrivningen av väsentlighetsanalysen på sidorna 10-11. Hållbarhetsredovisningen har inte varit föremål för extern granskning.

Externa regelverk, standarder och principer

Region Jönköpings län arbetar efter FN:s barnkonvention och FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

Vi har antagit CEMR - Council of European Municipalities and Regions deklaration om jämställdhet.[1]

Sedan 2015 är hela Region Jönköpings läns verksamhet certifierad enligt den internationella miljöstandarden ISO 14001. Alla de tre centralköken är KRAV-certifierade, liksom vårt naturbruksgymnasium i Tenhult.

[1] Den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, CEMR, är ett verktyg för att integrera jämställdhetsperspektivet i politiskt beslutsfattande och praktisk verksamhet.

Region Jönköpings län

Region Jönköpings län tillhandahåller tjänster inom hälso- och sjukvård inklusive tandvård och folkhälsoinsatser, samt kulturupplevelser, utbildning och kollektivtrafik. Vi har också planerings- och samordningsansvar i regionala utvecklingsfrågor som infrastruktur, utbildning och arbetsmarknad.

Hälso- och sjukvård samt verksamhetsförlagd utbildning erbjuder vi i första hand via länets vårdcentraler, tre akutsjukhus, samt tandvårdskliniker. Inom området regional utveckling erbjuder vi tjänster genom kollektivtrafik, två folkhögskolor, två gymnasier, kulturhus och kulturaktiviteter samt samverkan i olika samverkansorganisationer i länet.

Region Jönköpings län har ansvar för och finansierar hälso- och sjukvård i länet, men den bedrivs både av oss och av privata aktörer. I primärvårdens vårdval driver vi 75 procent av verksamheten. 25 procent drivs av privata aktörer. Även inom ögonsjukvård finns vårdval med privata aktörer. Inom tandvården i länet finns Folktandvården som drivs av oss samt privata tandvårdskliniker. Patienter kan välja mellan olika vårdgivare och kan i viss mån även välja vård i andra landsting och länder.

Region Jönköpings län är kollektivtrafikmyndighet och organiserar i stort sett all allmän kollektivtrafik och alla serviceresor (närtrafik, färdtjänst och sjukresor). De två naturbruksgymnasierna drivs på uppdrag av länets kommuner.

Vår organisation sammanfaller geografiskt med länet, som omfattar 13 kommuner. Den 31 december 2017 hade länet 357 237 invånare. Fördelningen mellan män och kvinnor var jämn. Av länets befolkning hade 22,1 procent utländsk bakgrund.

Organisation och ledning

Region Jönköpings län omsätter 12 miljarder kronor om året. Vi har cirka 10 500 medarbetare, där de flesta arbetar inom hälso- och sjukvården. Här är de stora yrkesgrupperna sjuksköterskor, undersköterskor och läkare.

Region Jönköpings län är en demokratisk organisation som styrs av 81 folkvalda politiker i regionfullmäktige, med en regionstyrelse och tre nämnder som operativt leder verksamheten. Kommunalt forum är en politisk mötesplats mellan Region Jönköpings län och länets kommuner. Här sker dialog och samverkan kring gemensamma frågor. Regiondirektören får uppdrag från och rapporterar till regionstyrelsen samt nämnderna, som är den politiska operativa ledningen.

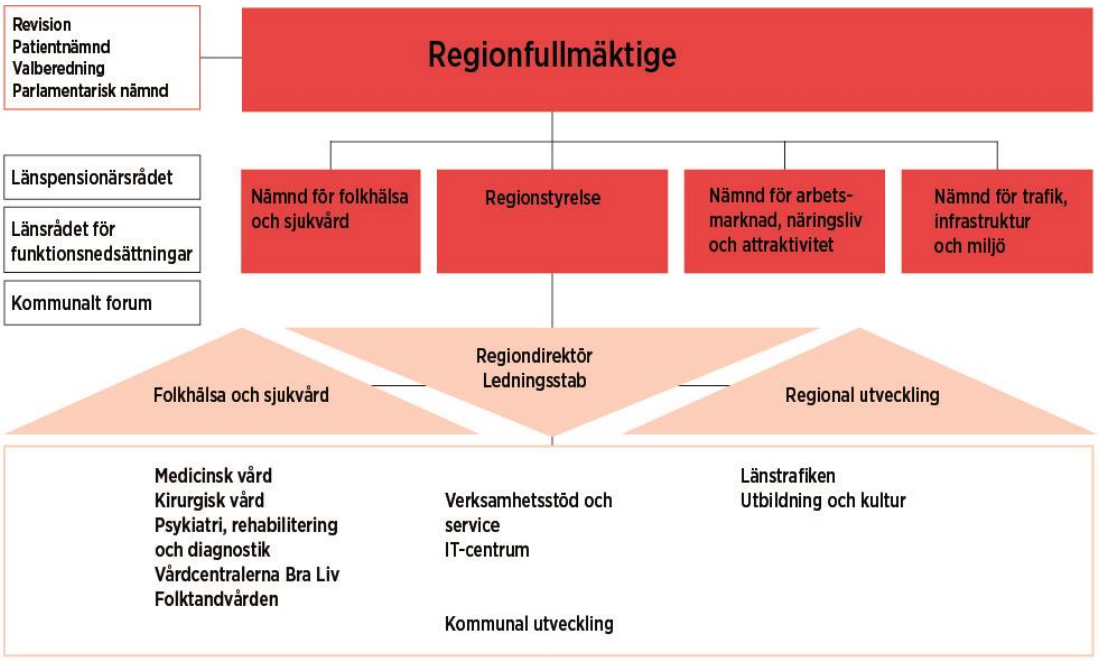


Diagram 1: Lednings- och organisationsstruktur.

Region Jönköpings län har nio verksamhetsområden som leds av direktörer. Verksamheten vid de tre sjukhusen är indelad i tre medicinska områden; kirurgisk vård, medicinsk vård samt psykiatri, rehabilitering och diagnostik. De vårdcentraler som drivs av Region Jönköpings län samlas under namnet Vårdcentralerna Bra Liv. Folktandvården ansvarar för allmäntandvård och specialisttandvård.

Regional utveckling ansvarar för till exempel folkhögskolor, naturbruksgymnasier, kultur och regionala tillväxtfrågor. Länstrafiken ansvarar för kollektivtrafik. Inom verksamhetsstöd och service ingår till exempel inköp, fastigheter och vårdnära service, samt sedan 2016 Energikontor Norra Småland som är projektfinansierad och arbetar för att länet ska nå sina energi- och klimatmål. Energikontor Norra Småland är ett av 15 regionala energikontor i Sverige. Här är även länets kommuner och Länsstyrelsen engagerade.

IT-centrum ansvarar för till exempel teknisk infrastruktur och IT-service. Kommunal utveckling finansieras av kommunerna för gemensamt utvecklingsarbete.

Intressenter

Här presenterar vi våra viktigaste intressenter – de som har stor påverkan på eller som i hög grad påverkas av vår verksamhet.

Region Jönköpings läns viktigaste intressenter och de hållbarhetsfrågor som de tycker är viktiga att vi som region arbetar med:

- **Invånare** som kommer i kontakt med vår verksamhet i egenskap av bland annat patient, resenär och kulturbesökare. Viktiga frågor för dem är bra, tillgängliga och säkra hälso- och sjukvårdstjänster, väl fungerande kollektivtrafik och ett brett kulturutbud. Att vi arbetar för en positiv utveckling av de tjänster vi erbjuder och att länet utvecklas åt ett positivt håll.
- **Studerande** vid någon av Region Jönköpings läns skolor. Viktiga frågor för dem är bra utbildningar som skapar goda förutsättningar för framtiden. Hälsofrämjande arbets- och studieförhållanden är också viktigt.
- **Politiker** som är förtroendevalda inom Region Jönköpings län. Viktiga frågor för dem är att Region Jönköpings läns verksamheter utvecklas väl, att organisationen är attraktiv som arbetsgivare och tar en aktiv roll för utvecklingen i länet. Att förutsättningar och beslutsunderlag finns för att kunna fatta väl avvägda beslut som stödjer en positiv utveckling är också viktigt.
- **Medarbetare** anställda inom Region Jönköpings län. Viktiga frågor för dem är att vi är en attraktiv och hälsofrämjande arbetsgivare med goda arbetsförhållanden. Att vi tar en aktiv roll för en hållbar utveckling är också viktigt.
- **Leverantörer** som antingen är utförare av verksamheten eller som levererar varor, utrustning och tjänster till verksamheten. Viktiga frågor för dem är att Region Jönköpings län är en ansvarsfull upphandlare, med tydliga krav i upphandling och avtal, samt att vi för en positiv dialog med leverantörerna.
- **Samarbetspartners i länet** som till exempel kommuner, länsstyrelse och högskola. Viktiga frågor för dem är att Region Jönköpings län tar en aktiv ledarroll för utvecklingen i Jönköpings län. Det inkluderar ett framåtskridande klimat- och hållbarhetsarbete.
- **Samarbetspartners nationellt**, som branschorganisationer och övriga landsting och regioner; framförallt de som angränsar till Jönköpings län. Viktiga frågor för dem är att Region Jönköpings län aktivt deltar i de satsningar som görs för en fortsatt och hållbar utveckling inom våra ansvars- och verksamhetsområden.

Region Jönköpings län har ständiga dialoger med intressenterna genom flera olika organisationer och forum. Här sker samverkan både på politiker- och tjänstemannanivå. Samverkan med länets kommuner och statliga myndigheter är också mycket viktig, liksom vårt aktiva samarbete med det civila samhället och näringslivet.

Vi tar hänsyn till de frågor som är viktiga för våra intressenter bland annat när vi tar fram olika planer och program.

Medlemskap

Vi är engagerade genom medlemskap i många organisationer, både nationellt och regionalt. Nationellt medlemskap med bred samverkan:

- Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) – arbetsgivar- och intresseorganisation

Medlemskap inom länet, med fokus på miljö- och hållbarhet:

- Klimatrådet i Jönköpings län
- Vätternvårdsförbundet
- Jönköpings läns luftvårdsförbund

Värnamo kommuns och Länstrafikens satsning på stadstrafik i Värnamo med enbart laddhybridbussar bidrar till att klara målen om förnybara drivmedel i Region Jönköpings läns hållbarhetsprogram. Fler stadstrafiksystem står på tur att få liknande system. Rune Backlund, ordförande i nämnden för trafik, infrastruktur och miljö, fick en pratstund med resenären Margareta Boode under premiärturen med en av de nya laddhybridbussarna.

Väsentlighetsanalys

Väsentlighetsanalysen syftar till att identifiera, prioritera och validera de hållbarhetsfrågor som är av största betydelse för oss.

INVOLVERING AV INTRESSENTER

För att identifiera och beskriva vad som utmärker en hållbar region, har Region Jönköpings län 2015–2017 deltagit i ett doktorandprojekt tillsammans med Blekinge Tekniska Högskola, Institutionen för strategisk hållbar utveckling. De mål och åtgärder som identifierats och bedömts som viktiga att vidta har tagits fram med stöd av metodik som är byggd på involvering av intressenter.

Både medarbetare och samarbetspartners (med representanter från kommuner och länsstyrelse) har genom intressentdialogerna fått värdera olika hållbarhetsaspekter. Parallellt med det har en parlamentarisk tillsatt grupp av regionpolitiker följt med och gett inspel i processen.

Väsentlighetsanalysen har genomförts under 2016 som ett led i framtagandet av Region Jönköpings län program för hållbar utveckling.

FOKUSOMRÅDEN

Med utgångspunkt från den värdering som intressenterna gjorde, har avvägning och en vidare väsentlighetsanalys gjorts av de olika hållbarhetsfrågorna; dels utifrån hur stor påverkan är (positiv eller negativ) och dels utifrån vilka förutsättningar som finns att uppnå förändring. Väsentlighetsanalysen resulterade i dessa fokusområden:

- **God ekonomi** - som gör det möjligt att erbjuda god vård och utveckla verksamheten. Att det finns stabila ekonomiska förutsättningar för att också möjliggöra utveckling inom övriga områden.
- **Leverantörsbedömning** – med krav på att de varor och tjänster som köps in är producera de under hållbara och ansvarsfulla förhållanden.
- **Minskad klimatpåverkan** – med effektivare energianvändning, hög andel förnybar energi, resurseffektiva transporter av varor och tjänster och minskade utsläpp av växthusgaser.
- **Materialanvändning** – minskad materialförbrukning och färre skadliga ämnen, hög grad av återvinning och återanvändning, ökad användning av material tillverkade av förnybara råvaror.
- **Kemikalier** – minskad kemikalieanvändning och utbyte av produkter för minskad hälso- och miljöpåverkan.
- **Goda arbetsförhållanden inom Region Jönköpings län** – som bidrar till god fysisk och psykisk hälsa bland medarbetare. Att vi ska vara en föregångare när det gäller arbetsförhållanden.
- **Hälsofrämjande arbete** – ett aktivt arbete för trivsel och balans i livet för våra medarbetare, där förutsättningar finns för inflytande, delaktighet, kunskap, utvecklingsmöjligheter och tid för återhämtning.
- **Ingen diskriminering** – motverka diskriminering i alla dess former inom organisationen.
- **Näringslivsutveckling i länet** – verka för en positiv näringsutveckling med ett hållbart företagande, god infrastruktur, miljöanpassad bebyggelse och livsmiljöer med tillgång till service i hela länet.
- **Produkt- och tjänstemärkning** – förbättra information om de produkter och tjänster som vi erbjuder, möjliggöra för invånare att göra mer medvetna val när det gäller hälso- och miljöpåverkan.

Genom Region Jönköpings läns program för hållbar utveckling 2017-2020 har vi adresserat de olika fokusområdena, med mål och prioriterade åtgärder.

I hållbarhetsredovisningen redogör vi för fokusområdena under rubrikerna god ekonomi, aktivt miljöarbete och social hållbarhet.

Eftersom programmet för hållbar utveckling har ett primärt fokus på *det interna hållbarhetsarbetet* har även hållbarhetsredovisningen avgränsats genom att fokusområdena näringslivsutveckling i länet och produkt- och tjänstemärkning inte har inkluderats. Det utåtriktade påverkans- och utvecklingsarbetet inom länet bedrivs bland annat genom regionala utvecklingsstrategin för Jönköpings län (RUS).

Arbetet med väsentlighetsanalysen vill vi vidareutveckla tillsammans med våra intressenter, med en återkommande översyn där vi också säkerställer att analysen fortsatt är relevant.

Hållbarhetsstyrning och uppföljning

Här ger vi en bild av vår övergripande styrning, med särskilt fokus på styrningen av hållbarhetsarbetet.

Strategier och övergripande planer

I Region Jönköpings läns budget med verksamhetsplan och flerårsplan formulerar vi uppdraget med vision, värderingar, strategiska mål och mätetal för uppföljning. Det finns särskilda program inom områden som regional utveckling (RUS), hållbar utveckling, trafikförsörjning och kultur. Under 2015 antog Region Jönköpings län, tillsammans med länets kommuner, en gemensam strategi och handlingsplan för jämlik hälsa, Tillsammans för jämlik hälsa och ett bra liv i Jönköpings län.

Utgångspunkten för styrningen är kommunallagens krav på god hushållning, både ur ett verksamhetsperspektiv (kostnadseffektiv verksamhet) och ur ett finansiellt perspektiv (långsiktig och uthållig finansiering).

Program för hållbar utveckling

Region Jönköpings hållbarhetsarbete styrs genom program för hållbar utveckling 2017–2020. Programmet innehåller målsättningar och prioriterade åtgärder inom fyra olika framgångsfaktorer:

- Vi är klimatsmarta.
- Vi använder våra resurser klokt.
- Vi är socialt hållbara.
- Vi bidrar till en sund livsmiljö.

Programmet omfattar alla verksamheter som är finansierade av Region Jönköpings län och är avgränsat till hållbarhetsarbetet inom organisationen. Det inrymmer även Region Jönköpings läns policy för hållbar utveckling.

Uppföljning av programmet görs tertial- och årsvis i samband med uppföljning av budget med verksamhetsplan. Rapportering sker i Stratsys som är Region Jönköpings läns IT-stöd för ledning och uppföljning.

Organisation och ansvar

Regiondirektören ansvarar för att programmet genomförs och har Region Jönköpings läns miljöchef som stöd i arbetet. Även Region Jönköpings läns HR-direktör och folkhälsochef utgör ett stöd, med fokus på de sociala hållbarhetsfrågorna. Programmets åtgärder ska genomföras där påverkan för en hållbar utveckling är betydande; som samhällsaktör, finansiär, i den egna verksamheten och som delägare i bolag.

Varje verksamhet har ett ansvar för att arbeta med programmet utifrån regelverk och sin egen verksamhetsstyrning. Det innebär att varje chef och medarbetare har ett ansvar inom sitt ordinarie ansvarsområde för att genomföra hållbarhetsprogrammet och att arbetet följer linjeorganisationen.

Plastleksaker som känns hala eller klibbiga samt elektronik som egentligen inte är leksaker är exempel på sådant som utifrån en prioriterad åtgärd i hållbarhetsprogrammet nu rensas från leksakslådorna i Region Jönköpings läns verksamheter. Miljökemisterna Sofia Spjut och Jenny Rydh Stenström leder arbetet.

Väsentliga hållbarhetsfrågor

Här beskriver vi de väsentliga hållbarhetsfrågorna inom vår organisation, sorterade efter huvudområdena god ekonomi, aktivt miljöarbete och social hållbarhet.

För Region Jönköpings län är det viktigt med ett hållbarhetsarbete som drivs framåt. Region Jönköpings läns policy för hållbar utveckling anger inriktningen:

- Vi tar ett samhällsansvar, uppmärksammar och kommunicerar sambanden mellan människors hälsa och yttre miljö för att främja folkhälsa, god vård och regional utveckling.
- Vi utvidgar samverkan med andra miljöaktörer inom länet för att förstärka miljöarbetet, och vi utökar samverkan inom forskning och utbildning för att ligga i framkant inom det miljömedicinska området.
- Vi uppfyller kraven i miljölagstiftning och andra krav samt väljer produkter, utrustning och tjänster som ger minsta möjliga hälso- och miljöbelastning.
- Vi uppmuntrar till ständiga förbättringar och säkerställer hög kompetens hos medarbetarna utifrån ett hållbarhetsperspektiv.

GOD EKONOMI

Region Jönköpings läns övergripande mål om god hushållning innebär att kunna behålla en styrka i ekonomin så att den kännetecknas av långsiktighet och uthållighet. Varje generation ska bära kostnaderna för den service som den generationen beslutar om och själv konsumerar. Långsiktigt måste behovet av reinvesteringar, liksom det totala pensionsbehovet, kunna finansieras.

Tabell 1: Intäkter och kostnader – utifrån ett intressentperspektiv

Belopp i miljoner kronor	2015	2016	2017
Intäkter			
Skatteintäkter och generella statsbidrag region	9 369	9 846	10 329
Riktade statsbidrag och övriga erhållna bidrag	384	425	439
Verksamhetsintäkter - patientavgifter, biljettintäkter m m	1 873	1 866	2 070
Summa intäkter	**11 626**	**12 137**	**12 838**
Kostnader			
Medarbetare	- 5 448	- 5 657	- 5 890
Utförare av verksamhet - vårdtjänster, kollektivtrafik m m	- 2 366	- 2 579	- 2 849
Leverantörer läkemedel, sjukvårdsart. och medicinskt mtrl	- 1 283	- 1 339	- 1 384
Övriga leverantörer	- 1 991	- 2 058	- 2 194
Övriga organisationer - lämnade bidrag	- 147	- 188	- 155
Summa kostnader	**- 11 235**	**- 11 821**	**- 12 472**
Resultat	**391**	**316**	**366**

Det övergripande finansiella målet är att över tid finansiera investeringar med egna medel. Resultatet måste därmed vara på en nivå som möjliggör detta. Då egenfinansiering uppnåtts till och med 2014 gick vi från och med 2015 in i en ny period för egenfinansiering som omfattar 2015–2025. Under 2017 uppgick investeringarna till 466 miljoner kronor i byggnader och mark, 290 miljoner kronor i inventarieinvesteringar och 115 miljoner kronor till bolagsköp/markköp. För 2017 var resultatet inklusive avskrivningar 73 miljoner kronor för lågt för att egenfinansiering skulle nås. Sett över periodens första tre år (2015-2017) nås dock målet att finansiera investeringarna med egna medel.

Region Jönköpings län redovisar från och med 2008 sitt totala pensionsåtagande i enlighet med den så kallade fullfonderingsmodellen, vilket innebär att balansräkningens skuldsida även innehåller pensioner

intjänade före 1998. Vid årets slut uppgick det totala åtagandet till 8 566 miljoner kronor. Samtidigt uppgick de finansiella tillgångarna till 6 359 miljoner kronor. Pensionsplaceringarna är därmed lägre än pensionsförpliktelsen, vilket visar att organisationen historiskt sett har använt en viss del av pensionsmedlen till investeringar och löpande verksamhet. Skillnaden mellan pensionsåtagande och finansiella placeringar har fortsatt att minska, vilket varit en målsättning. Region Jönköpings län har, jämfört med landstingssektorn i övrigt, en stark finansiell ställning med en högre andel av placeringar i avkastningsbara tillgångar.

Upphandling

Region Jönköpings läns inköp av varor, tjänster och entreprenader regleras i lagen om offentlig upphandling (LOU). All upphandling ska ske affärsmässigt och med utnyttjande av konkurrens mellan olika leverantörer, för att säkerställa en effektiv användning av resurserna.

Varje år genomförs 250-300 upphandlingar. 2017 uppgick det sammanlagda värdet till cirka 1 650 miljoner kronor. Avtalen har normalt en avtalsperiod på fyra år och under 2017 omslöt avtalen mellan 50 000 kronor och 195 miljoner kronor. Totalt har Region Jönköpings län cirka 1 500 leverantörer och 2 900 leverantörsavtal. Styrningen av upphandlingar formuleras i organisationens policy och riktlinjer för upphandling av varor och tjänster. Ansvaret för upphandlingar vilar på den centrala inköpsfunktionen med cirka 20 medarbetare, tillsammans med upphandlingskompetens inom kollektivtrafik och fastighet/bygg.

Inköp av varor, tjänster och entreprenader står för en stor del av organisationens kostnader och är därför av stor betydelse. En stor del av organisationens miljöpåverkan består också av det omfattande flödet av varor och kemiska produkter som sker inom verksamheterna. Genom upphandlingar med olika former av hållbarhetskrav finns därför förutsättningar att påverka både den egna miljöbelastningen och marknaden i positiv riktning.

Som upphandlande myndighet har Region Jönköpings län stor möjlighet att ställa och följa upp krav i upphandling. I upphandlingarna finns hållbarhet med i form av standardkrav på både produkt- och leverantörsnivå. I de upphandlingar som bedöms ha stor påverkan på målen i programmet för hållbar utveckling ställs dessutom mer långtgående krav.

Krav med sociala kontraktsvillkor, för produktion av varor och tjänster under hållbara och ansvarsfulla förhållanden, ställs för upphandlingar inom särskilda riskområden[2]. Det görs i enlighet med beslutad uppförandekod för leverantörer. Region Jönköpings län deltar också i det nationella samarbetet Socialt ansvarstagande i offentlig upphandling, där vi tillsammans med övriga landsting och regioner gör fortlöpande uppföljningar av avtalsleverantörer, samt delar resultaten, när det gäller de sociala villkoren.

Tabell 2: Hållbarhetskrav i upphandling 2017[3]

Hållbarhetskrav i upphandling 2017	Antal	Andel
Totalt antal avslutade upphandlingar under året	**284**	
- varav Upphandlingar med särskilda miljökrav - på leverantör och/eller produkt	28	9,9%
- varav Upphandlingar med sociala/etiska krav enligt Uppförandekod för leverantörer	19	6,7%

Av genomförda upphandlingar 2017 har hållbarhetskrav ställts i prioriterade upphandlingar. Här har särskilda miljökrav har ställts i 28 upphandlingar, som bland annat gäller livsmedel, inkontinensprodukter, engångsmaterial och transporter. Sociala/etiska krav har ställts i 19 upphandlingar. Under året har en ny riskbedömning gjorts inför kommande års upphandlingar. Upphandlingar har identifierats, där särskilda hållbarhetskrav ska ställas.

2017 har ett särskilt grepp tagits kring kravställandet av både miljökrav samt sociala och etiska krav. Processen för hållbar upphandling har utvecklats, liksom en ny metod för uppföljning av hållbarhetskrav. Även de standardiserade hållbarhetskraven för icke-prioriterade upphandlingar har setts över. Utmaningen framåt ligger i att ytterligare systematisera detta arbete.

[2] Särskilda riskområden: Läkemedel, livsmedel, instrument, handskar och operationsartiklar, IT, textilier, förbandsartiklar samt medicinteknik.
[3] Redovisning av avslutade upphandlingar enligt upphandlingsverktyg Tendsign. Upphandlingar inom kollektivtrafik och fastighet/bygg är inte inkluderade.

AKTIVT MILJÖARBETE

Region Jönköpings län har en lång tradition av aktivt miljöarbete. Det nuvarande programmet för hållbar utveckling (2017-2020) är det sjätte i ordningen, där de inledande fem har haft tydligt miljöfokus. Programmet innehåller samtliga miljömål och prioriterade åtgärder inom området. Miljöarbetet leds av miljöchefen tillsammans med en central miljöorganisation på 8-10 medarbetare, där bland annat miljösamordnare för verksamhetsområdena ingår. I ett samordnande miljöråd ingår även ytterligare miljösamordnare från verksamheterna.

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) publicerar årligen en jämförande rapport kring miljöarbetet i landsting och regioner. Här görs en jämförelse inom sex områden och det senaste resultatet visar att Region Jönköpings län håller en hög och jämn nivå. I jämförelse med genomsnittet har vi en lägre energianvändning i våra lokaler och en högre andel återvunnet avfall. Vi ligger också mycket bra till när det gäller utsläpp av medicinska gaser och förskrivningen av antibiotika.

Våra fokusområden inom miljöområdet är materialanvändning, energi, utsläpp till luft, samt avfall.

Materialanvändning

Region Jönköpings län är en tjänsteproducerande verksamhet. Dock inrymmer materialanvändningen några av de större utmaningarna inom organisationens hållbarhetsarbete. Därför har detta lyfts fram som särskilt viktig inom ramen för hållbarhetsprogrammet 2017-2020: byggmaterial, livsmedel, kemikalier/kemiska produkter, läkemedel och engångsmaterial.

Inom byggmaterial arbetar vi med utmaningen att öka andelen byggmaterial med hög miljöklassning, klass A+B enligt byggvarubedömning Sunda Hus. Målsättningen ligger på 80 procent och resultatet för 2017 uppgår till 66,5 procent. En handlingsplan för att öka den uppnådda andelen håller på att tas fram. Organisationens fastighetsförvaltning undersöker tillsammans med Sunda Hus också de reella förutsättningarna till alternativa material- och produktval. Inom VVS och el är i nuläget produktutbudet begränsat.

Betydande resultat har uppnåtts när det gäller våra livsmedelsinköp. Inriktningsmålen för hela programperioden har redan uppnåtts när det gäller att öka andelen svenskodlad frukt och grönt (≥20 procent) och MSC-märkt fisk och skaldjur (≥70 procent). Ny upphandling av frukt och grönt genomfördes under 2017, där avtal tecknades med lokal grossist, vilket också skapat bättre förutsättningar till svenskodlade råvaror.

Större utmaningar finns med målen att öka andelen svenskproducerat oberett kött/mjölk/ägg (≥85 procent) och öka andelen ekologiska livmedel (≥45 procent). För 2017 uppgick andelen ekologiska livsmedel till 40 procent, en minskning med två procentenheter från 2016. Vi har eftersträvat bättre förutsättningar i de två livsmedelsupphandlingar som genomförts med nya avtal för huvudgrossist respektive mejeri. Dessa träder i kraft under början av 2018.

En kemikaliestrategi har tagits fram under året. Strategin ska vara ett verktyg vid utformning av krav i upphandling samt för utfasning och substitution av kemiska produkter. Områden som är särskilt prioriterade med stark koppling till en sund livsmiljö är förbrukningsprodukter, elektronik, inredning, textilier, lek- och pedagogiskt material samt kemiska produkter.

Eftersom en stor del av våra verksamheter innefattar människor som kan vara extra sårbara för skadliga ämnen – som barn, äldre eller sjuka – tillämpas försiktighetsprincipen. Detta innebär att vi även arbetar för att minska användning av varor som innehåller potentiellt skadliga ämnen, och där riskkartläggning saknas eller är otillräcklig för bedömning.

Under året har också projektet *Giftfria leksaker inom sjukvården* startat. De innebär att vi rensar ut leksaker och pedagogiskt material som kan innehålla skadliga ämnen, från väntrum och lekrum. Parallellt ska det också göras upphandling för inköp av leksaker fria från ämnen som kan vara farliga.

Årets mål för minskad antibiotikaförskrivning (≤ 280 recept per 1 000 invånare) uppnåddes inte, resultatet blev 290 recept per 1 000 invånare. Förskrivningen inom primärvården har legat ganska fast under året, men inom slutenvården kunde vi under slutet av året, för första gången på länge, se en positiv tendens med minskande förskrivning. Nationellt finns ett långsiktigt mål på högst 250 recept per 1000 invånare

och år. För att nå målet arbetas det vidare med uppföljning av antibiotikaförskrivningen på vårdcentrals- och förskrivarnivå i primärvården inom Region Jönköpings län.

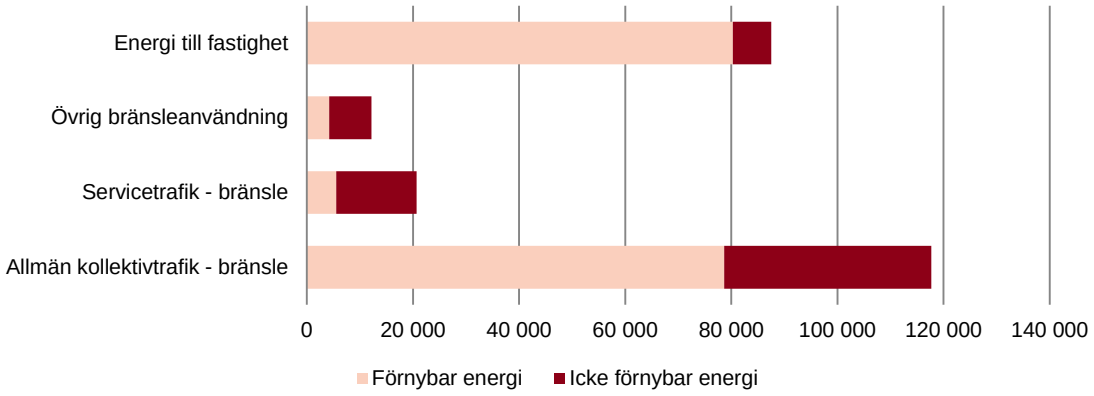
Under året har ett arbete påbörjats när det gäller engångsprodukter. Här är syftet att kartlägga användningen och se om det finns alternativa lösningar till dagens användning – båda när det gäller ökad användning av flergångsprodukter och ingående material i engångsprodukter.

Det är stort fokus på miljö och arbetsmiljö när Region Jönköpings län bygger om eller nytt – till exempel Smålandsstenars vårdcentrum. Extra tjock väggisolering. Regelbunden fuktmätning under byggtiden. Noggrann planering av rumsutformningen.

Energi

Region Jönköpings län hade 2017 en total energianvändning på cirka 238 000 MWh (238 GWh). Av detta används närmare 50 procent inom den allmänna kollektivtrafiken och 10 procent inom servicetrafiken. Drygt 35 procent användes till el och uppvärmning av organisationens fastigheter. Resterande 5 procent kommer från resor i tjänsten, transporter och övrig fordonsanvändning inom Region Jönköpings län.

Diagram 2: Energianvändning 2017[4] (MWh)



Den totala energianvändningen utgörs till 71 procent av förnybar energi. Vi har kommit längst i omställningen till förnybart när det gäller den köpta energin tiill organisationens fastigheter. Här kommer 92 procent från förnybara energikällor. I länets regionala trafikförsörjningsprogram finns målsättningen att all allmän kollektivtrafik år 2025 ska drivas av förnybara drivmedel. Inom Region Jönköpings läns hållbarhetsprogram finns delmål med ökningar för de olika trafikslagen; stadstrafik, regionbussar och tåg, till mellan 60 och 90 procent förnybara drivmedel till år 2020.

Tabell 3: Förnybar och icke förnybar energi 2017

Förnybara bränslen	Mängd (MWh)	Icke förnybara bränslen	Mängd (MWh)
Miljödiesel - HVO, Fame, RME	53 432	Diesel	54 128
El - miljömärkt/förnybara energikällor	16 870	Bensin	1 936
Fordonsgas – biogas	14 364	Fordonsgas - naturgas	5 782
Etanol	817	Eldningsolja	267
Ved, flis, spån och pellets	2 950		**Summa 62 113**
	Summa 88 433		

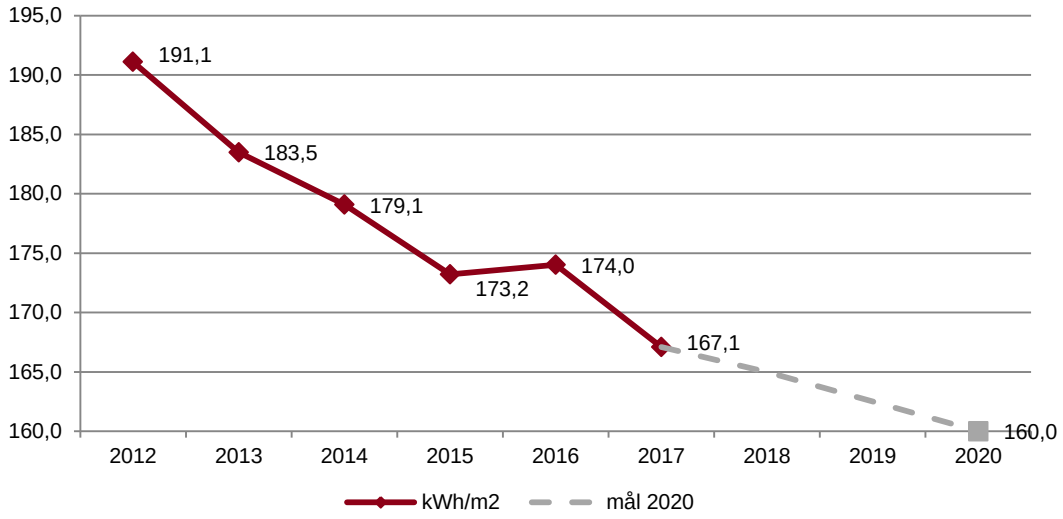
Köpt energi till fastighet	Mängd (MWh)	Köpt energi till fastighet	Mängd (MWh)
Fjärrvärme - baserad på förnybar energi	34 871	Fjärrvärme - baserad på icke förnybar energi	7 266
El - miljömärkt/förnybara energikällor	45 404		**Summa 7 266**
	Summa 80 275		

Total energianvändning 2017	**238 087**

Inom Jönköpings län finns en vision om att bli ett plusenergilän till år 2050. Det innebär att den totala produktionen av förnybar energi ska vara lika stor som energianvändningen i länet. Som ett led i detta har Region Jönköpings län avsatt investeringsmedel på 30 miljoner kronor för perioden 2017-2020 i syfte att öka mängden egenproducerad förnybar energi (solenergi) motsvarande 3 000 MWh.

[4] Energianvändning inom organisationens kontrollsfär, genom egen användning eller entreprenör (kollektivtrafik). Energianvändning för inhyrda lokaler/fastigheter ingår inte. Uppgifter om energianvändning hämtas från databas FRIDA (allmän kollektivtrafik/servicetrafik), direkt från bränsleleverantörer (inköpt bränsle) och el- och fjärrvärmeleverantörer (via organisationens fastighetsförvaltning).

Diagram 3: Energieffektivitet fastigheter[5]



Region Jönköpings län har sedan ett flertal år tillbaka ett omfattande program av energieffektiviserings-åtgärder för organisationens fastighetsbestånd. Exempel på åtgärder är förbättrad ventilation, utbyte av äldre armaturer till energisnålare teknik och utbildning av personal i energieffektivisering. Skärpta energikrav finns också med inför ny- och ombyggnationer.

För 2017 uppgår den sammanvägda energianvändningen till 167,1 kWh/m^2. Resultatet följer målsättningen inom hållbarhetsprogrammet om att till år 2020 ha ökat effektiviteten ytterligare till 160 kWh/m^2.

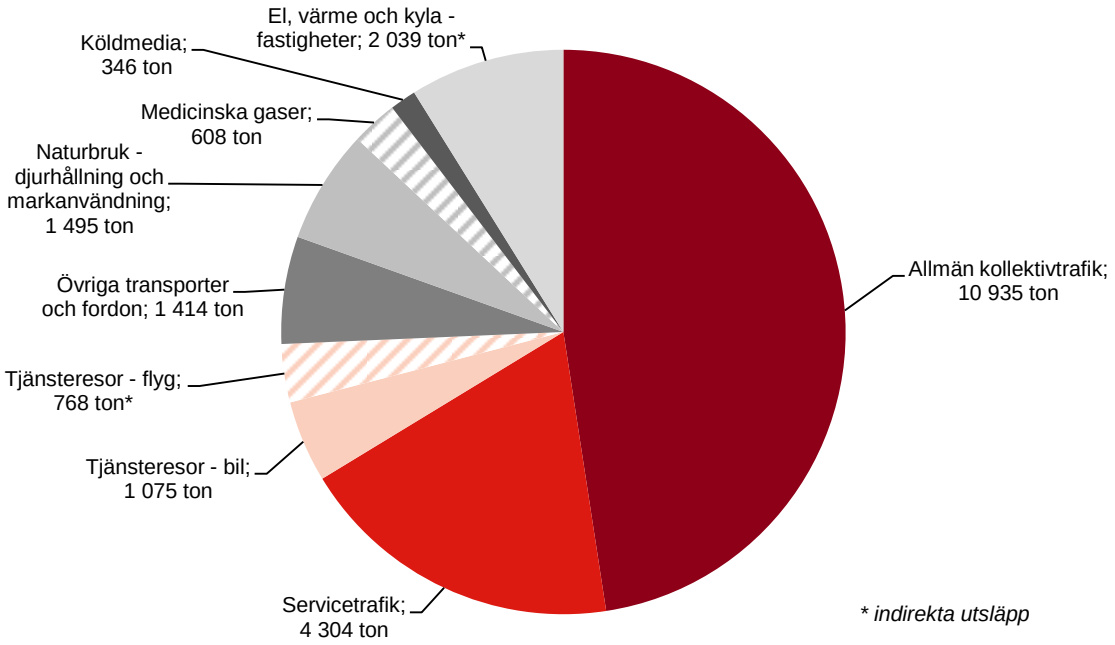
Utsläpp till luft

Region Jönköpings län hade 2017 sammantagna utsläpp av växthusgaser motsvarande 23 000 ton CO_2-ekvivalenter, beräknat på både direkta och indirekta utsläpp av koldioxid (CO_2), metan (CH), lustgas/dikväveoxid (N_2O) och utsläpp från köldmedia/HFC (fluorkolväten).

Av de totala utsläppen kommer 48 procent från den allmänna kollektivtrafiken och 19 procent från servicetrafiken. Resande i tjänsten, transporter och övrig fordonsanvändning inom Region Jönköpings län står sammantaget för cirka 14 procent. Utsläppen kopplat till inköpt energi i form av el och fjärrvärme utgör mindre än 10 procent. Utsläppen från köldmedia, medicinska gaser och djurhållning/markanvändning inom naturbruken står för ungefär lika mycket.

[5] Energieffektivitet för organisationens egenförvaltade fastigheter. Effektivitetsmått en sammanvägning av kWh/m2 BRA (fjärrvärme) och kWh/m2 BTA (el).

Diagram 4: Utsläpp av växthusgaser 2017[6] (CO_2-ekvivalenter)



Nationellt finns målsättningen om en fossilfri fordonsflotta till år 2030. Region Jönköpings län har samma målsättning för den allmänna kollektivtrafiken till år 2025. Resultatet för 2017 visar att både allmänna kollektivtrafiken och servicetrafiken ökar sin andel av förnybara drivmedel för samtliga trafikslag. Under året lanserades också en satsning på stadstrafiken i Värnamo med enbart laddhybridbussar. Fler stadstrafiksystem står på tur att få liknande system.

För tjänsteresande har målsättningen om en minskad klimatpåverkan med 35 procent satts för perioden 2017-2020. Den årliga kartläggning som görs visar på en viss ökning i klimatpåverkan under 2017. Ökat tjänsteresande med flyg (utrikes) är främsta orsaken, medan tjänsteresande med bil ligger still mellan åren. En särskild handlingsplan med åtgärder har tagits fram för att nå målet 2020.

Ett flertal klimatrelaterade projekt har genomförts under året. 10 nya laddstolpar (med 20 laddplatser) har installerats för verksamhetsbilar (el/hybrid) i Jönköping, Eksjö och Värnamo. En utredning av varutransporter har genomförts, där vidare åtgärder väntas. Arbete pågår också med att utveckla de tekniska förutsättningarna för resfria möten, tillsammans med ett brett samarbete inom organisationen för att också understödja ett ökat användande av tekniken.

Under perioden 2017-2020 drivs också projektet *Hela resan*, som syftar till att främja hållbara resvanor vid tjänsteresor och arbetspendling. Projektet drivs av Energikontoret Norra Småland och involverar Jönköpings läns kommuner samt länets små och medelstora företag.

Förutom utsläpp kopplade till resor och transporter arbetar vi också med att minska utsläppen från medicinska gaser. Under 2016 slutfördes installeringen av destruktionsanläggningar för lustgas på länets samtliga förlossningsmottagningar. Intrimning av utrustning har fortsatt under 2017. Med installerad destruktion har de medicinska gaserna kunnat reduceras med cirka två tredjedelar.

Avfall

Inom Region Jönköpings län uppkommer närmare 3 000 ton avfall per år, där det mesta är vanligt icke-farligt avfall. Till farligt avfall räknas till exempel smittförande avfall, amalgam, läkemedelsavfall,

[6] Redovisade uppgifter från 2017 med ett par undantag. Utsläpp från köldmedia är från 2016. Utsläpp från naturbruk från 2015. Antal djur samt areal brukad mark kan skifta mellan åren men är relativt stabila över tid. Beräkningarna är gjorda i verktyget Vera som är framtaget av Jordbruksverket. De rapporterade utsläppen av CO_2-ekvivalenter från naturbruken är avgränsade till de direkta utsläppen från djurens fodersmältning, gödselhantering samt markanvändningen. Indirekta utsläpp inkluderar utsläpp från köpt energi till fastighet (el, värme, kyla) och övriga utsläpp utanför organisationens direkta kontrollsfär.

kemikalier, oljor, elektronik, ljuskällor, batterier. Miljöbelastningen från avfall begränsas genom att mängden avfall minimeras och att avfallet källsorteras.

Följande prioriteringsordning gäller för sortering och behandling av avfall:

- Utsortering av farligt avfall
- Återanvändning
- Återvinning, materialåtervinning eller rötning/kompostering
- Energiåtervinning (förbränning)
- Deponering

För hämtning och hantering av vårt avfall har vi upphandlat en extern entreprenör som har ansvar för den övergripande avfallshanteringen. Själva hanteringen inom organisationen styrs genom en gemensam rutin för avfallshantering. Rutinen gäller för alla medarbetare och ger förutsättningarna för att sortera uppkommet avfall på rätt sätt och därmed bidra till en ökad materialåtervinning samt minst uppfylla lagstiftningens krav. Cheferna ansvarar för att avfallshanteringen sköts och att rutinen följs. I arbetet med att minska avfallsmängder samt öka materialåtervinning ingår också att se över materialanvändningen.

Tabell 4: Avfallshantering 2017

Avfall/slutbehandling	mängd (ton)	andel
Farligt avfall		
- varav till Materialåtervinning	93	32%
- varav till Vattenrening*	26	9%
- varav till Destruktion (förbränning)	172	59%
Summa farligt avfall	**291**	
Icke-farligt avfall		
- varav till Materialåtervinning	520	20%
- varav till Rötning för biogas	452	18%
- varav till Energiåtervinning (förbränning)	1 511	59%
- varav till Deponering	71	3%
Summa Icke-farligt avfall	**2 553**	
Totalt avfall 2017	**2 844**	

* varav restprodukt går till Destruktion (förbränning)

Inom hållbarhetsprogrammet för 2017-2020 finns målsättningen att matsvinnet ska minska med 10 procent. Som en gemensam åtgärd tillsammans med länets kommuner och inom Klimatrådet, kommer systematisk mätning av matsvinnet att påbörjas under 2018. Vi kommer också göra åtgärder för att minska svinnet.

Region Jönköpings län arbetar också med att öka graden av återanvändning av produkter, både för att förlänga deras livslängd och för att minska påverkan på miljön. IT-centrum har under lång tid sett till att utbytt men fungerande IT-utrustning återanvänds. Produkterna säljs till ett företag som först ser över produkterna och sedan ser till att de får nya användare. Ett samarbete finns också med biståndsorganisationen Human Bridge, som förmedlar materialbistånd till sjukhus runt om i världen. Hit skickas bland annat medicinsk utrustning och sjukvårdsmaterial. Under året har även ett projekt initierats med fokus på cirkulära möbelflöden. Det syftar till att bättre ta tillvara och återanvända möbler inom organisationens olika verksamheter.

Systematiskt miljöarbete

Region Jönköpings län är certifierat enligt ISO 14001:2015 och har ett miljöledningssystem som är integrerat i den dagliga verksamheten. Systemet bidrar till ett strukturerat miljöarbete och ständiga förbättringar inom organisationen.

Alla verksamheter genomför en miljödialog varje år. Det är ett tillfälle för dialog mellan verksamheten och den centrala miljöorganisationen där förbättringsarbete är i fokus. Det är också en kontroll av hur vi följer lagarna.

Intern miljörevision genomförs löpande där varje verksamhet får besök vart tredje år, med undantag för ledningen för respektive verksamhetsområde som får besök varje år. Extern miljörevision genomförs regelbundet enligt plan av ackrediterat certifieringsorgan. Revisionerna fångar upp sådant som inte fungerar i praktiken kopplat till miljöledningssystemet, och är ett viktigt verktyg för ständiga förbättringar.

Två gånger per år deltar miljösamordnare vid ledningsgruppsmöten inom respektive verksamhetsområde för att utvärdera miljöledningssystemets prestanda samt lyfta relevanta frågor för diskussion och beslut.

Sedan 2004 finns ett risk- och säkerhetsråd som arbetar övergripande i Region Jönköpings län med att ta fram strategier och verktyg i säkerhetsarbetet. Miljörisker inventeras och bedöms gemensamt för hela Region Jönköpings läns verksamhet och stäms av med verksamhetscheferna vid miljödialogen. Brandskyddsronder genomförs en gång i kvartalet i alla verksamheter enligt särskilda checklistor.

Avvikelser och förbättringsförslag sammanställs varje år via ett gemensamt system inom organisationen (Synergi). Sammanställningen ligger till grund för fokusområden vid miljödialoger och interna miljörevisioner det kommande året.

Var tredje år görs en intern miljörevision i alla verksamheter. Miljösamordnare Marit Staaf (i mitten) besökte under 2017 till exempel ortopedkliniken på Höglandssjukhuset och går bland annat igenom kemikalierutinerna tillsammans med Britt Leandersson, Catherine Karlsson (skymd), och miljöombuden Elin Andersson, Gerd Sunebo och Agneta Samuelsson.

SOCIAL HÅLLBARHET

Social hållbarhet är en naturlig del av vår verksamhet. Som region har vi en direkt påverkan på invånarnas möjlighet till hälsa genom vårt ansvar för folkhälsa och sjukvård, skapa förutsättningar till regional utveckling genom arbetet med den regionala utvecklingsstrategin, möjlighet till kompetensutveckling genom våra folkhögskolor och naturbruksgymnasier samt möjlighet till kulturupplevelser. I vårt arbete utgår vi från våra grundläggande värderingar och att alla människors lika rättigheter och värde erkänns och respekteras.

För att vara långsiktigt framgångsrika i vårt arbete är det viktigt att vi som arbetsgivare skapar de rätta förutsättningarna för våra medarbetare. Det handlar om medarbetares möjlighet till hälsa, inflytande och kompetens och omfattar likabehandling, goda anställningsförhållanden och möjlighet till kompetensutveckling. Utgångspunkten är att erbjuda en arbetsmiljö präglad av hälsa och säkerhet och som utgår från människors lika värde, där mångfald, allas delaktighet och ett engagerat ledarskap är avgörande för framgång.

Från och med programperioden 2017-2020 har de sociala hållbarhetsfrågorna integrerats i Region Jönköpings läns program för hållbar utveckling. I hållbarhetsredovisningen har de sociala hållbarhetsfrågorna fokuserats på det interna hållbarhetsarbetet och ansvarstagandet som arbetsgivare.

Region Jönköpings läns utgångspunkt är att erbjuda en arbetsmiljö som är präglad av hälsa och säkerhet och som utgår från människors lika värld. Här är mångfald, allas delaktighet och ett engagerat ledarskap avgörande framgångsfaktorer.

Likabehandling

Region Jönköpings län arbetar aktivt för att skapa goda och lika förutsättningar för alla medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Utifrån nya regler om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen har ett stödmaterial tagits fram för att organisationens verksamheter ska kunna arbeta främjande med likabehandling och förebyggande med diskriminering utifrån alla diskrimineringsgrunder. De aktiva åtgärderna omfattar arbetsförhållanden, löner- och anställningsvillkor, rekrytering, utbildning och kompetensutveckling samt möjligheterna att förena arbete med föräldraskap. Arbetet ska ingå som en del i det ordinarie systematiska arbetsmiljöarbetet. Som stöd i det arbetet finns även Region Jönköpings läns riktlinje för att förbygga och hantera kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier.

Jämställdhet

Jämställdhet ska genomsyra vår verksamhet ur alla aspekter och är en viktig del av vår personalpolitik.

Vid årsskiftet 2017/2018 hade Region Jönköpings län 10 539 anställda. Det är en ökning med drygt 200 personer jämfört med föregående år.

Tabell 5: Sammansättning anställda 2017

Alla anställda	-29 år		30-49 år		50+ år		Totalt	Andel
Kvinnor	951	9%	3 858	37%	3 608	34%	8 417	80%
Män	236	2%	1 038	10%	848	8%	2 122	20%
Totalt	**1 187**	**11%**	**4 896**	**46%**	**4 456**	**42%**	**10 539**	**100%**

Av samtliga anställda är 80 procent kvinnor och 20 procent män. Fördelningen mellan könen är i stort sett densamma inom alla ålderskategorier. Inom vissa yrkesgrupper är fördelningen mer jämn. Som bilaga finns en tabell med yrkesgrupper uppdelade på kön och ålder. Arbetet med att främja en jämn könsfördelning inom olika yrkesgrupper och befattningar fortskrider.
Inom regionstyrelse och ledningsgrupp råder jämn könsfördelningen.

Tabell 6: Sammansättning regionstyrelse 2017

Regionstyrelsen	-29 år		30-49 år		50+ år		Totalt	Andel
Kvinnor	0	0%	3	20%	5	33%	8	53%
Män	0	0%	5	33%	2	13%	7	47%
Totalt	**0**	**0%**	**8**	**53%**	**7**	**47%**	**15**	**100%**

Tabell 7: Sammansättning ledningsgrupp 2017

Ledningsgrupp	-29 år		30-49 år		50+ år		Totalt	Andel
Kvinnor	0	0%	3	18%	6	35%	9	53%
Män	0	0%	1	6%	7	41%	8	47%
Totalt	**0**	**0%**	**4**	**24%**	**13**	**76%**	**17**	**100%**

Av alla alla anställda arbetar 82 procent heltid och 18 procent deltid. Av deltidsanställda är en stor andel (91 procent) kvinnor.

Tabell 8: Anställda i Region Jönköpings län

Anställningsform		Heltid	Deltid	Totalt
Antal anställda tillsvidare	Kvinnor	6 354	1 585	7 939
	Män	1 775	124	1 899
Antal anställda visstid	Kvinnor	347	131	478
	Män	185	38	223
Totalt		**8 661**	**1 878**	**10 539**

Projektet *Heltid som norm* har pågått sedan 2016 med syfte att erbjuda en permanent heltidsanställning till alla som vill arbeta heltid. Projektet har varit framgångsrikt och i stort sett samtliga som önskat har fått en heltidsanställning. Fackförbundet Kommunal och Region Jönköpings län har kommit överens om en handlingsplan för att öka heltidsarbete med årlig avstämning fram till 2021.

Tabell 9: Personalomsättning och nyrekrytering 2017[7]

	Personalomsättning	Personalomsättning (exkl pension)	Nyrekrytering
Kvinnor	9,0%	6,2%	10,5%
Män	8,6%	5,9%	12,8%
Totalt	**9,0%**	**6,2%**	**11,0%**

Personalomsättningen inom organisationen uppgick 2017 till 9,0 procent inklusive pensionsavgångar. Exkluderat pensionsavgångar var personalomsättningen 6,2 procent. Personalomsättningen är något högre bland kvinnor än bland män. Under året var nyrekryteringen högre bland män jämfört med kvinnor.

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män görs en årlig lönekartläggning. 2017 års lönekartläggning har inte påvisat några osakliga löneskillnader på grund av kön. I jämförelse med föregående års kartläggning har medellönen för kvinnor ökat i förhållande till män i åtta av 14 kategorier, i två är medellönen oförändrad och i fyra har männens medellön ökat i förhållande till kvinnornas. Löneskillnader har kunnat förklaras av att vissa yrkesgrupper i större utsträckning konkurrerar med den privata marknaden. Utöver marknadsfaktorerna förklaras löneskillnaderna av längre yrkeserfarenhet eller ålder och individuell prestationsbaserad lön.

Mångfald

Inom ramen för Region Jönköpings läns arbete för likabehandling är mångfald en viktig aspekt, där syftet också är att stärka bilden av Region Jönköpings län som en attraktiv arbetsgivare.

Tabellen nedan visar hur stor andel av medarbetarna som har utländsk bakgrund i jämförelse med befolkningen och andelen sysselsatta i Jönköpings län.

Tabell 10: Anställda med utländsk bakgrund i Region Jönköpings län jämfört med befolkning och sysselsatta i Jönköpings län[8]

	Befolkning i Jönköpings län	Sysselsatta i Jönköpings län	Anställda inom Region Jönköpings län
Kvinnor	22,4%	17,6%	13,7%
Män	21,9%	17,1%	21,1%
Totalt	**22,1%**	**17,3%**	**15,2%**

Uppgifter hämtade från Statiska centralbyrån (SCB).

[7] Avser tillsvidareanställda som avslutar anställning hos organisationen samt externrekrytering. Inkluderar inte byte av tjänst inom organisationen.
[8] Med utländsk bakgrund avses utrikes födda samt födda i Sverige med båda föräldrarna födda utomlands.

Projektet *Nyckeln till arbete* har under 2017 formaliserat samverkansformer med andra myndigheter för att underlätta för utrikesfödda som har en akademisk sjukvårdsutbildning att komma in på arbetsmarknaden. Ett sextiotal utrikesfödda har deltagit i olika aktiviteter, till exempel *Vägen till legitimation*, en utbildning i hälso- och sjukvård för att stödja utrikesfödda att nå svensk yrkeslegitimation. Utbildningen har gjorts i samarbete med Jönköping University, Folkuniversitet och Futurum, som är Region Jönköpings läns forsknings- och utbildningsenhet.

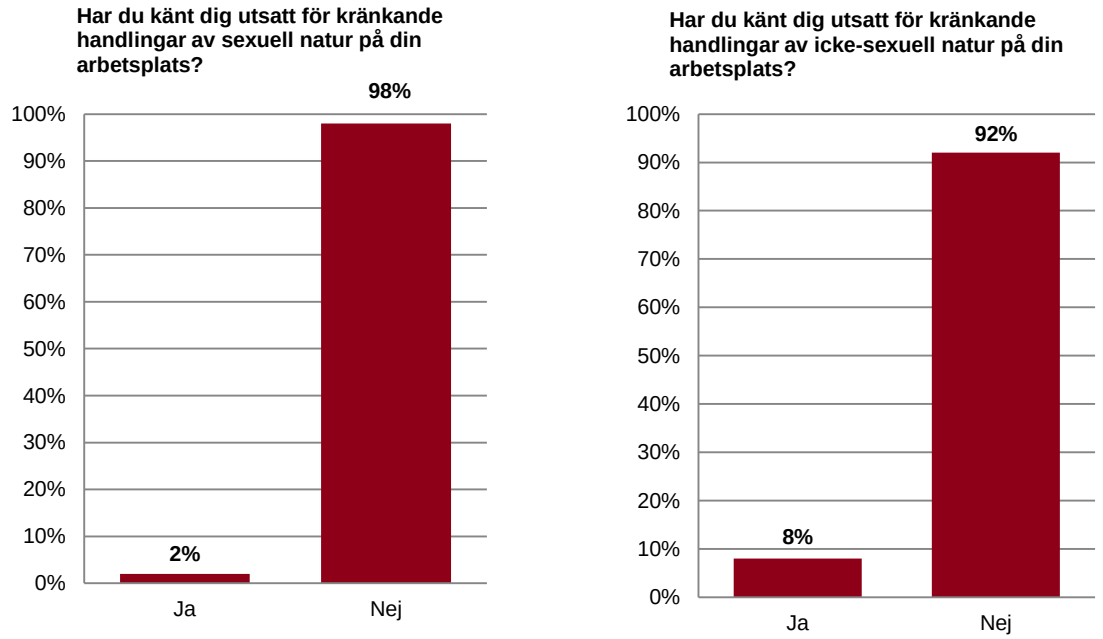
Icke-diskriminering

Region Jönköpings län strävar efter att erbjuda en attraktiv arbetsplats som är fri från diskriminering och ger lika möjligheter för alla. Nolltolerans råder vad gäller diskriminering, kränkningar och trakasserier.

Under året har övergripande processer setts över för att dessa ska motsvara kraven utifrån likabehandling och icke-diskriminering. Bland annat har rehabiliteringsprocessen reviderats för att säkerställa en likvärdig behandling för medarbetare som är i pågående sjukskrivning. När det gäller rekryteringsprocessen handlar det till exempel om icke-diskriminerande utformning av annonser, att kalla både kvinnor och män till intervju oavsett härkomst och att arbetsgivaren representeras av både män och kvinnor i rekryteringsarbetet. Rekryteringsmetoden Kompetensbaserad rekrytering säkerställer att rätt kunskap och kompetens efterfrågas och bedöms likvärdigt mellan sökanden.

Region Jönköpings läns riktlinje för att förbygga och hantera kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier har reviderats utifrån de nya lagkraven i diskrimineringslagen. Riktlinjen har tagits upp på verksamheters arbetsplatsträffar i syfte att alla medarbetare ska känna till organisationens inställning (nolltolerans), att alla har ett ansvar för arbetsmiljön och hur man går till väga vid utsatthet. Syftet är även att skapa öppenhet kring frågorna och en samsyn kring hur vi beter oss mot varandra samt att vi har ett ansvar att säga ifrån då vi ser eller upplever kränkande handlingar. Ett fortsatt arbete med diskussioner om normer och värderingar och upprättande av handlingsplaner krävs kontinuerligt och behöver intensifieras under 2018.

Diagram 5: Resultat från medarbetarundersökning 2016 om upplevd diskriminering



I undersökningen om medarbetarskap och säkerhet svarade två procent att man varit utsatt för kränkande handlingar av sexuell natur och åtta procent att man varit utsatt för kränkande handlingar av icke-sexuell natur. Denna fråga följs upp i medarbetarsamtal och vid arbetsmiljöronder.

Då diskrimineringsfall hanteras av respektive verksamhet finns inte någon sammanställd statistik för organisationen som helhet.

Hälsa och säkerhet

Region Jönköpings län arbetar aktivt inom hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande insatser för att förbättra arbetsmiljön, öka hälsan och förebygga sjukfrånvaro bland medarbetarna. En god arbetsmiljö bidrar till att stärka bilden som attraktiv arbetsgivare.

Ett antal initiativ pågår kopplat till hälsa och säkerhet inom organisationen. Under 2017 har regelbundna arbetsmiljöutbildningar genomförts för chefer och skyddsombud. Syftet har varit att ge grundläggande kunskaper för att kunna verka för en hälsosam och hållbar arbetsmiljö tillsammans med medarbetarna.

Under 2017-2019 genomförs ett projekt för att öka chefers och medarbetares kompetens när det gäller att arbeta förebyggande med psykisk ohälsa. Projektet genomförs i samverkan med sju kommuner inom länet och finansieras delvis av Europeiska socialfonden.

Ytterligare ett påbörjat projekt syftar till att skapa ett förbättrat rehabiliteringsarbete genom bland annat tidig och aktiv samverkan med hälso- och sjukvården och övriga aktörer i rehabilitering. Målet är att medarbetare som är i pågående sjukskrivning ska få ökat stöd och tidigare komma tillbaka till arbete. Projektet finansieras av SKL.

Friskvårdsprojekt har genomförts med stöd av friskvårdsteamet för att ge stöd åt medarbetare och grupper som har behov av att komma igång med aktiviteter och nå beteendeförändring. Som en del i programmet för hållbar utveckling ingår att verka för klimatsmart arbetspendling för medarbetare. Inom ramen för det erbjuds hyra av förmånscykel riktat till medarbetare. Ökad cykelanvändning är även hälsofrämjande.

Tabell 11: Sjukfrånvarande årsarbetare i procent uppdelat på män och kvinnor

Kön	2015	2016	2017
Kvinnor	5,1%	5,7%	5,6%
Män	2,7%	3,0%	2,6%
Total	**4,6%**	**5,1%**	**4,9%**

Olika insatser kopplade till kvinnodominerade yrkesgrupper pågår, som till exempel projektet *Ett hållbart hälsosamt arbetsliv*. Det finns också en tendens av ökad sjukfrånvaro inom de yngre åldersgrupperna. Psykisk ohälsa av olika slag är generellt största orsaken till sjukskrivning. Insatser av främjande, förebyggande och rehabiliterande karaktär behöver fortsätta. Arbetsmiljöfrågorna har stort säkerhetsfokus, då det finns arbetsmoment där bristande säkerhet kan få allvarliga konsekvenser. Detta arbete utgår från risk- och säkerhetspolicyn och ingår i det ordinarie kvalitetsarbetet.

Alla inträffade olyckor och tillbud ska rapporteras i ett gemensamt system inom organisationen (Synergi). Arbetsskador ska anmälas, åtgärdas samt följas upp.

Tabell 12: Rapporterade tillbud och olyckor[9]

	2015	2016	2017
Antal arbetsolyckor/arbetsskador	**291**	**351**	**282**
- varav kvinnor	230	267	216
- varav män	61	84	66
Antal tillbud	**240**	**288**	**229**
- varav kvinnor	208	230	180
- varav män	32	58	49

Rapporterade tillbud och arbetsolyckor minskade under 2017. Inga arbetsrelaterade dödsfall har inträffat under senaste tre åren.

[9] Med arbetsolyckor/arbetsskador avses en olycka eller skada som uppstått på grund av arbetet och drabbar medarbetare. Det kan gälla kroppslig skada men även ohälsa på grund av den psykosociala arbetsmiljön. Med tillbud menas en oönskad händelse som skulle kunnat leda till ohälsa eller olycksfall. En avvikelse/händelse där ingen medarbetare skadades.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Region Jönköpings län driver ett systematiskt arbetsmiljöarbete enligt arbetsmiljölagens bestämmelser, vilket innebär att kontinuerligt undersöka, bedöma, åtgärda och följa upp risker för att förebygga ohälsa och olycksfall. Arbetsmiljöarbetet är integrerat med övriga verksamhetsfrågor och utgår från Region Jönköpings läns arbetsmiljöpolicy som också inkluderar mål för verksamheternas arbetsmiljöarbete.

Arbetet omfattar bland annat arbetsmiljöronder som ska ske minst en gång per år och där brister åtgärdas och följas upp, arbetsplatsträffar, årliga medarbetarsamtal, medarbetarenkäter och mätningar.

Region Jönköpings län har som arbetsgivare det övergripande ansvaret inom arbetsmiljö, risk och säkerhet. Regionstyrelsen har det övergripande ansvaret och regiondirektören ansvarar för att verksamheterna bedrivs enligt gällande lagar och föreskrifter inom området. Regiondirektören fördelar ansvaret för arbetsmiljöuppgifterna nedåt i organisationen. Ansvaret följer alla verksamhetsnivåer till underställda chefer och medarbetare. Som stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet finns organisationen för HR samt arbetsmiljöenheten (Region Jönköpings läns interna företagshälsovård).

Som musik för öronen, tycker Yngve Nordström om möjligheten att hyra en förmånscykel. Här på väg till jobbet som musiker vid Smålands musik och teater med sin bastuba.

GRI-index

Redovisningen är upprättad i enlighet med Global Reporting Initiatives standard, tillämpningsnivå Core. För samtliga upplysningar har GRI standard 2016 använts. För samtliga upplysningar där uppgift ska lämnas fördelat per region, har vi gjort avsteg eftersom Region Jönköpings län enbart verkar i ett län.

Tabell 13: GRI-index

Upplysning	Beskrivning	Sida	Utelämnad information/ kommentar
Om organisationen			
102-1	Organisationens namn		*Region Jönköpings län*
102-2	Organisationens viktigaste produkter och tjänster	Sid 6	
102-3	Huvudkontorets lokalisering		*Jönköping*
102-4	Länder där organisationen är verksam		*Sverige*
102-5	Ägarstruktur och organisationsform	Sid 6-7	
102-6	Marknader där organisationen är verksam	Sid 6	
102-7	Organisationens storlek	Sid 6	
102-8	Total personalstyrka, uppdelad på anställningsform, villkor, ålder och kön	Sid 24-25 Årsredovisning, sid 78-79	
102-9	Beskrivning av organisationens leverantörskedja	Sid 6, 15	
102-10	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden	-	*Inga väsentliga förändringar*
102-11	Beskrivning av, om och hur organisationen följer försiktighetsprincipen	Sid 16-17, 21-22	
102-12	Externa deklarationer, principer eller andra initiativ som organisationen anslutit sig till eller stödjer	Sid 5	
102-13	Medlemskap i bransch- och intresseorganisationer, nationella och internationella	Sid 9	
Strategier			
102-14	Uttalande från regionstyrelsens ordförande/regiondirektör	Årsredovisning, sid 5	
Etik och integritet			
102-16	Organisationens värderingar, principer, standarder och normer	Årsredovisning, sid 4	
Styrning			
102-18	Lednings- och organisationsstruktur	Sid 6-7	
Intressentengagemang			
102-40	Lista över involverade intressentgrupper	Sid 8	
102-41	Andel anställda som omfattas av kollektivavtal	-	*100%*
102-42	Princip för identifiering och urval av intressenter	Sid 10	
102-43	Tillvägagångssätt för intressentdialog	Sid 10	
102-44	Viktiga frågor och områden som lyfts via intressentdialoger	Sid 8, 10-11	

Upplysning	Beskrivning	Sida	Utelämnad information/ kommentar
Om redovisningen			
102-45	Enheter som ingår i organisationens finansiella redovisning	Årsredovisning, sid 116	
102-46	Beskrivning av processen för att definiera redovisningens innehåll och tillämpning av redovisningsprinciper	Sid 5, 10-11	
102-47	Förteckning över de väsentliga hållbarhetsfrågor som identifierats	Sid 10-11, 30-31	
102-48	Beskrivning av effekterna av förändringar i information som lämnats i tidigare redovisningar och skälen till sådana förändringar	-	*Inga förändringar*
102-49	Väsentliga förändringar som gjorts sedan föregående redovisningsperiod	-	*Inga förändringar*
102-50	Redovisningsperiod	Sid 5	
102-51	Datum för publicering av senaste redovisningen	-	*Ej tillämpbar, då detta är Region Jönköpings läns första hållbarhetsredovisning*
102-52	Redovisningscykel	Sid 5	
102-53	Kontaktperson för frågor angående redovisningen och dess innehåll	-	*Petter Odén, controller, petter.oden@rjl.se*
102-54	Redogörelse för hur redovisningen svarar upp mot GRI Standard	Sid 5	
102-55	GRI index	Sid 29-31	
102-56	Beskrivning av organisationens policy och tillvägagångssätt för externt bestyrkande av redovisningen	Sid 5	
Hållbarhetsstyrning			
103-1	Motivering till väsentliga hållbarhetsfrågor samt avgränsningar	Sid 10-11, 12, 14-28	
103-2	Beskrivning av hur organisationen hanterar sina väsentliga hållbarhetsfrågor	Sid 12-13, 14-28	
103-3	Utvärdering av organisationens hantering av väsentliga hållbarhetsfrågor	Sid 10-11, 12	
Väsentliga hållbarhetsfrågor			
Ekonomi			
201-1	Intäkter, kostnader och resultat	Sid 14, Årsredovisning, sid 131	
201-3	Pensionsåtaganden	Sid 14-15, Årsredovisning, sid 132-133, 149-150	*Andel av lön som avsätts av arbetsgivare: 12,6% (2017)*
Material			
301-1	Materialanvändning - i vikt eller volym	Sid 16-17	*Ej tillämpbar, egen uppföljning för relevanta material*
Energi			
302-1	Energianvändning inom organisationen	Sid 18	
302-3	Energieffektivitet	Sid 19	
Utsläpp till luft			
305-1	Direkta utsläpp av växthusgaser	Sid 19-20	
305-2	Indirekta utsläpp av växthusgaser	Sid 19-20	
Avfall			
306-2	Avfall - fördelat på typ och hantering	Sid 20-21	

Upplysning	Beskrivning	Sida	Utelämnad information/ kommentar
Leverantörsbedömning avseende miljöförhållanden			
308-1	Nya leverantörer som screenas utifrån miljökriterier	Sid 15	
Anställningsförhållanden			
401-1	Nyrekrytering och personalomsättning	Sid 25, Årsredovisning, sid 79	
Hälsa och säkerhet			
403-2	Typ och antal av arbetsskador, arbetsrelaterade sjukdomar, sjukfrånvaro och arbetsrelaterade dödsfall	Sid 27, Årsredovisning, sid 80-81	*Data ej tillgängligt gällande arbetsrelaterade sjukdomar, följs upp fr o m 2018.*
Mångfald och jämställdhet			
405-1	Mångfald bland ledning och anställda	Sid 24-26 samt bilaga	
405-2	Löneskillnader mellan kvinnor och män	Sid 25, Årsredovisning, sid 83	*Ej tillämpbar, årlig lönekartläggning enligt lagkrav*
Icke-diskriminering			
406-1	Antal incidenter avseende diskriminering och vidtagna åtgärder	Sid 26, Årsredovisning, sid 82-83	*Data ej tillgängligt, systemstöd saknas*
Leverantörsbedömning avseende sociala förhållanden			
414-1	Nya leverantörer som screenas utifrån sociala/etiska kriterier	Sid 15	

Bilaga: Tabeller

Tabell 14: Antal anställda i Regions Jönköpings län per den sista december 2017. Uppdelat på personalgrupp, kön och åldersintervall.

Personalgrupp		0-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60+ år	Totalt	Andel k/m
Administration vård	Kvinnor	16	101	183	232	111	643	99%
Administration vård	Män		4		2	2	8	1%
AT-läkare och underläkare	Kvinnor	38	29	4			71	51%
AT-läkare och underläkare	Män	33	28	7			68	49%
Biomedicinska analytiker m fl	Kvinnor	34	63	54	66	56	273	90%
Biomedicinska analytiker m fl	Män	7	7	6	6	4	30	10%
Handläggare och administratörer	Kvinnor	44	95	147	205	107	598	78%
Handläggare och administratörer	Män	14	35	43	44	33	169	22%
Kurator m fl	Kvinnor	9	35	38	58	24	164	92%
Kurator m fl	Män	1	5	3	3	3	15	8%
Kök och service	Kvinnor	56	57	70	154	75	412	90%
Kök och service	Män	14	8	14	7	4	47	10%
Ledningsarbete	Kvinnor	1	16	92	120	74	303	72%
Ledningsarbete	Män	1	10	40	43	24	118	28%
Psykologer	Kvinnor	13	31	32	5	6	87	73%
Psykologer	Män	4	10	8	6	5	33	28%
Sjukgymnast/ arbetsterapeut	Kvinnor	50	107	71	67	34	329	85%
Sjukgymnast/ arbetsterapeut	Män	12	23	14	7	4	60	15%
Sjuksköterskor	Kvinnor	403	659	612	534	321	2 529	88%
Sjuksköterskor	Män	54	97	79	59	42	331	12%
Specialistkompetent läkare	Kvinnor		66	132	71	47	316	47%
Specialistkompetent läkare	Män		46	132	96	84	358	53%
ST-läkare	Kvinnor	14	150	33	2	1	200	57%
ST-läkare	Män	14	113	18	4	2	151	43%
Tandhygienist	Kvinnor	6	25	27	27	11	96	95%
Tandhygienist	Män		1	3	1		5	5%
Tandläkare	Kvinnor	21	47	15	19	19	121	66%
Tandläkare	Män	9	17	16	5	15	62	34%
Tandsköterskor m fl	Kvinnor	27	51	80	109	87	354	97%
Tandsköterskor m fl	Män	4	2	2	2		10	3%
Teknisk personal och hantv	Kvinnor	7	16	18	28	8	77	19%
Teknisk personal och hantv	Män	30	47	79	94	70	320	81%
Undersköterska/Skötare m fl	Kvinnor	172	242	260	439	340	1 453	90%
Undersköterska/Skötare m fl	Män	23	21	27	52	45	168	10%
Utb fritid och kultur	Kvinnor	15	44	47	61	31	198	60%
Utb fritid och kultur	Män	12	25	28	39	27	131	40%
Övrig rehab och förebygg arb	Kvinnor	22	33	32	32	15	134	89%
Övrig rehab och förebygg arb	Män	3	4	6	2	2	17	11%
Övrig vård- och omsorgsarbete	Kvinnor	3	28	16	7	5	59	74%
Övrig vård- och omsorgsarbete	Män	1	7	3	5	5	21	26%
Totalt Region Jönköpings län	**Kvinnor**	**951**	**1 895**	**1 963**	**2 236**	**1 372**	**8 417**	**80%**
Totalt Region Jönköpings län	**Män**	**236**	**510**	**528**	**477**	**371**	**2 122**	**20%**
Totalt Region Jönköpings län	**Totalt**	**1 187**	**2 405**	**2 491**	**2 713**	**1 743**	**10 539**	**100%**

Region
Jönköpings län