Vi på Furuboda Assistans vill vara ett föredöme i handling, inte bara ord.

FURUBODA assistans

HÅLLBARHETSRAPPORT 2025

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 9
Jämställdhet 11
Arbetet för mänskliga rättigheter 11

HUR BRYR VI OSS OM PLANETEN? 13

Arbetet för att minska klimat- och miljöpåverkan 13

HUR BRYR VI OSS OM EKONOMI? 15

Fredliga och inkluderande samhällen 15

BILAGA 1: STATISTIK 16

Ekonomi och styrning 16
Sociala och personalrelaterade förhållanden 16

BILAGA 2: STATISTIK 17

Miljö och klimat: Företagets koldioxidutsläpp 17
Fem principer 17
Scope 17
Resultat 18
Mål och nyckeltal 19

INTRODUKTION

Vårt arbete för social, miljömässig och ekonomisk hållbarhet

Hållbarhet är inte ett sidoprojekt i Furuboda Assistans – det är en integrerad del av vår kärnverksamhet. Vårt uppdrag enligt LSS bygger på mänskliga rättigheter, delaktighet och respekt. Under 2025 har vi fortsatt utveckla vårt arbete för att vara ett föredöme inom personlig assistans.

Genom att förena socialt ansvar, minskad klimatpåverkan och transparent ekonomisk styrning stärker vi både vår kvalitet och vår långsiktiga stabilitet. Vi gör det tillsammans – med kunder, medarbetare, styrelse och samarbetspartners.

Denna rapport sammanfattar vårt hållbarhetsarbete och våra prioriterade mål framåt.

"Vi strävar efter att visa vägen i hållbarhet, där människor, miljö och ekonomi går hand i hand."

Vi vill vara ett föredöme – i handling, inte bara ord

“Genom att skapa goda arbetsvillkor, minska vår klimatpåverkan och hantera vår ekonomi med noggrannhet och transparens tar vi ansvar för helheten. Hållbarhet är en integrerad del av vårt uppdrag. Vi arbetar systematiskt och långsiktigt för att stärka både människor, miljö och verksamhetens stabilitet.

Utifrån Furuboda Assistans förutsättningar gör vi medvetna val, prioriterar rätt och tar ansvar – varje dag”

Stärkt ekonomisk hållbarhet genom utveckling

Ett viktigt steg i vår långsiktiga ekonomiska hållbarhet är etableringen av **Furuboda Städ & Seniorservice**. Genom denna satsning breddar vi verksamheten, skapar nya arbetstillfällen och bygger en stabilare intäktsbas. Det stärker koncernens motståndskraft, minskar sårbarhet och ger oss bättre förutsättningar att fortsätta utveckla kvaliteten inom personlig assistans.

Ekonomisk hållbarhet för oss handlar om mer än resultat – det handlar om långsiktig stabilitet, ansvarsfull styrning och att skapa värde som kan återinvesteras i verksamheten.

Tydlig koppling till Agenda 2030

Vår ambition är att med ökad skärpa och tydligare uppföljning bidra till en hållbar utveckling inom de områden där vi har störst påverkan.

Vi arbetar i linje med Agenda 2030 och fokuserar särskilt på:

2025 i korthet

Goda arbetsvillkor

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

100%

216Mkr

i omsättning

Totala utsläpp

CO_2e

S1 - 3,08
S2 - 0,09
S3 – 410,46

54%

I styrelsen

46%

34%

Personal

66%

585

anställda

+12,1%

utförda timmar

649 531 h (2025)
619 979 h (2024)

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. Erbjuda kontinuerlig kompetensutveckling, med minst två utbildningstillfällen per år för samtliga medarbetare.

HUR BRYR VI OSS OM MÄNNISKOR?

Social hållbarhet – Goda arbetsvillkor och aktiv inkludering

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 med över 650 medarbetare. Våra anställda ska känna sig uppskattade, trygga och värdefulla. Alla ska ha rätten att "vara den man är", och personer med funktionsnedsättning inkluderas både i styrelse, ambassadörsroller och i våra processer – från rekrytering till hållbarhetsarbete.

Engagemang för goda arbetsvillkor
Vi är medlemmar i Fremia och stödjer kampanjen "Rimliga villkor" för att säkerställa rättvisa löner och arbetsvillkor. Genom systematiskt arbetsmiljöarbete, riskbedömningar, skyddsronder och tydliga rutiner för rehabilitering främjar vi hälsa och välmående.

Hälsa och välmående
Våra chefer är lyhörda för både fysisk och psykisk hälsa, och alla medarbetare erbjuds friskvård och vid behov finns tillgång till företagshälsovård. Vi arbetar kontinuerligt för en trygg och säker arbetsmiljö, där förebyggande åtgärder och uppföljning av tillbud är en självklar del av vardagen.

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

"Alla ska känna sig trygga, värdefulla och inkluderade i arbetslivet, oavsett förutsättningar."

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, brandskydd 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.

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.

HUR BRYR VI OSS OM MÄNNISKOR?

Minskad ojämlikhet – alla inkluderas

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.”

Inkluderande arbetsmiljö
Hos Furuboda Assistans får många sitt första jobb oavsett bakgrund, erfarenhet eller utbildning. Språkkunskaper, gott bemötande och respekt för olikheter är grunden för en inkluderande kultur.

Aktivt arbete med mångfald
Vi integrerar mångfald och inkludering i alla delar av verksamheten – från rekrytering och introduktion till regelbundna arbetsplatsträffar. Våra policys mot kränkande särbehandling säkerställer att alla känner sig trygga och värdefulla.

Gemenskap och delaktighet
Vi främjar delaktighet genom event och aktiviteter som stärker samhörighet och uppskattning av olikheter, både för medarbetare och kunder.

”Vi skapar möjligheter för alla att delta och bidra, och värdesätter mångfaldens styrka."

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 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 och 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.

HUR BRYR VI OSS OM MÄNNISKOR?

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.

Inkluderande arbetsmiljö
Alla människor ska få ”vara den man är”. Vi arbetar aktivt med inkluderande möten, processer och rekrytering, samt en jämställdhetsplan med riktlinjer mot kränkande särbehandling. Vi uppmuntrar kompetensutveckling och karriärmöjligheter för alla och strävar efter en balanserad könsfördelning i styrelse, ledning, administration och bland medborgare.

Uppföljning och utveckling
Årlig lönekartläggning och medarbetarundersökning används för att identifiera förbättringsområden och stärka jämställdheten i praktiken.

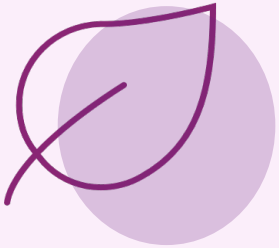
Mänskliga rättigheter
Vår verksamhet vilar på Lagen om stöd och service (LSS) och FB:s deklaration om mänskliga rättigheter. Värdegrund och likabehandlingsplan säkerställer att alla kunder och medarbetare behandlas rättvist och med respekt. Opinionsbildning kring kunders rättigheter sker i samarbete med ägaren, Föreningen Furuboda, och vi följer noggrant lagstiftning och avtal för anställdas rättigheter och skyldigheter,

”Lika rättigheter och möjligheter är grunden för ett arbetsliv där alla kan vara sig själva.”

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 på er.
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 ökar medvetenheten om miljöpåverkan bland kund, medarbetare och samarbetspartner genom aktiviteter som:

- Årlig Hållbarhetsboost i april och hållbarhetsmånad i oktober.
- Tips, tävlingar och inspiration via sociala medier under året

Vi gör konkreta val i verksamheten:

- Ställer miljökrav på leverantörer
- Begränsar inköp till produkter med låg miljöpåverkan
- Använder miljömärkt el där möjligt
- Sorterar avfall och minskar pappersanvändning

Dessa åtgärder stärker vår miljöprestanda och skapar förutsättningar för en långsiktigt hållbar verksamhet.

”Genom medvetna val i vardagen och verksamheten minska vi vår klimatpåverkan.”

Samverkan på alla nivåer
Hållbarhetsarbetet drivs i en tvärfunktionell hållbarhetsgrupp med representanter från medarbetare, kunder och assistenter. För att långsiktigt minska klimat- och miljöpåverkan är det avgörande att både styrelse, medarbetare, kunder och leverantörer fortsätter vara engagerade.

”Tillsammans – med medarbetare, kunder och leverantörer – skapar vi hållbara lösningar.”

Minskning av koldioxidutsläpp

- Alla tjänstebilar är hybridbilar och användningen följs kontinuerligt.
- En större andel möten sker digitalt, vilket minskar resor och utsläpp.
- Digitalisering av handkassor, fakturor och pappersblanketter minskar resursanvändning.

En detaljerad rapport över företagets koldioxidutsläpp finna i **bilaga 2**, vilket gör det möjligt att följa och analysera utvecklingen.

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 hållbarhersinnehåll och därmed få ökad spridning.

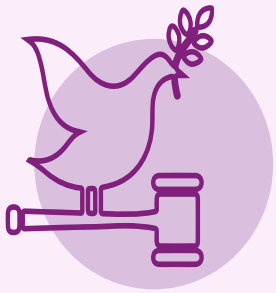
2 Hållbarhetsgruppen ska mötas 4 tillfällen per år för att planera hållbarhetsinlägg samt att genomföra en Hållbarhetsboost en gång per år.

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 visselblåsarlarm ska följas upp årligen under ett särskilt ledningsgruppsmöte.

HUR BRYR VI OSS OM EKONOMI?

Arbetet för att säkerställa hållbar utveckling av ekonomi och styrning

Hållbar konsumtion och produktion

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 och ekonomisk styrning

- Månadsvis redovisas samtliga kundkostnader till 100 %, i linje med Försäkringskassans rekommendationer.
- Assistenter och administrativ personal har insyn i resurser för kompetensutveckling, arbetsmiljö och verksamhetsutveckling.
- Styrelsen följer upp verksamheten varje tertial med resultat- och balansrapporter, och eventuellt överskott återinvesteras i verksamheten eller används för Föreningen Furubodas behov.

Rapportering och visselblåsning

- Nolltolerans mot kränkande särbehandling och mobbning.
- Kanaler för rapportering av synpunkter, klagomål och visselblåsarlarm finns internt och externt, med möjlighet till anonymitet.
- Alla medarbetare har anmälningsplikt vid felaktigheter gentemot kunder.

Förebyggande av korruption och maktmissbruk

- Öppenhets- och ärlighetskultur genomsyrar verksamheten.
- Tydlige rutiner för attest, delegationsordning och firmateckning (”två i förening”) säkerställer kontroll och ansvar.
- Avvikelser, tillbud och arbetsskador rapporteras och diskuteras systematiskt för att stärka en kultur av lärande och utveckling.

”Transparens, ansvar och etik är hjärtat i vår ekonomiska och administrativa styrning.”

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 visselblåsarlarm ska följas upp årligen under ett särskilt ledningsgruppsmöte.

BILAGA 1: STATISTIK

Ekonomi och styrning

Nyckeltal	2022	2023	2024	2025
Omsättning, Mkr	170,6	178,6	207,01	216
Kostnader för administration som del av omsättning, %	9,32	12,49	10,05	9,1
Överskott som del av omsättning, %	2,9	0,1	0,4	0,7
Soliditet som mått på ekonomisk stabilitet, %	18	17	16,5	16

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	2025
Personal, omräknat till heltider	249	272	298	328
Könsfördelning, Män, antal	82	90	100	113
Könsfördelning, Kvinnor, antal	167	182	198	215
Andel Män/Kvinnor, %	33/67	33/67	33/67	34/66
Sjukfrånvaro, % av omsättningen	2,3	1,9	1,6	1,3

Nyckeltal Styrelse	2022	2023	2024	2025
Ledamöter, antal	10	10	10	11
Ledamöter, Män %	56	56	56	54
Ledamöter, Kvinnor %	44	44	44	46

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 tillverknings-processer, 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 emissions-faktorer 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, 2024 och 2025 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 (m^2) 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 151 personer, vilket motsvarar 26% (30% föregående år) 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 förfina våra metoder för insamlingen av data såväl som specifika emissionsfaktorer i kommande rapporteringar av våra växthusgas-utsläpp.

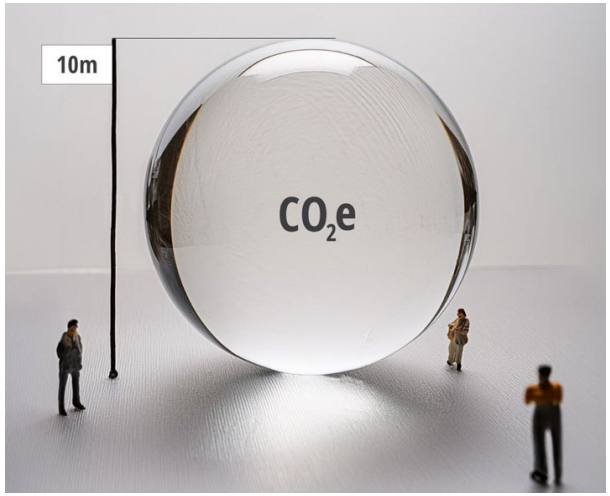
Resultat

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% och har ytterligare minskat med 44% 2025. Vilket är ett resultat av att våra medarbetare reste i tjänst med våra leasade bilar, ej privata, samt kör mindre och har i stället ökat antalet digitala möten.

Våra utsläpp i scope 2 har också minskat med 0,8%. För 2025 blev resultatet 0,1 ton CO_2e.

Den signifikanta ökningen av utsläpp i scope 3 från år 2023 till 2024 är till följd av att pendlingen till och från arbetsplatsen utökats från att enbart inkludera ledningsgruppen till samtliga medarbetare på Furuboda Assistans. För 2025 har utsläppen minskat med 13%.

Detta är en fortsatt effekt av 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, 2024, 2025

Scope	2022*	2023	2024	2025
Scope 1	6,1	7,1	5,46	3,08
Scope 2	0,2	0,2	1,25	0,09
Scope 3	---	380,3	467,95	410,46

I denna hållbarhetsrapport redovisar vi utsläpp beräknade enligt både den plats- och marknadsbaserade beräkningsmetoden. I tabell 2 redovisas skillnaderna i utsläpp beroende på beräknings-metod. 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

https://www.ei.se/om-oss/nyheter/2024/2024-06-05-nu-finns-information-om-residualmix-for-2023 OBS Samma emissionsfaktor som 2024. Finns inga nya siffror att tillgå vid tidpunkt då denna hållbarhetsrapport producerades.

***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 2025 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, 2024, 2025

Kategori	2022	2023	2024	2025
Tjänsteresor	2,4	1,5	3,93	5,52
Personalens pendling	15,8	364,3	467,95	410,46

Resultat och nyckeltal

Resultatet från klimatberäkningarna för verksamhetsår 2025 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 CO_2e 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.