

**Vi på Furuboda
Assistans vill vara
ett föredöme
i hur vi lever
och verkar
hållbart.**





Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt



Minskad ojämlikhet



Jämställdhet



Hållbar konsumtion och produktion



Fredliga och inkluderande samhällen



Prioriteringar i linje med väsentlighetsanalys



Miljö och klimat: Företagets koldioxidutsläpp



Innehållsförteckning

INTRODUKTION	4
Vi vill vara ett föredöme.....	4
Hur blir vi mer hållbara?	4
HUR BRYR VI OSS OM MÄNNISKOR?	7
Minskad ojämlikhet.....	8
Jämställdhet.....	11
Arbetet för mänskliga rättigheter.....	12
HUR BRYR VI OSS OM PLANETEN?	14
Arbetet för att minska klimat- och miljöpåverkan.....	14
HUR BRYR VI OSS OM EKONOMI.....	17
Fredliga och inkluderande samhällen.....	17

BILAGA 1: STATISTIK.....	19
Ekonomi och styrning.....	19
Sociala och personalrelaterade förhållanden.....	19
BILAGA 2: STATISTIK	20
Miljö och klimat: Företagets koldioxidutsläpp.....	20
<i>Fem principer</i>	20
<i>Scope</i>	20
<i>Resultat</i>	21
<i>Mål och nyckeltal</i>	22

INTRODUKTION

Vi vill vara ett föredöme

För oss handlar hållbart företagande om att ha ett starkt kundfokus och välmående personal där hänsyn till klimat- och miljöpåverkan, samhällsengagemang och lönsamhet genomsyrar alla delar av vår verksamhet.

Vi vill utveckla goda arbetsförhållanden, minska vår klimat- och miljöpåverkan samtidigt som vi hanterar vår ekonomi på ett korrekt sätt.

Som ett företag på väg mot ökad hållbarhet i alla led vill vi vara ett föredöme för andra.

Vi vill helt enkelt engagera oss, prioritera och ta ansvar utifrån Furuboda Assistans förutsättningar.

Genom att vi dessutom har signerat ett lokalt klimatkontrakt med Kristianstad kommun tar vi ännu ett steg närmre att göra vår del för att minska klimat-påverkan. För oss handlar det inte bara om att ge bästa möjliga stöd till våra kunder, utan också om att ta hand om den miljö vi alla delar. Tillsammans med Kristianstad siktar vi mot ett mer hållbart och hälsosamt samhälle.



Gunilla Malmsten, VD

Hur blir vi mer hållbara?

Vårt arbete kring ökad hållbarhet har pågått under flera år. Ägare, styrelse och chefer har engagerats, och både anställda och kunder har medverkat i en väsentlighetsanalys.

Analysen har legat till grund för de initiativ som sedan tagits, som att exempelvis accelerera utvecklingen med hjälp av en hållbarhetsgrupp bestående av både medarbetare och kunder.

Vår ambition är att navigera med ökad skärpa för att bidra till hållbar utveckling enligt de mål som antagits av FN:s medlemsländer i Agenda 2030.

Varmt välkommen till en inblick i den resa vi gör tillsammans med styrelse, medarbetare, kunder och leverantörer.

I bilagorna hittar du vår statistik med viktiga nyckeltal samt beräkningar av företagets miljö- och klimatpåverkan.



2024 i korthet

Goda arbetsvillkor

Verka för en god arbetsmiljö genom regelbundna riskbedömningar och antal årliga skyddsronder ska vara genomförda till 100% av kundgrupperna.

100%

207Mkr

.....
i omsättning

Totala utsläpp

CO₂e

.....
S1 - 5,46
S2 - 1,25
S3 - 467,95



56%

I styrelsen



44%



33%

Personal



67%

715

.....
anställda

+12,1%

.....
utförda timmar

619 979 h (2024)
553 060 h (2023)

Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt



8.5

Senast 2030 uppnå full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla kvinnor och män, inklusive ungdomar och personer med funktionsnedsättning, samt lika lön för likvärdigt arbete

Furuboda Assistans mål är att:

1. Genomföra en medarbetarundersökning vartannat år där svarsfrekvensen ska öka för varje år och ej understiga 50% av utskickade enkäter.
2. Antalet nya medarbetare som deltar i introduktionsutbildning ska uppgå till minst 80%.
3. Verka för en god arbetsmiljö genom regelbundna riskbedömningar och antal årliga skyddsronder ska vara genomförda till 100% av kundgrupperna.
4. Erbjuder kontinuerlig kompetensutveckling, med minst två utbildningstillfällen per år för samtliga medarbetare.

HUR BRYR VI OSS OM MÄNNISKOR?

Arbetet kring sociala och personalrelaterade förhållanden

Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt



Mål 8 handlar om att alla människor ska ha ett arbete med anständiga arbetsvillkor. Det handlar även om att främja en inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt.

§8.5 "Senast 2030 uppnå full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla kvinnor och män, inklusive ungdomar och personer med funktionsnedsättning, samt lika lön för likvärdigt arbete."

Aktiv inkludering i arbetslivet

Furuboda Assistans är en av södra Sveriges största assistansanordnare och skapar arbetstillfällen åt över 650 medarbetare.

Anställda i Furuboda Assistans ska känna sig uppskattade och värdefulla. Samtidigt som man lever upp till förväntningarna i sin yrkesroll har man, liksom våra kunder, rätten att få "vara den man är". Det är angeläget för alla parter att anställda känner trygghet och har möjligheten att arbeta långsiktigt. Grunden till detta ligger i tydliga arbetsvillkor och goda relationer till kunder, chefer och nyckelpersoner i organisationen.

Som organisation vill vi vara en röst för våra kunder och så långt vi kan göra det möjligt för personer med funktionsnedsättningar att inkluderas i arbetslivet. I vår egen verksamhet återfinns individer med funktionsnedsättning i såväl styrelse som i ambassadörstjänster.

Att få vara den man är; det är kärnan i vår starka värdegrund. Detta innebär ett synsätt vilken vi arbetar efter och våra kunder, medarbetare eller samarbetspartners med funktionsnedsättningar är delaktiga och

inkluderade i våra olika processer, bland annat rekryteringsprocesser, bemanningsproblematik och i vårt hållbarhetsarbete.

Engagemang för goda arbetsvillkor

Som företag är vi medlemmar i arbetsgivarorganisationen Fremia, som arbetar kraftfullt med att stärka medarbetarnas rättigheter och främja en trygg och säker arbetsmiljö för alla.

Vi stödjer helt och fullt Fremias kampanj "Rimliga villkor" tillsammans med fackförbund och många olika handikappföreningar. Kampanjen står upp för rimlig lön och rimliga villkor inom assistansyrket.

Syftet med kampanjen är att öka medvetenheten och skapa förändring då ersättningsnivån halkat efter, vilket direkt påverkar arbetsvillkor och löner negativt.

Hälsa och välmående

Det är högst angeläget att våra anställda mår bra. Att arbeta för goda arbetsvillkor och att ingen ska bli skadad i sitt arbete innebär för oss att vi ständigt arbetar med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta sker bland annat genom att vi arbetar med riskbedömningar, kontinuerliga skyddsronder och gedigna utredningar av tillbud och arbetsskador.

Anställda har rätt till subventionerad friskvård, och informeras tydligt om möjligheten att via sin chef höra av sig till företagshälsovården. För ärenden som gäller rehabilitering finns tydliga rutiner.

Chefer förväntas vara omhändertagande och lyhörda kring frågor om både fysisk hälsa och psykiskt välmående.

Chefer och ledare utgår från företagets arbetsmiljöpolicy och följer upp medarbetares synpunkter och frågor via medarbetarsamtal, enkäter och återkommande arbetsplatsträffar.

Alla anställda har möjlighet att ta del av föreläsningar i och utbildning inom sitt ansvarsområde. Anställda erbjuds dessutom att delta i aktiviteter som stärker känslan av gemenskap och samhörighet.

Säkerhet och trygghet

Trygghet utgör grunden för att kunna göra ett bra arbete. Om man som anställd inte känner sig säker och trygg kan det färga av sig på hur man bemöter kunder. Det mötet ska alltid vara av mycket hög kvalitet.

För att hantera svåra situationer finns rutiner definierade i en personalhandbok och i olika riktlinjer.

Vi arbetar kontinuerligt för att se till att anställda har rätt hjälpmedel och att kundernas boende även är lämpligt för assistenternas arbete. Anställda erbjuds bl. a utbildning i förflyttningsteknik, ergonomi, brand-skydd samt hjärt- och lungräddning.

Utdrag ur belastningsregistret begärs alltid som en del av rekryteringsprocessen vilket bidrar till ökad säkerhet och trygghet för alla.

Våra Mål:

1. Genomföra en medarbetarundersökning vartannat år där svarsfrekvensen ska öka för varje år och ej understiga 50% av utskickade enkäter.
2. Antalet nya medarbetare som deltar i introduktionsutbildning ska uppgå till minst 80%.
3. Verka för en god arbetsmiljö genom regelbundna riskbedömningar och antal årliga skyddsronder ska vara genomförda till 100% av kundgrupperna.
4. Erbjuder kontinuerlig kompetensutveckling, med minst två utbildningstillfällen per år för samtliga medarbetare.



Minskad ojämlikhet



10.2

Till 2030 möjliggöra och verka för att alla människor, oavsett ålder, kön, funktionsnedsättning, ras, etnicitet, ursprung, religion eller ekonomisk eller annan ställning, blir inkluderade i det sociala, ekonomiska och politiska livet.

Furuboda Assistans mål är att:

1. Skapa glädje och gemenskap genom att erbjuda inkluderande aktiviteter till exempel kick-off, sommar- och julfest vid minst tre tillfällen per år med ett ökande deltagarantal för varje år.
2. Skapa ett årligt evenemang Rullstolsloppet, där alla oavsett funktionsförmåga, kan delta efter sina förutsättningar. Evenemanget har som mål att nå 80 deltagare första året 2025 därefter ha ett ökat antal deltagare per år.

Minskad ojämlikhet



"Mål 10 handlar om att minska ojämlikheter inom samhällen och mellan länder."

§10.2 "Till 2030 möjliggöra och verka för att alla människor, oavsett ålder, kön, funktionsnedsättning, ras, etnicitet, ursprung, religion eller ekonomisk eller annan ställning, blir inkluderade i det sociala, ekonomiska och politiska livet."

Vi arbetar med inkludering och mångfald bland annat genom att berätta om vår vision, våra policys och våra riktlinjer mot kränkande särbehandling, specifikt vid nyanställningar men även återkommande vid arbetsplatsträffar.

Många får sitt första jobb hos oss oavsett bakgrund, ålder eller utbildning/erfarenhet. Språkkunskaper och gott bemötande är grundläggande för att kunna arbeta hos oss.

Allas lika värde är integrerat i vår värdegrund, och vi påminner ofta oss själva om de positiva fördelarna med våra olikheter. I linje med detta inbjuder vi medarbetare och kunder till event och aktiviteter vilka syftar till att skapa en inkluderande gemenskap.

Våra Mål:

1. Skapa glädje och gemenskap genom att erbjuda inkluderande aktiviteter till exempel kick-off, sommar- och julfest vid minst tre tillfällen per år med ett ökande deltagarantal för varje år.
2. Skapa ett årligt evenemang Rullstolsloppet, där alla oavsett funktionsförmåga, kan delta efter sina förutsättningar. Evenemanget har som mål att nå 80 deltagare första året 2025 därefter ha ett ökat antal deltagare per år.



Jämställdhet



5.5

Tillförsäkra kvinnor fullt och faktiskt deltagande och lika möjligheter till ledarskap på alla beslutsnivåer i det politiska, ekonomiska och offentliga livet.

Furuboda Assistans mål är att:

1. Verka för en jämn könsfördelning inom alla delar av verksamheten. Målet är att fördelningen ska ha en positiv trend.

Jämställdhet



"Mål 5 handlar om jämställdhet. Kvinnor och flickor, män och pojkar ska ha samma rättigheter, villkor och möjligheter. Flickor och kvinnor ska ha makt över sina egna liv och bestämma över sina egna kroppar."

"§5.5 Tillförsäkra kvinnor fullt och faktiskt deltagande och lika möjligheter till ledarskap på alla beslutsnivåer i det politiska, ekonomiska och offentliga livet."

Alla människors lika värde är en utgångspunkt och en förutsättning för att Furuboda Assistans ska fungera i sitt uppdrag.

Ambitionen att man som kund eller anställd ska få "vara den man är" blir verklighet genom ett aktivt inkluderande i varje möte och i varje process. I linje med detta har vi bland annat utarbetat en jämställdhetsplan med riktlinjer mot kränkande särbehandling.

Jämställdhet mellan kvinnor och män ser vi som något som borde vara självklart. Vi vill bidra till detta mål genom att på ett jämställt sätt uppmuntra till kompetensutveckling, chefsutveckling och karriärmöjligheter som arbetsledare, administratörer och chefer.

Vi strävar efter att ha en mer balanserad könsfördelning inom Furuboda Assistans på samtliga nivåer; i såväl styrelse, som i ledning, administration och bland medarbetare.

Vi genomför en årlig lönekartläggning och använder en vetenskapligt utprovad medarbetarundersökning. Arbetet i dessa båda processer syftar till att identifiera brister och utvecklingsmöjligheter i arbetet för ökad jämställdhet.

Arbetet för mänskliga rättigheter

Hela företagets verksamhet vilar på Lagen om stöd och service (LSS), en rättighetslagstiftning som kompletterar Socialtjänstlagen.

Att alla ska få "vara den man är" utgör kärnan i vårt sätt att fungera, och både företagets värdegrund och likabehandlingsplan bekräftar detta.

Vårt visionsdokument befäster att verksamheten ska drivas i enlighet med FN:s deklaration om mänskliga rättigheter. Opinionsbildning kring kunders levnadsvillkor och rättigheter drivs i samverkan med företagets ägare; Föreningen Furuboda.

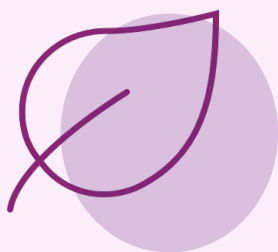
I relation till anställda är vi noggranna med att följa gällande lagstiftning och att säkerställa anställdas rättigheter och skyldigheter i tydliga avtal och villkor (vad gäller exempelvis anställningsförhållanden, arbetstider mm).



Våra Mål:

1. Verka för en jämn könsfördelning inom alla delar av verksamheten. Målet är att fördelningen ska ha en positiv trend.

Hållbar konsumtion och produktion



12.8

Senast 2030 säkerställa att människor överallt har den information och medvetenhet som behövs för en hållbar utveckling och livsstilar i harmoni med naturen.

Furuboda Assistans mål är att:

1. Vara ett föredöme i hur vi lever och verkar hållbart samt att arbeta löpande för ökad kunskap och förståelse om miljöpåverkan till våra kunder, medarbetare och samarbetspartners. Detta ska ske genom att berätta om vårt hållbarhetsarbete. Minst 6 inlägg/händelser ska publiceras under året på Sociala Medier med hållbarhetsinnehåll och därmed få ökad spridning.
2. Hållbarhetsgruppen ska mötas 4 tillfällen per år för att planera hållbarhetsinlägg samt att genomföra en hållbarhetsboost en gång per år.
3. Arbeta för att minska utsläpp av koldioxid från samtliga medarbetares pendling genom att beräkna och mäta koldioxidutsläpp per arbetad timme med målet att öka medvetenheten och uppmuntra till beteendeförändringar. Koldioxidutsläppet per arbetad timme ska successivt minska.
4. Våra drivmedelskostnader per kund och månad ska ej överskrida 50 kr som snittkostnad under ett år.
5. Införskaffa el-bilar senast år 2030.

HUR BRYR VI OSS OM PLANETEN?

Arbetet för att minska klimat- och miljöpåverkan

Hållbar konsumtion och produktion



Mål 12 handlar om att säkerställa strukturer som bidrar till en mer hållbar konsumtion och produktion.

§12.8 Senast 2030 säkerställa att människor överallt har den information och medvetenhet som behövs för en hållbar utveckling och livsstilar i harmoni med naturen.

Konkret engagemang

Vi arbetar löpande för ökad kunskap om miljöpåverkan bland våra kunder, medarbetare och samarbetspartners i syfte att öka både medvetenhet och viljan till utveckling.

Detta sker exempelvis genom en årlig Hållbarhetsboost i april och en årlig hållbarhetsmånad i oktober, och att däremellan via sociala medier sprida tips, tävlingar och inspiration och för att medvetandegöra behovet av hållbarhet.

Vårt engagemang kan även illustreras med flera konkreta exempel;

- Vi ställer miljökrav på leverantörer.
- Vi begränsar våra inköp av varor till endast produkter med låg miljöpåverkan.
- Vi använder miljömärkt el i de lokaler där vi kan påverka leverantören.
- Vi sorterar allt avfall och driver möjligheten till bättre pappershantering och att minska antalet utskrifter.

Samverkan på alla nivåer

I samverkan med företagets ledning utvecklas arbetet i en hållbarhetsgrupp, som består av såväl anställda, som kunder och assistenter.

För att uthålligt minska företagets klimat- och miljöpåverkan behöver frågan fortsätta vara i fokus för styrelsen, men även anställda behöver fortsatt engageras och på sikt även kunder och leverantörer.

Minskning av koldioxidutsläpp

Företagets tjänstebilar är uteslutande hybridbilar, och statistik förs över hur bilar används i tjänsten. Under senare år har en större andel möten skett digitalt.

En fortsatt digitalisering förenklar arbetet och minskar antalet pappersblanketter. Handkassor har digitaliserats och fakturor tas emot digitalt och inom snar framtid helt övergått till endast e-fakturor.

En särskild rapport för beräkning och analys av företagets koldioxidutsläpp presenteras i bilaga 2.

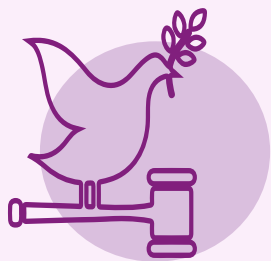


Våra Mål:

1. Vara ett föredöme i hur vi lever och verkar hållbart samt att arbeta löpande för ökad kunskap och förståelse om miljöpåverkan till våra kunder, medarbetare och samarbetspartners. Detta ska ske genom att berätta om vårt hållbarhetsarbete. Minst 6 inlägg/händelser ska publiceras under året på sociala medier med hållbarhetsinnehåll och därmed få ökad spridning.
2. Hållbarhetsgruppen ska mötas 4 tillfällen per år för att planera hållbarhetsinlägg samt att genomföra en hållbarhetsboost en gång per år.
3. Arbeta för att minska utsläpp av koldioxid från samtliga medarbetares pendling genom att beräkna och mäta koldioxidutsläpp per arbetad timme med målet att öka medvetenheten och uppmuntra till beteendeförändringar. Koldioxidutsläppet per arbetad timme ska successivt minska.
4. Våra drivmedelskostnader per kund och månad ska ej överskrida 50 kr som snittkostnad under ett år.
5. Införskaffa el-bilar senast år 2030.



Fredliga och inkluderande samhällen



16.6

Bygga upp effektiva och transparenta institutioner med ansvarsutkrävande på alla nivåer.

Furuboda Assistans mål är att:

1. Samtliga klagomål/synpunkter ska hanteras skyndsamt och återkoppling till vederbörande (ej vid anonyma anmälningar) ska ske inom en månad.
2. Det totala antalet klagomål, avvikelser och visselblåsaralarm ska följas upp årligen under ett särskilt ledningsgruppsmöte.

HUR BRYR VI OSS OM EKONOMI?

Arbetet för att säkerställa hållbar utveckling av ekonomi och styrning

Fredliga och inkluderande samhällen



"Mål 16 handlar om att främja fredliga, rättvisa och inkluderande samhällen."

§16.6 "Bygga upp effektiva och transparenta institutioner med ansvarsutkrävande på alla nivåer."

Transparens i alla led

Vi producerar och presenterar en öppen och transparent, månatlig redovisning av samtliga kostnader för varje enskild kund.

Alla medel som kunden har rätt till redovisas alltså till 100 procent. Detta syftar till att skapa dialog, öppenhet, trovärdighet och förtroende mellan samtliga parter.

Vi har sedan start nära följt Försäkringskassans rekommendationer och infört detta i våra kundavtal. Enligt dessa rekommendationer ska bara 8 procent av intäkterna gå till administration.

Assistenter får ta del av det utrymme som de kan påverka; kompetensutveckling, omkostnader som rör deras arbete, samt insatser som förbättrar arbetsmiljön.

Anställda inom administrationen får kontinuerlig redovisning av den ekonomiska utvecklingen av företaget varje tertiäl.

Varje tertiäl följer även styrelsen upp verksamheten med resultat- och balansrapporter samt nyckeltal som rör verksamhetens olika delar.

I den mån överskott uppstår återinvesteras detta i verksamheten eller används för att möta behov som uppstått hos företagets ägare, Föreningen Furuboda.

Rapportering och visselblåsning

För nyanställda lyfter vi särskilt fram vår riktlinje mot kränkande särbehandling, där vi har nolltolerans mot mobbning och all kränkande behandling, samtidigt som vi arbetar för respekt för den enskildes integritet för både kunder och medarbetare.

Vi har tydliga kanaler för att rapportera in både synpunkter och klagomål. Dessa kanaler finns både för externa parter på hemsidan samt för våra medarbetare och kunder via vårt interna rapporteringssystem. Både klagomål och visselblåsaralarm kan rapporteras anonymt och kan därmed ske helt utan rädsla för represalier.

Samtliga rapporteringssätt syftar till att förebygga felaktigheter och korruption och bidra till Furuboda Assistans utveckling till ett öppet och inkluderande bolag.

Att motverka korruption

Att arbeta med assistans kräver en öppenhets- och ärlighetskultur i alla led. Trots detta kan korruption uppstå närhelst någon vill missbruka sin makt och skapa vinning för egen skull. Företagets kunder skulle i så fall bli mycket utsatta. Mot denna bakgrund är vi särskilt vaksamma kring denna risk och arbetar förebyggande på flera områden

Som anställd har man anmälningsplikt. Man är alltså skyldig att anmäla om en kollega gör något direkt felaktigt gentemot våra kunder. I våra digitala kanaler finns möjlighet att anmäla avvikelser, Lex Sarah, lämna tips och klagomål.

I systemet för tidsredovisning finns även en kanal för anonym visselblåsning, tillgänglig för alla anställda och alla gode män.

För att motverka maktmissbruk bland chefer och anställda i Furuboda Assistans är kunskap, information, utbildning och handledning högst väsentligt.

I övrigt har vi en tydlig attestinstruktion och en delegationsordning. I löpande förvaltning är det en person som godkänner betalningar, och en annan som sänder iväg dessa. Firmateckning sker med "två i förening" så att väsentliga avtal alltid sluts med fler än en person inom företaget.

Att avvikelser, tillbud och arbetsskador rapporteras och diskuteras är grundläggande för oss, och syftar till att bygga en kultur av utveckling.

Våra Mål:

1. Samtliga klagomål/synpunkter ska hanteras skyndsamt och återkoppling till vederbörande (ej vid anonyma anmälningar) ska ske inom en månad.
2. Det totala antalet klagomål, avvikelser och visselblåsaralarm ska följas upp årligen under ett särskilt ledningsgruppsmöte.



BILAGA 1: STATISTIK

Ekonomi och styrning

Nyckeltal	2022	2023	2024
Omsättning, Mkr	170,6	178,6	207,01
Kostnader för administration som del av omsättning, %	9,32	12,49	10,05
Överskott som del av omsättning, %	2,9	0,1	0,4
Soliditet som mått på ekonomisk stabilitet, %	18	17	16,5

Företagets överskott återinvesteras i verksamheten eller används för att möta behov som uppstått hos företagets ägare, Föreningen Furuboda.

Sociala och personalrelaterade förhållanden

Nyckeltal Personal	2022	2023	2024
Personal, omräknat till heltider	249	272	298
Könsfördelning, Män, antal	82	90	100
Könsfördelning, Kvinnor, antal	167	182	198
Andel Män/Kvinnor, %	33/67	33/67	33/67
Sjukfrånvaro, % av omsättningen	2,3	1,9	2,3

Nyckeltal Styrelse	2022	2023	2024
Ledamöter, antal	10	10	10
Ledamöter, Män %	56	56	56
Ledamöter, Kvinnor %	44	44	44

BILAGA 2: STATISTIK

Miljö och klimat: Företagets koldioxidutsläpp



Furuboda Assistans beräknar och rapporterar sina växthusgasutsläpp i enlighet med GHG-protokollets (Greenhouse Gas Protocol) riktlinjer. GHG-protokollet är en internationell standard som används av regeringar, företag och organisationer som ett verktyg för att förstå, kvantifiera och hantera utsläpp av växthusgaser.

Fem principer

Standarden bygger på följande fem principer:

- **Relevans** – rapporteringen ska på ett relevant sätt spegla företagets utsläpp så att den kan fungera som ett beslutsunderlag för användare både internt och externt.
- **Fullständighet** – rapporteringen ska omfatta alla utsläpp inom den angivna systemgränsen och eventuella undantag ska beskrivas och förklaras.
- **Jämförbarhet** – metoden för beräkningar ska vara konsekvent så att jämförelser kan göras över tid. Förändringar i data, systemgränser, metoder eller dylikt ska dokumenteras.
- **Transparens** – all bakgrundsdata, alla metoder, källor och antaganden ska dokumenteras.
- **Noggrannhet** – de beräknade utsläppen ska ligga så nära de verkliga utsläppen som möjligt.

Scope

Vid rapportering enligt GHG-protokollet delas växthusgasutsläppen in i olika områden, även kallat scope, som grupperas efter i vilket sammanhang utsläppen sker.

- **Scope 1** – Direkta utsläpp från delar av verksamheten som företaget har direkt kontroll över. Detta innefattar exempelvis utsläpp från förbränning av fossila bränslen i egna tillverkningsprocesser, utsläpp från egenägda eller leasade fordon samt förbränning i egenägda eller leasade tillgångar för uppvärmning av verksamhetens lokaler.
- **Scope 2** – Indirekta utsläpp från företagets inköp av el, kyla och fjärrvärme, etc.
- **Scope 3** – Övriga indirekta utsläpp såväl uppströms som nedströms.

Beräkningarna i scope 2 kan enligt GHG-protokollet göras med någon av följande metoder:

- **Market-based method:** beräkningar baseras på att den inköpta energin antingen är ursprungsmärkt eller ospecificerad. För ursprungsmärkt energi används en specifik emissionsfaktor, medan emissionsfaktorn för residualmixen används för energi som är ospecificerad.
- **Location-based method:** beräkningar för el baseras på en emissionsfaktor för hela leveransen i kraftnätet. Det vill säga en emissionsfaktor som är specifik för platsen där elen används. Beräkningar för fjärrvärme baseras på en emissionsfaktor för den genomsnittliga produktionen på nationell nivå.

Furuboda Assistans redovisar utsläpp enligt market-based method. Detta innebär att vi använt leverantörsspecifika emissionsfaktorer när dessa varit tillgängliga och svensk residualmix när specifika emissionsfaktorer saknats. För att beräkna utsläppen från fjärrvärmen har en emissionsfaktor för den genomsnittliga fjärrvärmeproduktionen i Sverige använts. Resultaten kan därmed ses som konservativt beräknade.

Avgränsningar

Furuboda Assistans rapporterar samtliga utsläpp i scope 1 och 2 samt delar av scope 3. Rapporteringen av utsläpp i scope 1 och 2 omfattar bilar som vi leasar samt inköp av el och fjärrvärme. Rapporteringen av utsläpp i scope 3 omfattar dels tjänsteresor med anställdas privata bilar samt personalens pendling. För verksamhetsår 2022 rapporterades utsläpp från ledningsgruppens pendling. Denna mätning har för verksamhetsår 2023 och 2024 utökats så att den omfattar samtliga anställda på Furuboda Assistans.

Insamling av data

Aktivitetsdata har samlats in från fakturor, leverantörer, och intern statistik. Aktivitetsdata från inköpt energi har uppskattats baserat på den kontorsyta (m²) som företaget hyr, då både el och uppvärmning ingår i hyran. För att beräkna utsläppen från ledningsgruppens pendling har personer i ledningsgruppen fått uppge hur de vanligtvis pendlar till arbetsplatsen samt uppskatta den totala distansen.

Aktivitetsdata för övriga medarbetare på Furuboda Assistans har samlats in genom en enkät i systemet Tidvis, där frågor ställts om hur medarbetarna pendlar till och från arbetsplatsen, den totala pendlingssträckan samt antal arbetade timmar under arbetsveckan. Totalt svarade 181 personer, vilket motsvarar 30% av medarbetarna på Furuboda Assistans.

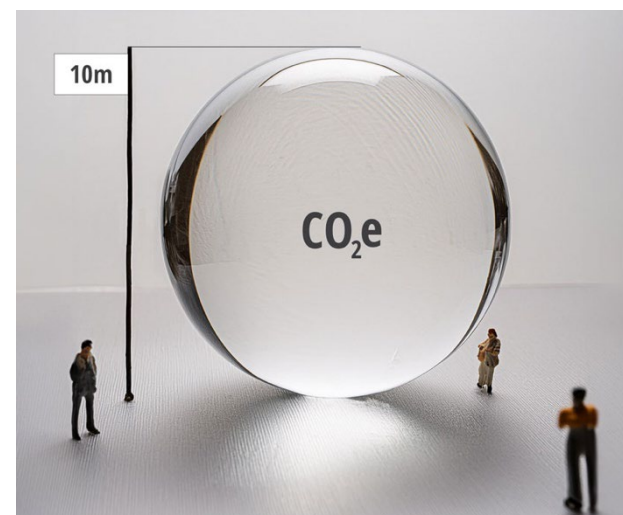
Vår inventering av våra växthusgasutsläpp baseras på de bästa tillgängliga uppgifterna vid publiceringstillfället. I de fall då specifika emissionsfaktorer saknats har generiska emissionsfaktorer använts. Dessa har hämtats från publika databaser framtagna av nationella och internationella myndigheter. Vi strävar efter att kontinuerligt förfinna våra metoder för insamlingen av data såväl som specifika emissionsfaktorer i kommande rapporteringar av våra växthusgasutsläpp.

Resultat

Utsläppen fördelade över scope 1, 2 och 3 redovisas i tabell 1. Våra utsläpp i scope 1 ökade med 16% mellan åren 2022 och 2023. För att mellan åren 2023 och 2024 minska med 23%. Vilket nästan helt uteslutande var till följd av färre medarbetare sista tre månaderna av året och att våra medarbetare reste i tjänst med våra leasade bilar istället för sina egna privata bilar. Våra utsläpp i scope 2 förblev på samma nivå under 2023, totalt 0,2 ton CO₂e, som för år 2022. För 2024 blev resultatet 1,25 ton CO₂e.

Den signifikanta ökningen av utsläpp i scope 3 är till följd av att pendlingen till och från arbetsplatsen utökats från att enbart inkludera ledningsgruppen till samtliga medarbetare på Furuboda Assistans. Våra utsläpp i scope 3 är därmed inte helt jämförbara mellan verksamhetsår 2022 och åren 2023, 2024.

För ledningsgruppens pendling kan vi se att utsläppen minskat från 15,8 ton CO₂e, för 2022, till 14,5 ton CO₂e 2023 och 13,74 ton CO₂e 2024. Detta beror framför allt på att supportkontoret flyttat till Kristianstad. Detta innebär kortare sträckor för lokalkontorens bilkörning till de obligatoriska möten som sker på supportkontoret.



Bilden visar volymen på ett ton koldioxid, CO₂e – ett klot med diametern 10m. Under ett år släpper medel-svensken ut ca 10 ton CO₂e. Det motsvarar då visuellt 10 sådana klot.

Tabell 1. Totala utsläpp för verksamhetsår 2022, 2023 och 2024

Scope	2022*	2023	2024
Scope 1	6,1	7,1	5,46
Scope 2	0,2	0,2	1,25
Scope 3	18,2	380,3	467,95

I denna hållbarhetsrapport redovisar vi utsläpp beräknade enligt både den plats- och marknadsbaserade beräkningsmetoden. I tabell 2 redovisas skillnaderna i utsläpp beroende på beräkningsmetod. I år blev skillnaderna i utsläpp större än föregående år mellan de olika beräkningsmetoderna, eftersom emissionsfaktorn för residualmixen har bytts ut mot Energimarknadsinspektionens. Denna faktor bedöms bättre spegla Sveriges elnät, men har en större påverkan på skillnaden mellan plats- och marknadsbaserade resultaten jämfört med tidigare år.

Tabell 2. Utsläpp enligt plats- och marknadsbaserad beräkningsmetod

	Platsbaserad	Marknadsbaserad
Elektricitet*	0,2	0,1
Fjärrvärme**	0,1	0,1

**Här har vi bytt till ny emissionfaktor från förra året, då denna är mer exakt. Kommentarer är andra emissionfaktor. <https://www.ei.se/om-oss/nyheter/2024/2024-06-05-nu-finns-information-om-residualmix-for-2023>*

***Utsläppsberäkningarna för fjärrvärme har baserats på en emissionsfaktor för genomsnittlig fjärrvärme producerad i Sverige, då emissionsfaktorer för den leverantörsspecifik fjärrvärme såväl som svensk residualmix saknats.*

Resultatet av utsläppsberäkningarna för 2024 visar tydligt att våra mest signifikanta utsläpp genereras i scope 3. Körning i tjänst, både i form av utsläpp från våra leasade bilar samt tjänsteresor med anställdas privata bilar, utgör viktiga utsläppskällor i förhållande till de utsläpp som sker från vår energiförbrukning. Det blir däremot tydligt att utsläppen från personalens pendling till och från arbetsplatsen är den utsläppskälla som bör adresseras på sikt för att minska verksamhetens totala utsläpp.

Tabell 3. Fördelning över scope 3 för verksamhetsår 2022, 2023 och 2024

Kategori	2022	2023	2024
Tjänsteresor	2,4	1,5	3,93
Personalens pendling	15,8	364,3	464,02

Resultat och nyckeltal

Resultatet från klimatberäkningarna för verksamhetsår 2024 visar tydligt att de mest betydande utsläppen uppstår vid pendlingen till och från våra kunder. I vår strävan att fortsätta växa på ett hållbart sätt, följer vi ett nyckeltal – utsläpp av kg CO₂e per arbetad timme – för att noggrant övervaka och styra våra indirekta utsläpp.

Detta mått ger oss en fördjupad förståelse för vår tjänsts klimatavtryck och möjliggör riktade insatser mot en verksamhet där vi minskar vårt relativa utsläpp parallellt med att vi växer. För 2023 är detta nyckeltal 0,61 kg CO₂e per arbetad timme, baserat på att en medarbetare i genomsnitt arbetar 21,2 timmar per arbetsvecka. För 2024 är detta nyckeltal 0,6 kg CO₂e per arbetad timme, baserat på att en medarbetare i genomsnitt arbetar timmar/arbetsvecka.