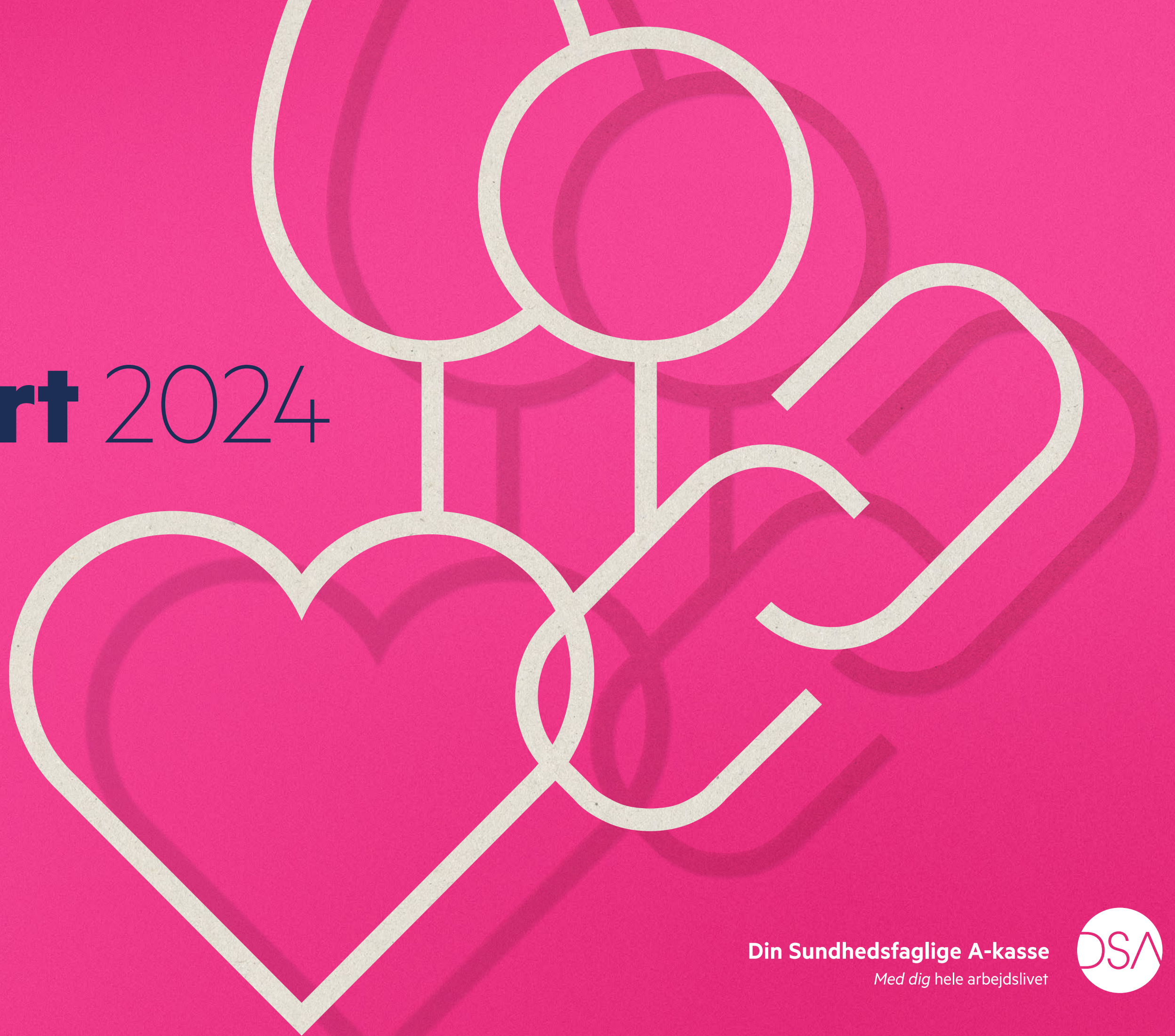


ESG-rapport 2024

Din Sundhedsfaglige A-kasse



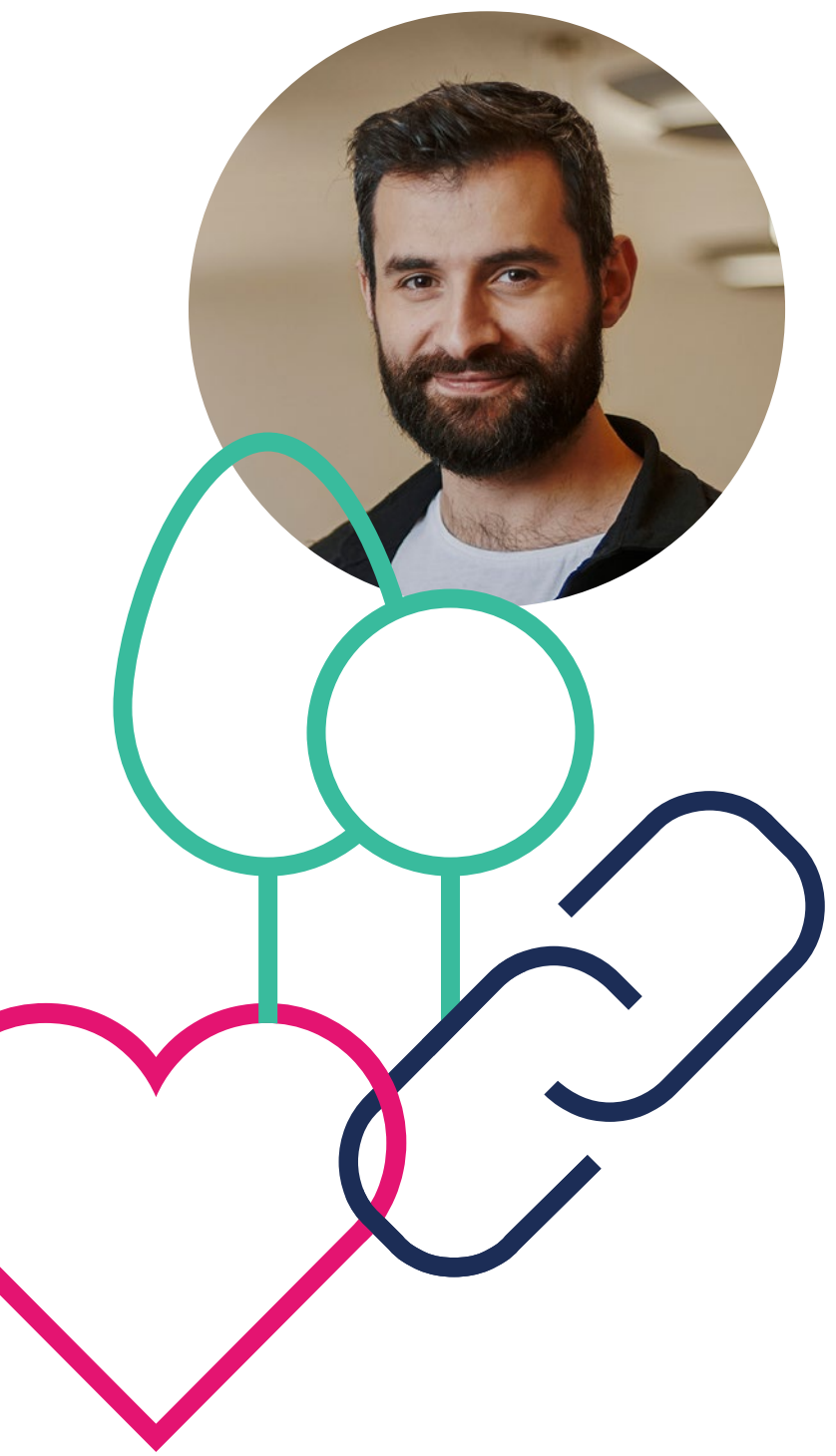
Din Sundhedsfaglige A-kasse
Med dig hele arbejdslivet





Indhold

Forord	3
Medlemstal og fakta	4
Kort om Din Sundhedsfaglige A-kasse	5
Historien om Din Sundhedsfaglige A-kasse	6
Bæredygtighedspolitik	7
Dobbelt væsentlighed	8
ESG highlights	9
Vi har en stærk samfundsstemme	10
ESG-nøgletal	17
Environment	18
Social	21
Governance	24
Noter til ESG	28



Forord

Samfundsansvar i en vigtig tid

3

Lige netop i denne tid gør det mig særlig stolt at kunne præsentere Din Sundhedsfaglige A-kasses anden ESG-rapport.

Rapporten giver et indblik i, hvordan Din Sundhedsfaglige A-kasse håndterer bæredygtighed og sociale ansvar, og hvordan det integreres i vores forretning. Rapporten giver et særligt indblik i vores arbejde med at være en stærk stemme i den offentlige debat.

Og både rapport og vores arbejde afspejler således vores fortsatte og stærke engagement i samfund og bæredygtighed samt de værdier, vi står på.

Vores dedikation er ikke falmet. Heller ikke i denne tid, hvor vi befinder os i en tid med store geopolitiske forandringer og udfordringer. Blandt andet ses en global bevægelse, hvor basale menneskerettigheder, herunder den ukrænkelige ret til sundhed, bliver udfordret. Men jo mere vores værdier bliver sat på prøve, desto vigtigere er det at stå fast på det, vi tror på. Og det har jeg og Din Sundhedsfaglige A-kasse gjort.

Det har vi bl.a. gjort igennem vores arbejde med at være en stærk stemme i samfundet, hvor vi i 2024 har vi haft et særligt fokus på diversitet, inklusion og mental sundhed. Derfor glæder det mig, at temaer som ulighed i sundhed og et rummeligt arbejdsmarked har fyldt i den offentlige debat. Det er også vigtigt for os, at vi ikke taber dygtige mennesker på gulvet, hvilket bl.a. har fyldt i forhold til reformen af beskæftigelsessystemet. Jeg er stolt af, at vi – fra starten af – har været med til at sætte fokus på netop disse emner.

Dette år markerer også første gang, at store virksomheder skal rapportere om bæredygtighed inden for rammerne af EU's Corporat Sustainability Reporting Directive (CSRD). Kravene til gennemsigtighed og rapportering har aldrig været større. Selvom vi som a-kasse ikke er omfattet af denne lovgivning, mener vi, at det er vigtigt at gå forrest og vise, at gennemsigtighed, ESG og bæredygtighed er det rigtige at fokusere på. Vi ønsker at vise, at også mindre virksomheder kan gøre en forskel.

Vi har valgt at følge vores egen vej, inspireret af CSRD. I år har vi inkluderet endnu flere målepunkter i vores klimaregnskab, hvilket vi er meget stolte af. Det har krævet noget nyt af vores leverandører og medarbejdere at rapportere på endnu mere, men vi mener, at det er et vigtigt skridt i den rigtige retning.

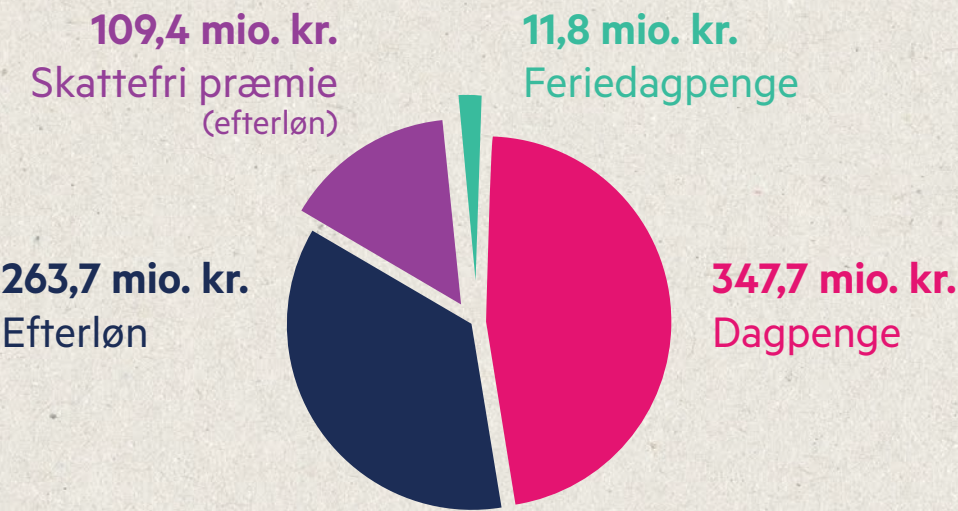
Vi har sat ambitiøse mål for vores ESG-nøgletal, herunder sygefravær, medarbejderomsætning, CO₂-aftryk fra merchandise og tilstedeværelse på bestyrelsesmøder. Med denne rapport fortsætter vi den udvikling, vi begyndte sidste år, og vi er stolte af at være kommet endnu længere.

Harun Demirtas,
Forperson i Din Sundhedsfaglige A-kasse

Medlemstal & fakta

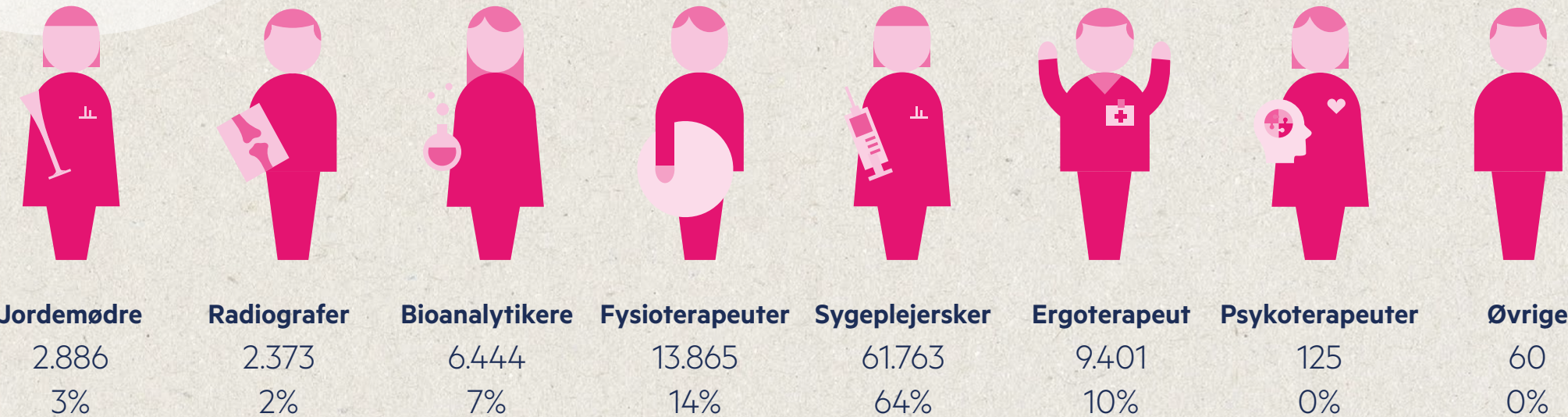
Udbetaling til medlemmer

I 2024 udbetalte DSA 732 mio. kr. i alt til sine medlemmer.



Medlemstal

Din Sundhedsfaglige A-Kasse medlemstal og fordeling pr. 31/12-2024



Medlemmer

96.674

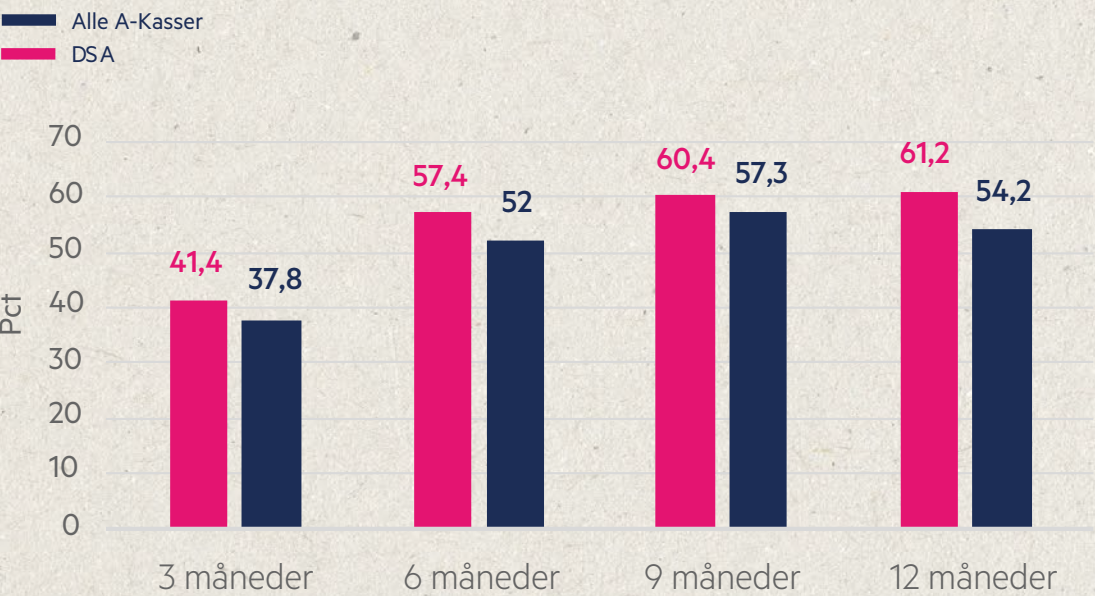
Ordinære medlemmer

91.195

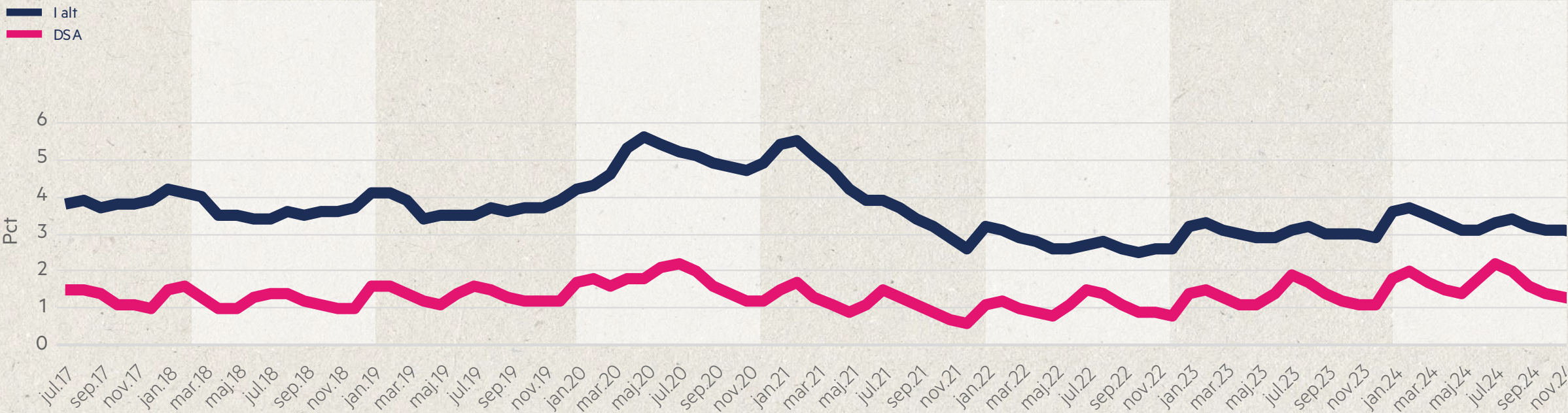
Studie-medlemmer

5.479

Nyledige tilbage i job



Udvikling i fuldtidsledige (2017-2024)



Samfundsambition

Siden 1942 har Din Sundhedsfaglige A-kasse været de sundhedsfaglige specialisters foretrukne a-kasse og tæller i dag mere end 97.000 medlemmer.

Vi støtter, udvikler og rådgiver dig, der passer på os alle sammen. Erfaren såvel som nyuddannet. Uanset, om du har patientkontakt eller ej.

Vi tror på, at det er muligt at kombinere et langtidsholdbart arbejdsliv med faglig stolthed, stort engagement og ønsket om at give borgerne den bedste behandling.

Vores medlemmer gør en forskel for andre hver eneste dag. Det kan de kun fortsætte med, hvis de trives i deres arbejdsliv. Det er et fælles ansvar at skabe et langtidsholdbart arbejdsliv for sundhedsfaglige.

Vi bruger vores stærke stemme til at sætte spot på de løsninger, der virker og de barrierer, der står i vejen for dit bæredygtige arbejdsliv. Når arbejdet

bliver svært, lytter og støtter vi. Når du har brug for at ændre din hverdag, rådgiver vi om karriereveje, du måske ikke selv havde set. Og vi inspirerer gennem et stort antal temamøder, som udbydes online. Uanset, om du ønsker, at din karriere går opad, tager et skridt til siden, eller du gerne vil kunne fortsætte med at holde af dit nuværende arbejde i mange år endnu, er vi din professionelle og personlige coach.



Historien om

Din Sundhedsfaglige A-kasse

Vi viser vej til
det bæredygtige arbejdsliv



1942

1980

2002

2003

2004

2005

2006

2007

2015

2016

2018

2023

Danske Statsautoriserede Sygeplejerskers Arbejdsløshedskasse oprettes.

A-kassen opnår statsanerkendelse igen og skifter navn til Danske Sygeplejerskers Arbejdsløshedskasse (DSA).

+

Selvstændige erhvervsdrivende sygeplejersker optages som medlemmer.

Andre faggrupper inden for Sundhedskartellet kan blive medlemmer af DSA.

Vi skifter navn til Danske Sundhedsorganisationers Arbejdsløshedskasse, som fortsat forkortes DSA og beholder sit logo.

+

Bioanalytikere og radiografer optages som medlemmer.

Vi flytter til Kvæsthuset.

+

Jordemødre optages som medlemmer.

Vi indfører ny medlems-service med ét fælles indgangspunkt.

+

Ergoterapeuter og fysioterapeuter optages som medlemmer.

Vi får nyt logo - som er det, vi kender idag.

Vi etablerer regionskontorer i Aalborg, Aarhus og Fredericia for at løfte møder og tilbud til ledige medlemmer og dialog med arbejdsgivere lokalt.

Vi lancerer 5 serviceløfter med fokus på at give medlemmerne en klar varedeklaration.

DSA skifter navn til Din Sundhedsfaglige A-kasse.

Vi indleder samarbejde med foreningerne om at udbyde karrieresamtaler.

Vi lancerer rekrutterings-service til arbejdsgivere.

Ny strategi frem mod 2026 med vision om at være a-kasse, der favner mere og gavner flere inden for sundhedssektoren.

+

Psykiaterer optages som medlemmer.

Om Kvæsthuset

Kvæsthuset er bygget i 1688 og var i 89 år hospital for sårede soldater fra flåden. Lavere rangerende end landstyrken. Efterfølgende blev Kvæsthuset brugt til fabrikshal/lagerhus. I 1850 bygges Kvæsthusbroen, og Kvæsthuset bliver centrum for passager- og godstransport.

Din Sundhedsfaglige A-kasse



Din Sundhedsfaglige A-kasses bæredygtigheds-
politik danner rammen for vores arbejde med
bæredygtighed frem mod 2026. Den hænger
tæt sammen med forretningsstrategien, som
også adresserer temaer indenfor E, S og G.

I 2024 har fokus primært været på fokus-
område 1 Stærk samfundsstemme.



1. Stærk samfundsstemme

Vi vil være en stærkere stemme i offentligheden. Vi vil tale højere og mere om vores mærkesager indenfor bæredygtigt arbejdsliv, og vi vil samarbejde med andre organisationer, så vi kan gøre en større forskel.

Agenda

- Sundhed og trivsel
- Lighed i sundhed
- Det rummelige arbejdsmarked



2. Ansvarlig arbejdsplads

Vi vil være en inkluderende, omfavnende og engagerende arbejdsplads med tilfredse medarbejdere. Vi fremmer en stærk kultur ved at sætte fokus på inklusion, diversitet og sundhed.

Agenda

- Sundhed og trivsel
- Diversitet og inklusion



3. Klima- og miljøbidrag

Vi vil leve op til forventningerne til god virksomhedsdrift på klima- og miljøområdet, og mindske vores aftryk i værdikæden og ved drift.

Agenda

- Ressourceforbrug
- Energiforbrug



Environment



Social



Governance

Dobbelt væsentlighed

For at sikre en helhedsorienteret tilgang til bæredygtighed har vi gennemført en dobbelt væsentlighedsanalyse.

Analysen har identificeret 17 væsentlige ESG-emner ud fra en vurdering af organisationens værdikæde, interessenter og forretningsmodel.

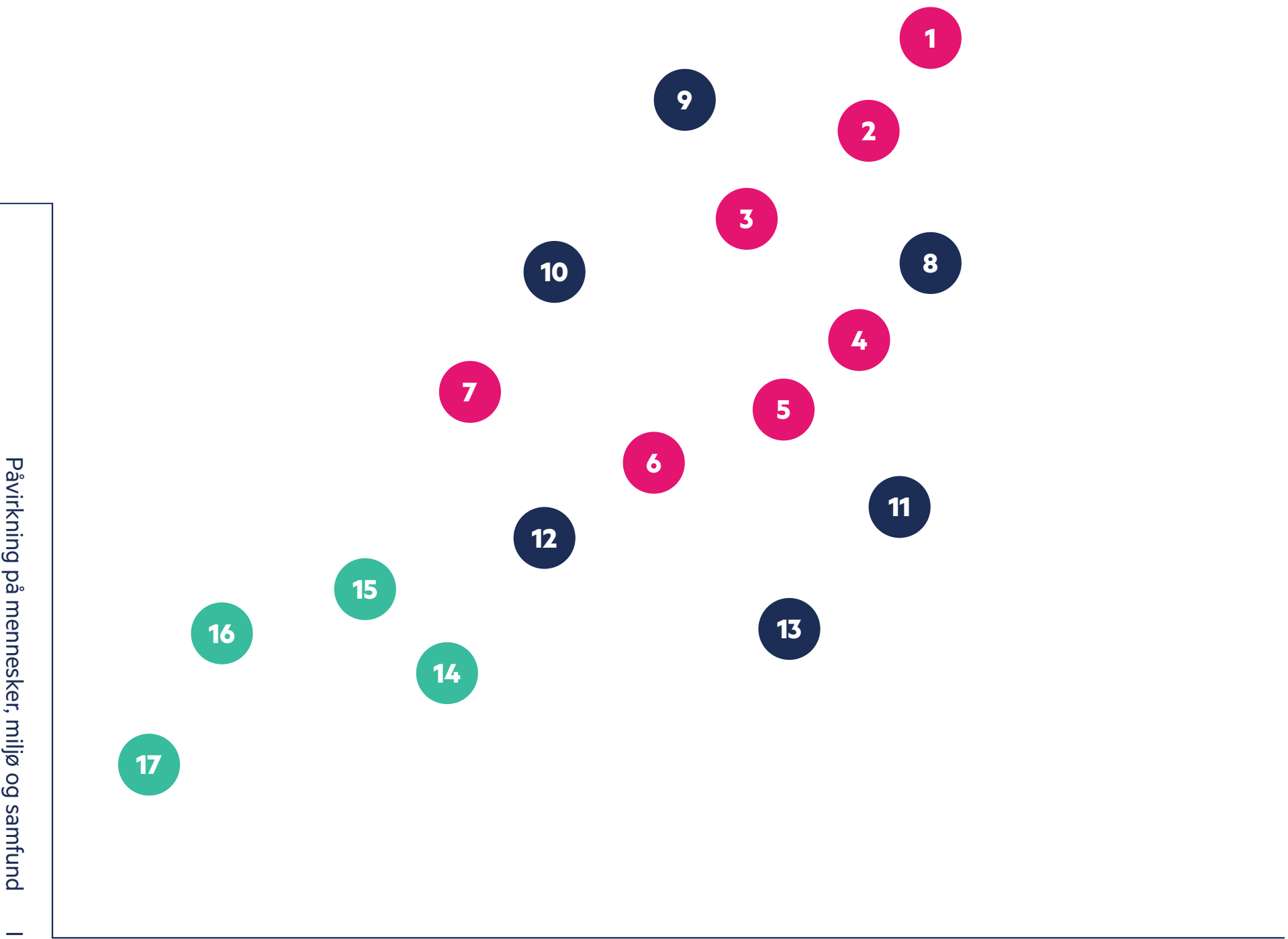
I analysen er både interne og eksterne interessenter, herunder hovedbestyrelse, medlemmer og chefgruppe blevet inddraget. Resultatet er samlet i en væsentlighedsmatrice, som forbliver uændret i 2024 i forhold til 2023.

Ingen væsentlige ændringer

Det er vurderet, at der ikke er sket væsentlige ændringer i organisationens kontekst, interessenternes forventninger

eller de bæredygtighedstemaer, der er relevante for os. Analysen er blevet genbesøgt internt, hvilket har bekræftet beslutningen om at fastholde den eksisterende matrice.

For at sikre kontinuitet og en fælles forståelse af bæredygtighedstemaer i organisationen har vi valgt at bevare vores egne benævnelser for ESG-emner frem for at anvende terminologien fra European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Dette understøtter sammenhængen mellem rapporteringen i 2023 og 2024.



I Påvirkning på forretning og strategi

1. Sundhed og trivsel hos medlemmerne

2. Jobsøgning og ledighed

3. Diversitet og inklusion

4. Arbejdsmiljø og -sikkerhed

5. Uddannelse og kompetenceudvikling

6. Deltagelse i politik med mærkesager

7. Engagement i samfundet
8. Ansvarlig økonomi

9. Investeringspolitik

10. Leverandørstyring

11. Datasikkerhed

12. Digitalisering og IT

13. Klager
14. Cirkulære løsninger

15. Transport

16. Energi og vandforbrug

17. Affald

Din Sundhedsfaglige A-kasse

ESG-highlights

Din Sundhedsfaglige A-kasse **ESG-rapport 2024**

9



185

arbejdstimer på frivilligt arbejde
med Røde Kors gennem
Støtte til Nytte



1,19
Ton Co₂e

pr. ansat i
Din Sundhedsfaglige A-Kasse

60%

kvinder i øvre ledelseslag



↑ 56,4%

flere podcast aflytninger
fra 2023 til 2024



91,7%

I gennemsnit har
bestyrelsesmedlemmerne
deltaget på 91,7% af alle hoved-
bestyrelsesmøder

8

debatindlæg
i medierne hvor vi taler
medlemmernes sag

Vi har en stærk samfundsstemme

Med over 97.000 medlemmer har vi en dyb indsigt i de udfordringer, som sundhedsfaglige står overfor. Denne viden forpligter os til at bruge vores stemme aktivt og spille en vigtig rolle i samfundet.

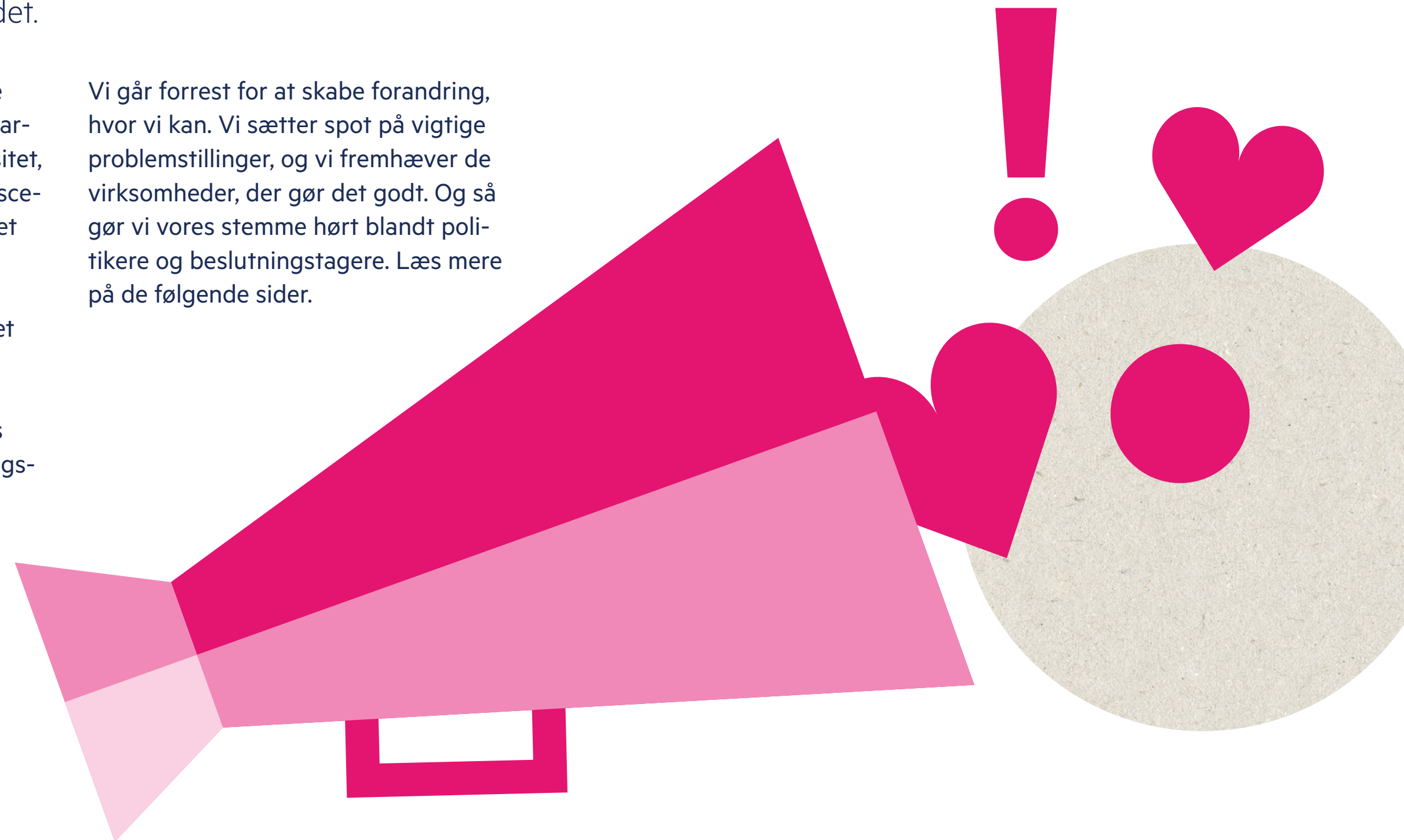
En stærk samfundsstemme er en central del af Din Sundhedsfaglige A-kasses bæredygtighedspolitik og har været et hovedtema i vores arbejde med samfundsansvar i 2024.

I 2024 har vi haft et øget fokus på diversitet og inklusion på arbejdspladserne, fordi vi tror på, at et mangfoldigt og inkluderende arbejdsmiljø skaber bedre resultater, øger trivsel og fremmer innovation. I foråret satte vi fokus på diversitet og inklusion i sundhedsvæsenet gennem en række historier

fra vores medlemmer. Vi inviterede også relevante parter fra arbejdsmarkedet til debat og dialog om diversitet, inklusion og privilegieblindhed på scenen i Sundhedsteltet på Folkemødet 2024.

Internt har vi arbejdet med diversitet og inklusion ved at tage de første skridt mod blind rekruttering. Som et første skridt har vi nu frabedt os billeder af kandidaterne i ansøgningsprocessen.

Vi går forrest for at skabe forandring, hvor vi kan. Vi sætter spot på vigtige problemstillinger, og vi fremhæver de virksomheder, der gør det godt. Og så gør vi vores stemme hørt blandt politikere og beslutningstagere. Læs mere på de følgende sider.



Det rummelige arbejdsmarked

Som velfærdssamfund har vi brug for et mangfoldigt og rummeligt arbejdsmarked for at sikre, at alle, uanset baggrund, har lige muligheder for at arbejde.

Det er afgørende for vores velfærd, at alle, der kan arbejde, får muligheden. I et sundhedsvæsen, der ofte mangler arbejdskraft, er det særligt vigtigt at få alle ressourcer i spil.

Derfor skal sundhedsvæsenet afspejle en inkluderende og mangfoldig kultur, hvor der er plads til alle. Din Sundhedsfaglige A-kasse støtter et rummeligt arbejdsmarked, hvor alle føler sig velkomne. Derfor har vi startet en serie, hvor vi besøger arbejdspladser, der er særligt dygtige til inklusion.

I 2024 har vi besøgt to arbejdspladser, der på hver sin måde er inspirerende i deres arbejde med inklusion og diversitet.



Plejehjemmet Slottet

På Plejehjemmet Slottet på Nørrebro er der plads til alle. De valgte at få en regnbueprofil for at skabe en inkluderende arbejdsplads med trygge rammer for LGBT+ beboere, som kan bo på Slottet og blive mødt med respekt. Her kan man være den, man er, både som beboer og medarbejder.

Den inkluderende LGBT+ profil har også tiltrukket mange medarbejdere, som har valgt Slottet som arbejdsplads på grund af deres åbne regnbueprofil.



Sygeplejersken Ina

Din Sundhedsfaglige A-kasse har besøgt den inkluderende arbejdsplads Psykiatrisk Center København, som har ansat sygeplejersken Ina, der har dværgvækst. Selvom arbejdspladsen ikke var forberedt på, at Ina havde dværgvækst, da hun startede, har de mødt hende med åbne arme og skabt de nødvendige ændringer for at inkludere Ina.

Privilegieblindhed og ulighed i sundhed

Vi mener, at alle mennesker bør have lige adgang til sundhedsydelser, uanset hvem de er, og hvor i samfundet de kommer fra.

Din Sundhedsfaglige A-kasse har i flere år haft et stærkt partnerskab med NGO'en Social Sundhed. I 2024 arbejdede vi særligt på at belyse privilegieblindhed, som ofte hænger sammen med ulighed i sundhed.

Som sundhedsfaglig a-kasse mener vi, at ulighed i sundhed er et vigtigt samfundsanliggende, der skal tages seriøst og mindskes. Vi mener, at alle mennesker bør have lige adgang til sundhedsydelser, uanset hvem de er, og hvor i samfundet de kommer fra.

Derfor har vi blandt andet indgået partnerskabet med Social Sundhed, der arbejder for mere lighed i sundhed, blandt andet gennem deres brobyggerordning, hvor sundhedsfaglige studerende ledsager mennesker i

udsatte positioner til deres aftaler i sundhedsvæsenet.

10 år for mindre ulighed i sundhed

I 2024 var Din Sundhedsfaglige A-kasse partner ved Social Sundheds 10-års jubilæumsfest på Rådhuset i Aarhus. Vi støttede aktivt denne dag, som satte fokus på ulighed i sundhed, og hvordan partnerskaber og vores sundhedsfaglige medlemmer kan være en del af løsningen.

Deltagerne fik faglige oplæg, paneldebatter og inspiration til, hvordan sundhedsfaglige, offentlige institutioner og private aktører kan gøre en forskel for at mindske uligheden i sundhed.



fakta

Selvom der er love mod diskrimination i Danmark, findes der stadig uligheder i sundhed, ofte forankret i samfundets strukturer og kulturer. Faktorer som socioøkonomi, uddannelse, bopæl, kultur, sprogbarrierer og adgang til sundhedsressourcer kan skabe forskelle i sundhed.

Visse grupper er mere udsatte for sundhedsproblemer og har sværere ved at få adgang til behandling, hvilket forstærker uligheden. Vi arbejder for at sikre, at sundhedsvæsenet tager hensyn til og bekæmper disse uligheder.

Kilde: Sundhedsstyrelsen. (2023).
Social og geografisk ulighed i sundhedsydelser.

Dialogværktøj: Forstå dine privilegier i et nyt perspektiv

13

Det kan være svært at forstå, hvordan ulighed i sundhed føles, hvis man ikke selv tilhører de grupper, der oplever ulighed. Derfor har Din Sundhedsfaglige A-kasse sammen med Social Sundhed og Designskolen Kolding udviklet et dialogværktøj, der kan skabe en større forståelse for privilegieblindhed.

Når vi er privilegieblinde, kommer vi lettere til at ignorere eller bagatellisere de faktiske udfordringer, andre grupper møder. Ofte er privilegieblind adfærd ikke bevidst – man ved bare ikke bedre. Det giver udfordringer i forhold til rekruttering, fastholdelse, lighed i sundhed og mange andre områder.

Dialogværktøjet skal derfor vise, hvordan design thinking og socialt design kan øge vores forståelse og rummelighed for hinanden. Det kan være med til at løse centrale udfordringer i sundhedsvæsenet og i samfundet. Når vi er bevidste om, hvilke privilegier vi selv har, får vi nemlig en større forstå-

else for den ulighed og de udfordringer, andre mennesker, der ikke har samme privilegier, kan stå overfor.

Dialogværktøjet består af en række spejle, hvor man kan se sit liv i et nyt perspektiv og samtidig blive klogere på fakta om uligheden i sundhed i Danmark. Alle spejlene bygger på data og mangeårig forskning. Debatværktøjet blev brugt på Folkemødet og kan lånes af interesserede.

Se mere på dsa.dk/temaer/se-dit-liv-i-et-nyt-perspektiv



Den stærke politiske samfundsstemme

Som en a-kasse for mere end 97.000 sundhedsfaglige medlemmer har vi et solidt udgangspunkt for at komme til orde. Vores medlemmer udgør rygraden i sundhedsvæsenet og har behov for et bæredygtigt arbejdsliv. Desværre er det langt fra tilfældet i dag.

I Din Sundhedsfaglige A-kasse oplever vi en markant stigning i antallet af medlemmer, der opsiger deres stilling uden at have et nyt job på hånden. I løbet af de seneste fire år er dette tal steget med 20 %. Disse medlemmer starter ofte deres ledighedsperiode med karantæne.

Sundhedsfaglige medarbejdere er fundamentet for vores velfærdssamfund. For at de kan tage sig af os, skal vi sikre, at de har et arbejdsliv, der er både holdbart og meningsfuldt. Med vores indsigt følger en forpligtelse til at oplyse beslutningstagere om, hvad der virker og fylder, og bidrage til god udmøntning af love eller regler.

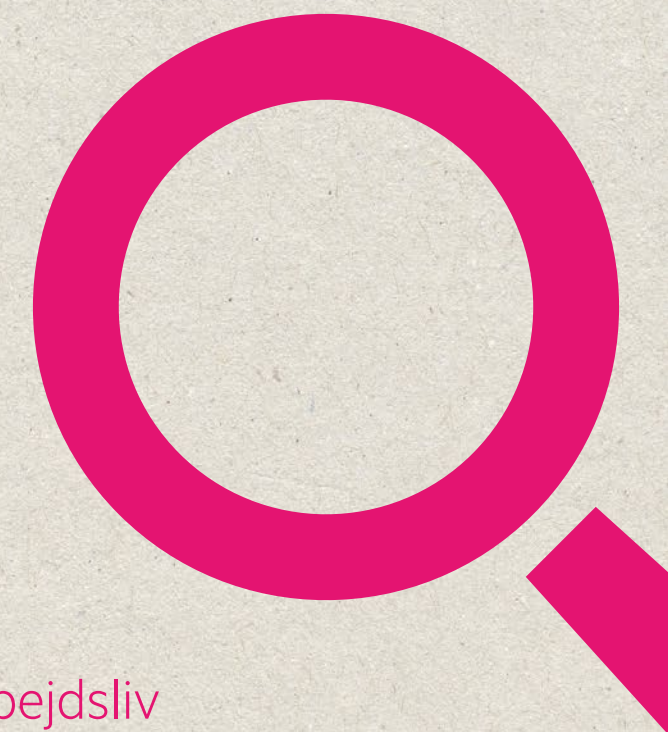
Ved at deltage aktivt i samfundsdebatten arbejder vi målrettet på at forbedre arbejdslivet for sundhedsfaglige og styrke velfærdssamfundet. Vi gør dette, fordi vi tror på, at vores indsats kan skabe positive forandringer og sikre bedre trivsel for alle. Det styrker vores troværdighed og skaber synlighed og stolthed blandt vores medlemmer, når vi beskytter deres interesser og taler deres sag.



2024 medlemsundersøgelse

Vores medlemsundersøgelse viser blandt andet, at:

- **Hver tredje** oplever udbændthed.
- **Fire ud af ti** føler sig stressede på grund af deres arbejde.
- **Mere end en trediedel** kan ikke få familie- og arbejdsliv til at hænge sammen.
- **Knap halvdelen** er i tvivl om, hvad de vil med deres arbejdsliv.



Vi søger politisk indflydelse

Med vores stærke samfundsstemme spiller vi aktivt ind i samfundsdebatten. Vi slår på tromme og vækker partier på tværs af det politiske spektrum, der også drømmer om fleksible arbejdsliv. Uanset, om det er Moderaterne, der taler om en trepart for børnefamilier, om det er Venstre, der ønsker en Arbejdslivskommission, eller om det er SF, der foreslår supplerende dagpenge til familier i særomstændigheder, så bakker vi op. Vi griber de nye vinde og medvirker til at få dem konkretiseret og gøre dem levedygtige.

Det gør vi bl.a., når vi inviterer os selv på besøg hos de beskæftigelsesordførere, der skal indrette fremtidens beskæftigelsessystem. Her giver vi dem bl.a. tværgående blik for de store regionale arbejdsmarkeder, hvor mange af vores medlemmer arbejder, og for hvordan en endnu større rolle til a-kasser som os vil være et værdifuldt bidrag. Således har vi med det nye kontaktforløb siden 1. januar 2024

I 2024 har vi skærpet vores fokus på politiske temaer og emner, der kan bidrage til et mere bæredygtigt arbejdsliv for sundhedsfaglige, og en velfungerende sundhedssektor.

allerede leveret på stor brugertilfredshed, høj rettidighed og vigtigst af alt ved at få vores sundhedsfaglige medlemmer hurtigt i beskæftigelse: 1/3 er tilbage i job efter 3 måneder og 2/3 efter et halvt år.

Endelig samarbejder vi med stærke interesseorganisationer som FH og viser, at a-kasserne selvfølgelig har klare økonomiske og saglige incitamenter til at bringe vores medlemmer effektivt i beskæftigelse. Eller med Ældresagen og viser de store potentialer, der er i seniorpolitisk nytænkning og justere på beskæftigelsesvilkårene for fx efterlønnere. Over 500 af vores efterlønnersmedlemmer tager hjertens gerne en ekstra tørn til gavn for dem selv,

deres yngre kollegaer på de trængte afdelinger og ikke mindst for borgerne.

Vi tager debatten for medlemmerne

Vi kommunikerer vores politiske holdninger blandt andet gennem forperson Harun Demirtas's blog på ds.dk og i debatindlæg i medier som Altinget, A4 og Sundhedsmonitor.

I løbet af 2024 har Din Sundhedsfaglige A-kasse offentliggjort otte debatindlæg, der omhandler emner som livsfasepolitik, øget individuel fleksibilitet i arbejdslivet, større ansvar til a-kasserne i forhold til ledighedsindsatsen samt udviklingen af mere attraktive sundhedsfaglige uddannelser for fremtidens arbejdsmarked.



Vi tror på, at hvis vi virkelig skal løfte noget, må vi løse udfordringer sammen og se problemstillinger fra flere sider. Derfor har vi i 2024 blandt andet påpeget mangler i regeringens uddannelsesreform sammen med Danske Bioanalytikere og Sygeplejestuderendes Landssammenslutning. Ambitionen er også fremadrettet at blive set som en relevant samarbejdspartner og med reflekterede analyser og pointer at kunne stå stærkere sammen med andre væsentlige samfundsaktører.



Din Sundhedsfaglige A-kasse arbejder blandt andet for, at:

- Al relevant arbejdskraft føler sig inkluderet til gavn for både den enkelte, arbejdsmarkedet og samfundsøkonomien - alle får noget ud af at bidrage med dét, de kan.
- Udvide a-kassernes ansvar for kontaktforsøg til minimum 6 måneder, og for eksempel 12 måneder for dimittender.
- Forkorte vejen til arbejdsmarkedet for efterspurgt udenlandsk arbejdskraft. Det har fx vist sig, at de udenlandske sundhedsfagliges vej ind i det danske sundhedsvæsen – der kaldes evalueringsansættelser – er for få.*
- Give efterlønnere mulighed for at bidrage på lige vilkår, da der er et stort behov for erfaren arbejdskraft, og mange efterlønnere ønsker at bidrage.
- Fremme et tværgående samarbejde på arbejdsmarkedet, eksempelvis regionalt, da indsatsområder ikke kan stoppe ved kommunegrænserne.

*Dette betyder, at de udenlandske sundhedsfaglige ofte søger forgæves. Samtidig er kravene til ansættelserne uklare, så den enkelte arbejdsgiver vanskeligt kan gennemskue dem. Der virker til gradvist at blive afsat flere midler i de regionale budgetter til ansættelserne, og DSA vil – som altid – understøtte, at arbejdsgiver og -tager føres relevant sammen, så et velfungerende arbejdsmarked ikke går glip af produktiv arbejdskraft.

Din Sundhedsfaglige A-Kasse

ESG-nøgletal

Nøgletal for Din Sundhedsfaglige A-kasse på E (Environment), S (Social) og G (Governance).

Noter Environment
*Den totale udledning er udregnet på baggrund af den lokationsbaserede el.
**Vi har udvidet scope i 2024, hvorfor scope 3 er markant højere i 2024.

Noter Social
* I 2024 har vi ændret regnemetoden for sygefravær for at få et mere retvisende tal, som regnes i antal timer i stedet for antal dage. Derfor kan tallene for 2023 og 2024 ikke sammenlignes direkte.
** Sidste års beregning havde en mindre fejl, som nu er tilrettet. Der er anvendt samme beregningsmetode.

Udeladte Emissioner
Vi har valgt at udelade visse emissioner, herunder pendling, trykforbrug og IT-udstyr. Årsagen til denne udeladelse er, at indsamling af data af tilstrækkelig kvalitet for disse områder ville kræve betydelige ressourcer og manuel indsats. Vi vurderer, at det på nuværende tidspunkt ikke er muligt at indhente disse data uden at pålægge organisationen en uforholdsmæssig stor byrde. I dette klimaregnskab har vi også udeladt emissioner fra vores investeringsaktiviteter. Årsagen til denne udeladelse er, at indsamling af pålidelige og konsistente data om disse emissioner ville kræve betydelige ressourcer og ekspertise, som vi på nuværende tidspunkt ikke har til rådighed. Udeladelsen af disse data kan føre til en underestimering af udledningen. Derfor skal klimaregnskabet også læses ud fra denne vigtige præmis. Vi anerkender vigtigheden af disse emissioner og vil fortsat arbejde på at forbedre vores datakvalitet, så vi i fremtiden kan inkludere flere områder i vores klimaregnskab.

	ESG-nøgletal	Enhed	Mål 2025	2024	2023
Environment		CO ₂ e, Total*		97,3	62,6
		CO ₂ e, Scope 1		0	0
		CO ₂ e, Scope 2 (markedsbaseret)		84,6	92,3
		CO ₂ e, Scope 2 (lokationsbaseret)		15,3	16,9
		CO ₂ e, Scope 3	73	**82,0	45,7
		Energiforbrug		237,6	276,0
		Vandforbrug		768,0	758,0
Social		<u>Kønsdiversitet:</u>			
		Andel fuldtidsansatte kvinder	% FTE	72	70,5
		Antal fundtidsansatte mænd	% FTE	28	29,5
		Medarbejderomsætning	%	15	23,9
		Sygefravær*	Dage/FTE	7	13,2
		Arbejdsulykker	Antal	1	0
		<u>Medarbejdertilfredshed:</u>			
		Besvarelsesprocent	%	88	80
		Tilfredshedsprocent	%	82	89
		Lønforskel mellem køn	Gange	1,04	**1,05
Governance		Lønforskel mlm. chefer/direktør og medarbejdere	Gange	1,83	2,03
		Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	%	80	65,6
		<u>Kønsdiversitet i bestyrelsen:</u>			
		Andel kvinder	%	66,7	68,8
		Andel mænd	%	33,3	31,2
		<u>Køns diversitet i den øvrige ledelse:</u>			
		Chefgruppe, andel kvinder	%	60	66,7
		Chefgruppe, andel mænd	%	40	33,3
		Andre ledelseslag, andel kvinder	%	0	25
		Andre ledelseslag, andel mænd	%	100	75

Environment



1,19
Ton Co₂e

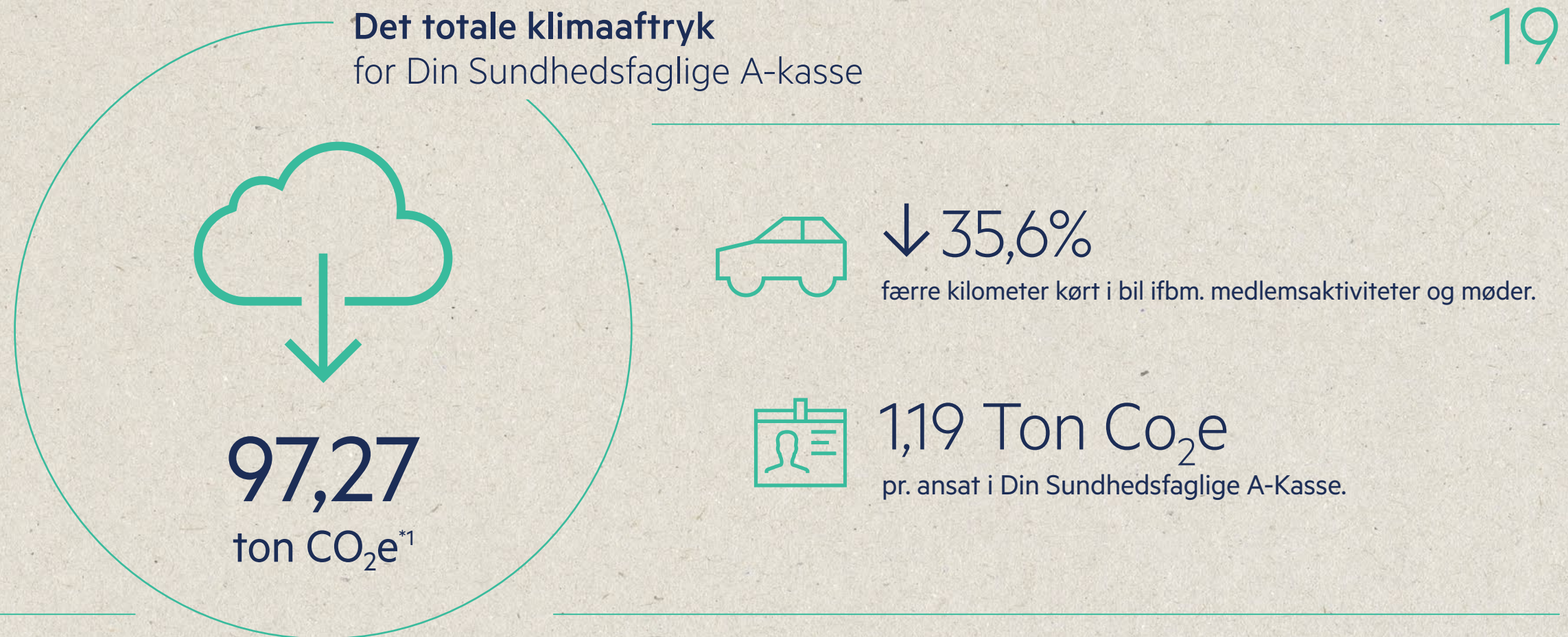
pr. ansat
i Din Sundhedsfaglige A-Kasse

Din Sundhedsfaglige A-kasse
Med dig hele arbejdslivet



Environment

I kraft af at være en medlems- og serviceorganisation er Din Sundhedsfaglige A-kasses klima- og miljømæssige aftryk begrænset. Alligevel arbejder vi aktivt for både at afdække og mindske det aftryk, der i vores tilfælde stammer fra drift af bygninger, transport og indkøb.



I 2024 har vi afdækket og derfor medregnet flere Scope 3-parametre i klimaregnskabet, fx transport og indkøb. Det er også derfor, at det samlede aftryk ser større ud i 2024 end året før, selvom det ikke nødvendigvis er steget i praksis.

Ny indretning på kontorerne i Kvæsthuset

På hovedkontoret i København har vi valgt at opsiges ét af vores lokaler, så

vi nu sidder flere mennesker på mindre plads. Beslutningen handler blandt andet om, at flere medarbejdere arbejder hjemmefra, så vi ikke længere har behov for den samme plads.

Ændringen er også foretaget ud fra et klimahensyn, og vi skulle gerne reducere vores energiforbrug til opvarmning, belysning og ventilation, hvilket kan mindske vores samlede CO₂-aftryk.^{*2}

Der er opført en tynd skillevæg i ét af de eksisterende lokaler for at imødekomme behov i den nye indretning.

Ud over det, har vi i ombygningen udelukkende benyttet nuværende møbler og løsninger i stedet for at investere i nyt. Derudover har vi sendt en række overskydende møbler til genbrug eller solgt dem videre. >>

^{*1} Vi arbejder stadig på at udvide scope med mere data fx pendling, papirforbrug og kontorartikler. Derfor indeholder samlet CO₂e ikke disse. Se mere under Regnskabspraksis s. 29

^{*2} Din Sundhedsfaglige A-kasse er en del af et større lejemål, og el, vand og varme opgøres samlet for hele lejemålet. DSAs andel opgøres af det samlede lejemål ud fra andelen af personer og ikke m², hvorfor ændringen ikke vil kunne aflæses i klimaregnskabet.

Viden fra trivselsmåling, input fra fællesmøder og forslag fra medarbejderne er inddraget i overvejelserne og dialoger om den nye indretning af kontorerne.

Merchandise og trykkeri

I 2024 har vi haft fokus på at skabe et overblik over CO₂-aftrykket fra vores merchandise og materialer i forbindelse med events og medlemsmøder. Dette skal danne grundlag for udviklingen af en ny indkøbspolitik med fokus på ESG og et generelt lavere forbrug.

Selvom vi stiller bæredygtighedskrav til vores leverandører, fx certificeringer som FSC, økologi, fairtrade og svanemærket, har vi erfaret, at indkøb af merchandise udgør en stor del af vores samlede CO₂-aftryk. Derfor er vores mål at reducere vores indkøb af merchandise i de kommende år.

Dette må dog hverken gå væsentligt ud over vores synlighed eller mulighed

for dialog med medlemmerne, når vi møder dem.

Det er også vores ambition at skabe et overblik over CO₂-aftrykket fra tryksager. Dog har dette ikke været muligt i år, da vi har skiftet mellem flere leverandører efter lukningen af vores tidligere trykkeri. Alligevel har vi påbegyndt en indsats for at reducere mængden af tryksager - blandt andet ved at øge digitaliseringen.

Der kigges på en lager og bestillingsløsning af tryksager, så vi kan optimere og undgå spild.

Renovering af bygninger

I 2024 er taget udskiftet, og vinduerne er renoveret på flere bygninger i lejemålet. Disse forbedringer blev anbefalet af Energistyrelsen i forbindelse med energimærkningen af bygningen og vil bidrage til at reducere CO₂-aftrykket fra driften.

Vi har desuden afdækket vores CO₂-aftryk i forbindelse med transport i arbejdstiden, så vi nu medregner data på rejser med fly, tog, taxa, færge og bil i vores klimaregnskab. I den forbindelse har vi også opdateret vores transportpolitik med tydeligere opfordring til klima- og miljøvenlig transport, deleordninger og øvrige alternativer.



Social



*”Det er en fed følelse
at kunne give igen
til de beboere, som netop
har kæmpet meget før i tiden
for at stå ved, hvem de var,”*

Jeff, ergoterapeut på
regnbueplejehjemmet Slottet.

Din
Sundhedsfaglige
A-kasse



Social

Vi støtter mangfoldighed og inklusion og arbejder for et sundt og bæredygtigt arbejdsliv for både medlemmer og medarbejdere. Vores mål er at sikre lige muligheder for alle sundhedsfaglige på arbejdsmarkedet og skabe et inkluderende sundhedsvæsen med fokus på diversitet, ligestilling og trivsel.



22

Podcast

Det bæredygtige arbejdsliv



↑ 56,4%

flere podcast aflytninger
fra 2023 til 2024



185 arbejdstimer

på frivilligt arbejde med Røde Kors gennem Støtte til Nytte og plejehjemsbanko.



82%

af medarbejderne er 'meget tilfreds' eller 'tilfreds' med deres job som helhed, alt taget i betragtning.



↓ 20%

Fald i medarbejderomsætning på 24% i 2023 til 20% i 2024.

Din Sundhedsfaglige A-kasse markerer Priden 2024

I år har vi fejret Priden med flere initiativer. Vi besøgte Plejehjemmet Slottet, som har arbejdet målrettet med mangfoldighed og rummelighed på arbejdspladsen, og delte videoer fra besøget på sociale medier.

Internt markerede vi Priden ved at afholde et pop-up event med vores

privilegespejle, et dialogværktøj udviklet sammen med Social Sundhed. LGBT+ Danmark bidrog med et kursus om inklusion af LGBT+ personer som arbejdsgivere og kolleger. Vi præsenterede også et DSA pridelogo og et pride-banner på Kvæsthuset i København.

Markeringen har inspireret os til at implementere blind rekruttering i organisationen. Som første skridt frabeder vi

os derfor billeder i forbindelse med ansøgninger og planlægger at indføre et mangfoldighedskodeks i 2025.

August markerede både fejring af Priden og de udfordringer, LGBT+ personer møder i sundhedssystemet. Disse udfordringer blev belyst af vores forperson Harun Demirtas i et debatindlæg i Sundhedsmonitor. >>

Fleksibilitet, diversitet og mangfoldighed på Folkemødet

På Folkemødet 2024 afholdt Din Sundhedsfaglige A-kasse to relevante debatter.

Den første debat handlede om det fleksible arbejdsliv og diskuterede, hvordan man kan skabe et bæredygtigt arbejdsliv for både yngre og ældre generationer. Fokus var på at imødekomme ønsket om mere fleksibilitet og færre arbejdstimer, samtidig med at den kommende generation skal arbejde længere op i alder.

Den anden debat fokuserede på diversitet og inklusion i sundhedsvæsenet. Her blev der diskuteret, hvordan man kan fremme forståelsen mellem patienter og ansatte gennem bedre inklusion af forskellige generationer, etniciteter, seksualiteter og socialøkonomiske baggrunde. Målet var at finde løsninger, der skaber bedre integration og rummelighed i sundhedssektoren.

På Folkemødet 2024 inviterede Din Sundhedsfaglige A-kasse til disse to debatter, udviklet i samarbejde med PKA, Radiograf Rådet, Social Sundhed, og DSR Lederforeningen.

Partnerskab om mental sundhed

Din Sundhedsfaglige A-kasse er nu en del af 'Sammen om Mental Sundhed', et partnerskab, der arbejder for at fremme mental trivsel på arbejdspladsen. Partnerskabet giver adgang til værktøjer og ressourcer til at forebygge mistrivsel og stress og skabe et arbejdsmiljø med fokus på mental sundhed.

Podcast inspirerer til det bæredygtige arbejdsliv

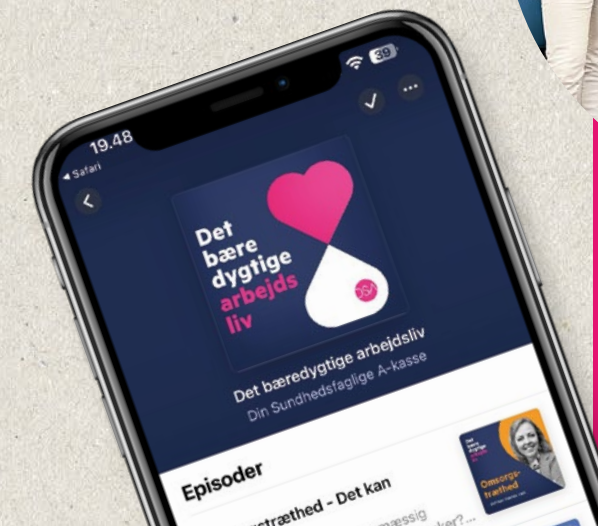
I 2024 har endnu flere medlemmer lyttet til vores podcast 'Det bæredygtige arbejdsliv'. Podcasten har i alt fået 22.962 aflytninger i 2024, hvilket er en stigning på 56,4 % fra året før. I 2024 udgav vi 10 nye episoder, så der ved udgangen af 2024 var 17 episoder i alt.

"Vi ønsker at sætte fokus på mental sundhed i arbejdslivet og bidrage med vores erfaring og indsigt fra sundhedsområdet. Derfor er jeg rigtig glad for, at vi træder ind i netop det her partnerskab."

Harun Demirtas,
Forperson i Din Sundhedsfaglige A-kasse.

Udover at give praktiske værktøjer til et fleksibelt arbejdsliv, har vi i 2024 også taget emner som mindfulness, craft psykologi og forråelse på arbejdspladsen op.

Lyt til 'Det bæredygtige arbejdsliv' på dsa.dk/podcast.



Din
Sundhedsfaglige
A-kasse



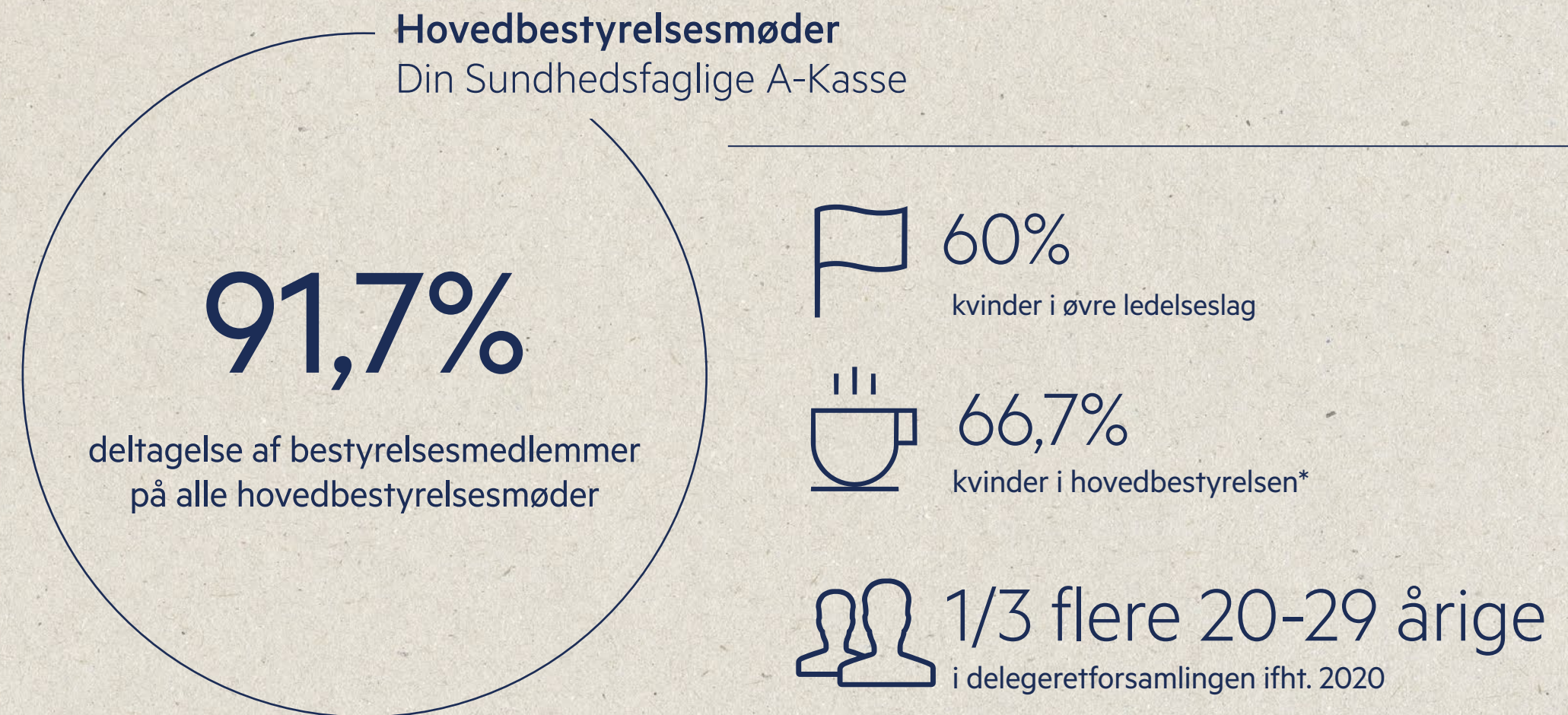
SAMMEN OM
MENTAL
SUNDHED



God selskabsledelse
er fundamentet for,
at vi fungerer optimalt
som organisation
og en afgørende
faktor for at opnå
langsigtet succes.

Governance

God selskabsledelse er fundamentet for, at vi fungerer optimalt som organisation og en afgørende faktor for at opnå langsigtet succes. Vi er forpligtet til at opretholde høje standarder for governance, som sikrer gennemsigtighed, ansvarlighed og etisk adfærd i vores aktiviteter.



Vores governance-struktur er designet til at fremme effektiv beslutningstagning, styrke vores integritet og opbygge tillid blandt vores medlemmer og samarbejdspartnere. Særligt vigtigt for 2024 har været de politiske processer i medlems inddragelse og bestyrelsens engagement i arbejdet i a-kassen.

Vi inddrager medlemmerne aktivt
I Din Sundhedsfaglige A-kasse er med-

lemsinddragelse afgørende. Medlemmerne har flere muligheder for at få indflydelse, og den primære måde er ved at stille op som delegeret. De delegerede repræsenterer medlemsgrupperne i beslutninger og drøftelser.

I 2024 blev der afholdt delegeretvalg i Din Sundhedsfaglige A-kasse, og vi bød velkommen til 70 nyvalgte delegerede. De mødtes den 20. november

2024 til delegeretmøde i København. På mødet blev en ny hovedbestyrelse valgt, som nu inkluderer seks nye medlemmer, både ordinære og suppleanter. Delegeretvalget blev annonceret i fagblade og på hjemmesiden, og selve valget foregik elektronisk.

Ved dette delegeretvalg havde vi ekstra fokus på bred repræsentativitet inden for fag, køn og alder. >>

*Vi er opmærksomme på at kønsfordelingen i hovedbestyrelsen ikke skævvriver uforholdsmæssigt. Kønsfordelingen i hovedbestyrelsen skal ses i lyset af kønsfordelingen blandt vores medlemmer, som pr. 31.12.2024 lå på 91,3% kvinder og 8,7% mænd.

I den nye delegeret forsamling ser vi et fald i antallet af kvinder (det overrepræsenterede køn) på cirka 10 procent. Dette bidrager til en mere ligelig kønsfordeling. Samtidig ser vi en markant stigning i den unge gruppe på 33% flere 20-29 årige og 43% flere 30-39 årige.

Ændringen kan hænge sammen med, at vi har markeret os tydeligere på diversitet og inklusion i vores brand og aktivt opfordret til at stille op til valget uanset køn og alder i vores annoncer.

Som delegeret er man tæt på de sundhedsfaglige medlemmer på arbejdspladserne i det daglige. Derfor er delegeretforsamlingen værdifuld, når vi har brug for sparring og input til nye tiltag eller vores generelle udvikling.

Derudover er der oprettet en Facebook-gruppe, hvor hovedbestyrelsen og de delegerede kan kommunikere og opdateres om nyheder og vigtige emner i a-kassen.

Stadig Danmarks billigste a-kasse

Efter at kontingentet (administrationsbidrag) har været holdt i ro i to år, var en kontingentstigning på dagsordenen på årets delegeretmøde. De delegerede valgte at følge hovedbestyrelsens indstilling om at hæve kontingentet til 99 kr. pr. måned, men først fra juli 2025.

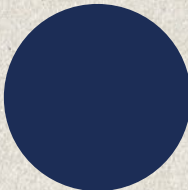
På trods af prisstigningen fastholder Din Sundhedsfaglige A-kasse sin position som Danmarks billigste a-kasse.

Målsætning om højere deltagelse i bestyrelsesmøder

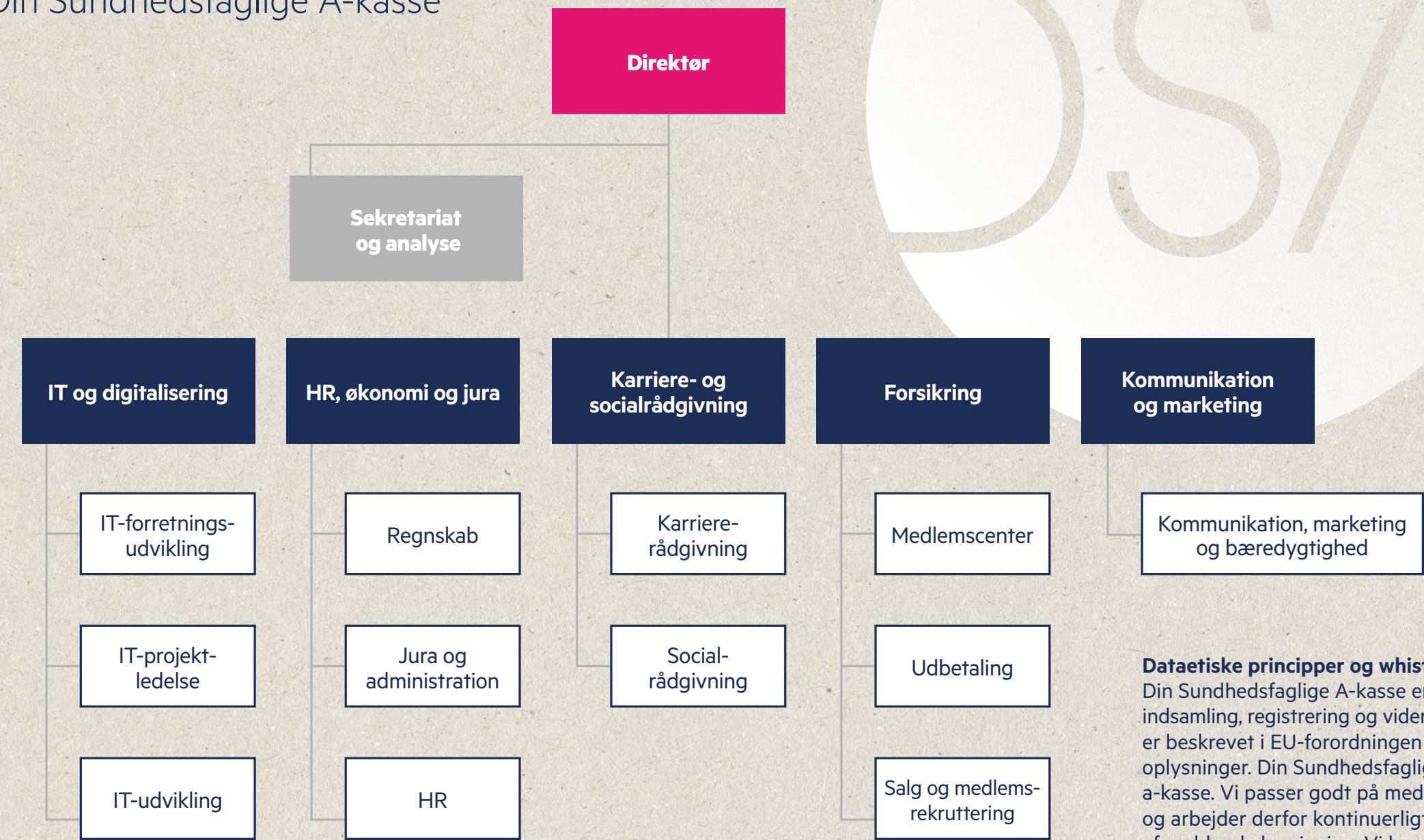
Bestyrelsens aktive involvering i Din Sundhedsfaglige A-kasse styrker vores governance og sikrer effektive og velovervejede beslutninger. Når bestyrelsesmedlemmerne deltager regelmæssigt og engageret, sikrer de, at beslutningerne understøtter a-kassens langsigtede succes og ansvarlighed. Deres aktive tilstedeværelse og deltagelse i møder og beslutningsprocesser muliggør en grundig gennemgang af

strategiske initiativer og risikostyring, hvilket er essentielt for vores fremtid.

Det er vurderet, at deltagelsesprocenten har været i den lave ende i de foregående år. Derfor blev det i 2024 besluttet at sætte ind for at øge tilstedeværelsen på bestyrelsesmøder fra 65,6 i 2023 til 80% i 2025. Vi er glade for, at målet allerede er nået i 2024 med en tilstedeværelse på 91,7%, og vi vil arbejde på at holde det niveau fremadrettet.



Organisationsdiagram for
Din Sundhedsfaglige A-kasse



Dataetiske principper og whistleblowerordning
Din Sundhedsfaglige A-kasse er omfattet af de regler om indsamling, registrering og videregivelse af persondata, der er beskrevet i EU-forordningen om beskyttelse af personoplysninger. Din Sundhedsfaglige a-kasse er en digital a-kasse. Vi passer godt på medlemmernes oplysninger og arbejder derfor kontinuerligt for at sikre overholdelse af gældende lovgivning. Vi har desuden en whistleblowerordning og har ingen anmeldelser haft i 2024.

Vi har nedsat en sikkerhedsgruppe, der varetager de krav, der ligger i GDPR - EU's persondataforordning.



Hovedbestyrelsen er valgt i 2024 og for en toårig periode.



Den anvendte regnskabspraksis for ESG-rapporten afspejler, at vi har benyttet Klimakompasset og Ledernes ESG-profilen til at beregne nøgletal.

Klimakompasset er udviklet i samarbejde mellem Erhvervsstyrelsen og Energistyrelsen. ESG-profilen er udviklet af Ledernes Hovedorganisation, Danske Bank og Deloitte. ESG-profilen anvender generelle principper til beregning af ESG-nøgletal, og Klimakompasset er baseret på Drivhusgas-protokollen (GHG-protokollen), som er en international anerkendt standard for beregning af virksomheders CO₂e-udledning.

Derfor kan man ikke betragte resultaterne som fuldstændige og nøjagtige beregninger af Din Sundhedsfaglige A-kasses faktiske udledninger, da der anvendes gennemsnitsværdier (emissionsfaktorer).

I afsnittet har vi beskrevet i detaljer, hvordan beregningerne er foregået.

Environment



Scope 1 – direkte emissioner:

Som en servicevirksomhed med kontoraktiviteter har vi ingen direkte emissioner (Scope 1) fra egne køretøjer eller anlæg til varme- og energiproduktion. Vores aktiviteter genererer derfor ingen eller meget få Scope 1-emissioner.

Scope 2 – indirekte emissioner:

Elforbrug Elforbruget udregnes på baggrund af årets indkøb af elektricitet fra eksterne leverandører pr. 1. januar – 31. december opgjort i kWh. Ud fra et væsentlighedsprincip medtager beregningen kun elforbruget for hovedkontoret på Sankt Annæ Plads.

Elektricitet opgøres både som lokationsbaseret og markedsbaseret. Den lokationsbaserede metode afspejler CO₂e-emissioner der, hvor energiforbruget forekommer, og er baseret på Energinets miljødeklaration. Den repræsenterer et årligt landsgennemsnit for udledninger baseret på produktionen af el (energimixet), hvor der korrigeres for elhandel med udlandet.

Ved den markedsbaserede metode har man mulighed for at modregne emissionsbesparelser fra indkøbte vedvarende-energi-certifikater. Din Sundhedsfaglige A-kasse har ikke indkøbt vedvarende-energi-certifikater. Data dækker Din Sundhedsfaglige A-kasses andel af hovedkontoret Kvæsthuset i København og ud fra et væsentlighedsprincip ikke de øvrige regionskontorer i Jylland. Andelen er beregnet ud fra antal fuldtidsansatte i Din Sundhedsfaglige A-kasse i hele landet, i forhold til antal fuldtidsansatte i hele Kvæsthuset, hvoraf Din Sundhedsfaglige A-kasses andel udgør 34%*.

*Alle fuldtidsansatte i Din Sundhedsfaglige A-kasse er medtaget i udregningen af forholdet mellem Din Sundhedsfaglige A-kasse og resten af lejemålet. Det betyder, at fuldtidsansatte på regionskontorerne også tæller med i Din Sundhedsfaglige A-kasses andel.

Køle- og varmemeforbrug Vores køle- og varmemeforbrug omfatter opvarmning af bygninger samt køling og andre termiske behov indkøbt fra eksterne leverandører. Emissionen fra køle- og varmemeforbrug bliver udregnet ud fra konverteringsfaktor fra vores leverandør HOFOR 2023. Forbruget er opgjort fra perioden 1. januar 2024 – 31. december 2024. Data dækker Din Sundhedsfaglige A-kasses andel af hovedkontoret Kvæsthuset i København og ikke de øvrige regionskontorer i Jylland. Andelen er beregnet ud fra antal fuldtidsansatte i Din Sundhedsfaglige A-kasse i hele landet i forhold til >>

antal fuldtidsansatte i hele Kvæsthuset, hvoraf Din Sundhedsfaglige A-kasses andel udgør 34%.

Vandforbrug Det samlede vandforbrug fra vores leverandør Høfor til hovedkontoret. Data dækker Din Sundhedsfaglige A-kasses andel af hovedkontoret Kvæsthuset i København og ikke de øvrige regionskontorer i Jylland. Andelen er beregnet ud fra antal fuldtidsansatte i Din Sundhedsfaglige A-kasse i hele landet, i forhold til antal fuldtidsansatte i hele Kvæsthuset, hvoraf Din Sundhedsfaglige A-kasses andel udgør 34%.

Scope 3 – øvrige indirekte emissioner:

Merchandise Vores leverandør af merchandise Metz har leveret et klimaregnskab på samlet CO₂ aftryk fra alt indkøb af merchandise, som er leveret i 2024. CO₂e er beregnet gennem Klappir iht Green House Gas protokollen. Det samlede CO₂ aftryk fra merchandise dækker både produktion og den del af transporten, som Din Sundhedsfaglige A-kasse er ansvarlig for.

Medarbejdertransport For at sikre en præcis og transparent rapportering af vores transportdata, har vi opgjøret medarbejdertransport ud fra kilometergodtgørelse for alle medarbejdere, delegerede og hovedbestyrelsesmedlemmer fra 1. januar 2024 til 31. december 2024. Det indeholder biltransport, der

ikke er ejet eller leaset af virksomheden, fly, færge, taxa og tog (offentlig transport). (Kilometer rejst med transportform pr. år *Konverteringsfaktor pr. transportform). Anvendte konverteringsfaktorer er fra DEFRA 2023 og DSB 2023.

Der kan være usikkerheder i forbindelse med opgørelsen af CO₂-udledningen for alle transportkategorier, da der ikke er taget højde for specifikke forhold som brug af elbiler eller andre lavemissionskøretøjer.

Frokostordning CO₂ aftrykket fra vores kantine er udregnet af vores kantineudbyder Meyers Kantiner. De bruger Concito (Den store klimadatabase) til udregning af CO₂-aftrykket. CO₂ udregningerne er regnet ud fra de samlede fødevarerindkøb, som hele huset har gjort over den givne periode. Andelen er beregnet ud fra antal fuldtidsansatte i Din Sundhedsfaglige A-kasse i hele landet i forhold til antal fuldtidsansatte i hele Kvæsthuset, hvoraf Din Sundhedsfaglige A-kasses andel udgør 34%. Data dækker kun hovedkontoret Kvæsthuset i København og ikke de øvrige regionskontorer i Jylland.

Håndtering af affald Håndtering af affald omfatter mængden af affald produceret ud fra opgørelse fra affaldsselskab Marius Pedersen i perioden 1. januar – 31. december 2024. Det er fordelt på 9 kategorier: Mad- og drikkekartoner, madaffald, glas, papir, pap,

metal, plast, restaffald og farligt affald. Ud fra et væsentlighedsprincip dækker data kun hovedkontoret 'Kvæsthuset' i København.

Udeladte Emissioner Vi har været nødsaget til at udelade visse emissioner i klimaregnskabet for eksempel medarbejderpendling, trykforbrug og kontorartikler. Årsagen er, at indsamling af data af tilstrækkelig kvalitet for disse områder ville kræve betydelige ressourcer og manuel indsats. Det har på nuværende tidspunkt ikke været muligt at indhente disse data uden at pålægge organisationen en uforholdsmæssig stor byrde.

Vi har for nu også udeladt emissioner fra vores investeringsaktiviteter. Årsagen er, at indsamling af pålidelige og konsistente data om disse emissioner ville kræve ekspertise, som vi på nuværende tidspunkt ikke har til rådighed. Udeladelsen af disse data kan betyde, at vores samlede klimaaftryk – og særligt scope 3 – er underestimeret. Det er noget, vi arbejder på at forbedre, og vi har derfor i 2024 udvidet scope betydeligt, så vi rapporterer på CO₂e fra merchandise og alle former for medarbejdertransport i arbejdstiden.

Vi anerkender vigtigheden af at have flere data med, og vi vil fortsat arbejde på at forbedre vores datakvalitet og inkludere flere data, så vi i fremtiden kan rapportere endnu mere kvalificeret i vores klimaregnskab.

Social



Kønsdiversitet Kønsdiversitet dækker over kønsfordelingen mellem mandlige og kvindelige fastansatte og midlertidige ansatte pr. 31.12.2024. Da der i CPR-registret kun arbejdes med to køn ('det juridiske køn'), er det kun disse to køn, der indgår i beregningen.

Medarbejderomsætning Medarbejderomsætning dækker over både frivilligt og ufrivilligt forladende medarbejdere i perioden 1. januar – 31. december 2024. Pensioneringer indgår i de ufrivilligt forladende medarbejdere. Bemærk venligst, at vi opgør antallet af medarbejdere i antal FTE, mens antallet af fratrædelser opgøres i antal personer. Dette kan resultere i en beregning, der ikke er helt optimal eller korrekt, men det er de bedste tilgængelige tal, vi kan fremskaffe.

Sygefravær I 2024 har vi ændret regnemethoden for sygefravær for at få et mere retvisende tal, som regnes i antal timer i stedet for antal dage. For at beregne sygefravær divideres det samlede antal sygetimer med 7,3. Omregningsfaktoren 7,3 er baseret på en arbejdsuge med fire dage à 7,5 timer og >>

en fredag på 6,5 timer. Det gennemsnitlige antal sygedage beregnes ved at dividere det samlede antal dage med det gennemsnitlige antal fuldtidsansatte (FTE) over hele året. Studentermedhjælpere og sygedage for opsagte medarbejdere i opsigelsesperioden indgår ikke i datagrundlaget.

Arbejdsulykker En arbejdsulykke defineres som pludselige fysiske eller psykiske personskader i forbindelse med en hændelse relateret til arbejdet pr. år.

Medarbejdertilfredshed Medarbejdertilfredsheden er målt ud fra trivselsundersøgelse foretaget af Rambøll i efteråret 2024. Tallet dækker over andelen af medarbejdere, der har svaret ”Meget tilfreds” eller ”Tilfreds” på spørgsmålet ”Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning”.

Lønforskel mellem køn Ved nyansættelser sker en individuel indplacering på skalatrin ud fra medarbejdernes uddannelsesmæssige baggrund, relevant erhvervserfaring, kompetencer og øvrig erfaring i forhold til den stilling, der skal tiltrædes. Indplacering sker efter drøftelse med tillidsrepræsentant, leder og ansøger.

Lønforskel mellem køn er beregnet ud fra medianlønnen for året 2024 opdelt i medianløn for alle, medianløn for kvinder og medianløn for mænd.

I opgørelsen af medianløn indgår alle medarbejdere i Din Sundhedsfaglige A-kasse. Pension, ferietillæg mv. inkluderes også i udregningen. Alle ansættelser i året indgår og regnes på følgende måde:

- Tiltrædelser og fratrædelser i året opskrives til 12 mdr. løn
- Studenter opskrives til fuldtid og opskrives til 12 mdr. løn
- Barsel (på barselsdagpenge) løndele opskrives til 12 mdr. løn
- Medarbejdere på nedsat tid opskrives til fuldtid og til 12 mdr. løn.

Governance

Lønforskel mellem medarbejder og chefer/direktør Ved nyansættelser sker en individuel indplacering på skalatrin ud fra medarbejdernes uddannelsesmæssige baggrund, relevant erhvervserfaring, kompetencer og øvrig erfaring i forhold til den stilling, der skal tiltrædes. Indplacering sker efter drøftelse med tillidsrepræsentant, leder og ansøger.

Lønforskel mellem medarbejder og chefer/ direktør er beregnet ud fra medianlønnen for året 2024 opdelt i medianløn for alle, medianløn for chefer/direktør og medianløn for øvrige medarbejdere. I opgørelsen af medianløn indgår alle medarbejdere i Din Sundhedsfaglige A-kasse.

Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder beregnes ud fra antallet af bestyrelsesmøder, som hvert bestyrelsesmedlem og bestyrelsessuppleant har deltaget i forhold til det samlede antal afholdte bestyrelsesmøder.

Kønsdiversitet i bestyrelsen Kønsdiversiteten i hovedbestyrelsen dækker over kønsfordelingen mellem mandlige og kvindelige bestyrelsesmedlemmer (inkl. hovedbestyrelsessuppleanter) for årets tre første bestyrelsesmøder grundet ny HB-sammensætning ved afholdelse af det 4. møde. Bestyrelsen er valgt af delegeretforsamlingen. Da der i CPR-registeret kun arbejdes med to køn (’det juridiske køn’), er det kun disse to køn, der indgår i beregningen.

Kønsdiversitet i den øvrige ledelse Kønsdiversiteten i den øvrige ledelse dækker over kønsfordelingen mellem mandlige og kvindelige chefer pr. 31.12.2024 samt kønsfordelingen mellem mandlige og kvindelige teamledere pr. 31.12.2024. Da der i CPR-registeret kun arbejdes med to køn (’det juridiske køn’), er det kun disse to køn, der indgår i beregningen.

ESG-rapport

