



CSR-rapport 2025

Rapport om Corporate Social Responsibility

Sammen om sundhed og trivsel

For tre år siden satte vi os et ambitiøst mål om at tænke bæredygtighed ind i alt, hvad vi gør. Det er en rejse, som vi stadig er på, og vi skal med omtanke og udvikling hele tiden blive bedre, men jeg er stolt over at se, hvor langt vi er kommet.

En bæredygtighedsstrategi må ikke kun blive ord på et stykke papir. Den skal ud at leve i organisationen. Når jeg ser på alle de gode initiativer, som foregår ude i driften, er det meget tydeligt for mig, at medarbejderne har taget visionen til sig. Uanset om det drejer sig om affaldssortering, genbrug af elektronik eller kreative idéer til brug af mindre engangsudstyr, så gør alle indsatser, store som små, en forskel.

”Hej Trivsel” styrker unges trivsel

I oktober 2025 havde jeg den store fornøjelse – sammen med tre psykologer fra Aleris PP og Skoleglæde.nu – at skyde undervisningsforløbet ”Hej Trivsel” i gang for 7. og 8. klasser på Skovshoved Skole i Charlottenlund.

Det er et CSR-projekt, som står mit hjerte nært, da alt for mange unge desværre mistrives i dag, og det vil vi i Aleris gerne være med til at forebygge. Sammen med Skoleglæde.nu har vi derfor udviklet undervisningsforløbet ”Hej Trivsel”, der bringer mental sundhed ind i folkeskolen. I et 2-ugers forløb arbejder eleverne i udskolingen med trivsel, fællesskab og

håndtering af svære følelser. Når vi møder unge dér, hvor de er, og giver dem et sprog for det, der kan være svært, bidrager vi til at styrke deres mentale robusthed længe før problemerne vokser sig store. Forløbet er gratis for alle skoler og blev lanceret på seks skoler i 2025. Jeg glæder mig til at følge projektet de næste par år, hvor Aleris’ psykologer drager videre ud i landet med ”Hej Trivsel”.

Mental sundhed tæt på patienterne

Mental sundhed har i det hele taget fået en stor plads i Aleris. I 2025 har vi udbygget vores tilbud inden for psykologisk og psykiatrisk behandling og åbnet to nye klinikker i Kalundborg og Ringsted. Mere end 150 psykologer og 20 psykiatere hjælper dagligt børn, unge og voksne med psykiske helbredsudfordringer enten i en af de mange klinikker landet over eller online, hvor erfarne psykologer sidder klar 365 dage om året, når det passer bedst ind i en travl hverdag.

Vælg klogt i behandlingen

Forebyggelse spiller i dag en central rolle i Aleris. Det gælder ikke kun i Aleris Health, som tilbyder forebyggende helbredsundersøgelser til private og virksomheder, men også når det kommer til behandling af skader i bevægeapparatet.

I sundhedssektoren taler man i disse år meget om at vælge klogt – at vælge den behandling, der giver den bedste effekt

med mindst muligt indgreb for patienten. Det princip arbejder vi aktivt efter i Aleris.

Derfor har vi styrket vores tværfaglige samarbejde og integreret fysioterapi som en naturlig del af vores patientforløb. I dag er Aleris Fysioterapi en del af vores tilbud på vores fire største lokationer, hvor læger og fysioterapeuter arbejder tæt sammen om at vurdere den bedste behandling. Ofte kan målrettet træning være første skridt, og i nogle tilfælde gøre en operation unødvendig.

Sundhed starter hos os selv

Som sundhedsvirksomhed må vi selv gå foran. Vi ønsker at være en sund arbejdsplads, hvor bevægelse og fællesskab er en naturlig del af hverdagen. Med adgang til træningsfaciliteter, fælles træning, løb og små initiativer i arbejdsdagen arbejder vi aktivt for at skabe god trivsel og sundhed blandt vores medarbejdere. Et af de nye initiativer, som vi arbejder på at implementere i 2026, er et tilbud om sundhedstjek til alle fastansatte medarbejdere. Mit håb er, at det kan give medarbejderne viden og indsigt til at træffe gode og sunde valg.

For mig er det vigtigt, at vi i Aleris tager ansvar ikke kun for behandling, men også for forebyggelse og trivsel.

Michael Gram Kirkegaard
CEO, Aleris Danmark



Indholdsfortegnelse

Introduktion

Brev fra CEO.....	2
Vores forretningsområder.....	4
CSR-strategi 2025.....	6

01 – Ansvarlig samfundsaktør

Ansvarlig samfundsaktør.....	8
Highlights 2025 og fokuspunkter 2026.....	9
Kvalitet med udgangspunkt i patientens oplevelse.....	10
Vi lytter hver dag.....	11
Faglighed og samarbejde på tværs af Norden.....	12
Vælg klogt i behandlingen.....	13
LUP 2025 bekræfter høj patienttilfredshed hos Aleris.....	14
Fire danske projekter modtog midler fra AlerisFonden.....	15
Aleris Fertility deltager i vigtig forskning.....	18
Ny metode giver hurtigere genoptræning.....	19
Mental trivsel på skoleskemaet.....	21
Hej Trivsel er populært.....	22
Digital sundhed tæt på patienterne.....	23
Digitalt gruppeforløb for voksne med ADHD/ADD.....	24
Social ansvarlighed i praksis.....	25
Aleris bidrager til uddannelse af fremtidens læger.....	26
Fysioterapeutstuderende i praktik hos Aleris.....	27
Det støttede Aleris i 2025.....	28

02 – Ansvarlig arbejdsgiver

Ansvarlig arbejdsgiver.....	31
Highlights 2025 og fokuspunkter 2026.....	32
Medarbejdertrivsel.....	33
Arbejds miljø i udvikling.....	34
Psykologisk tryghed styrker samarbejdet.....	35
Sådan udvikler vi stærkere teams.....	36
Lige muligheder i Aleris.....	37
Det grå guld gør en forskel.....	38
Stærkere sammen i træning på jobbet.....	40
Sundhed, der samler os.....	41

03 – Ansvarlig producent

Ansvarlig producent.....	43
CO ₂ -udledning i Aleris.....	44
Grønnere anæstesi.....	45
Energi- og klimasyn på alle lokationer.....	46
Bæredygtig opgradering af vores MR-scanner.....	48
Fertilitet med omtanke.....	49
Mange små tiltag gør en stor forskel.....	50

04 – Antikorruption

Etik & antikorruption.....	52
----------------------------	----

05 – Appendiks

Environment: Klima- og miljødata.....	54
Social: Menneskerettigheder og sociale forhold.....	55
Governance: Ledelsesdata.....	56



Denne rapport er en del af Aleris' ledelsesberetning og udgør den lovpligtige redegørelse om samfundsansvar for perioden 1. januar til 31. december 2025, jf. årsregnskabslovens §§ 99a

Tip! Klik på ovenstående artikler og anvend **Til indholdsfortegnelsen** i øverste højre hjørne for at navigere rundt.

Vores forretningsområder

Aleris er Danmarks største private sundhedsvirksomhed. Vores sundhedstilbud spænder fra forebyggelse til diagnostik og behandling inden for både fysisk og mental sundhed.



20.200
operationer

Medicinsk og kirurgisk behandling

På vores syv hospitaler i hele landet tilbyder Aleris undersøgelse og behandling inden for mere end 30 specialer.



69.000
scanninger

Røntgen og scanning

Hos Aleris tilbyder vi røntgen, CT-scanning, DEXA-scanning, MR-scanning, ultralydsscanning og mammografi.



62.000
konsultationer

Mental sundhed

Hos Aleris PP hjælper erfarne psykologer og psykiatere børn, unge og voksne til bedre trivsel.



3.700
operationer

Plastikkirurgi

Aleris er Danmarks største aktør inden for plastikkirurgi med fokus på kvalitet, sikkerhed og naturlige resultater.



4.000
undersøgelser

Helbredsundersøgelser

Aleris Health tilbyder en bred vifte af forebyggende helbredsundersøgelser til private og virksomheder.



283
babyer

Fertilitetsbehandling

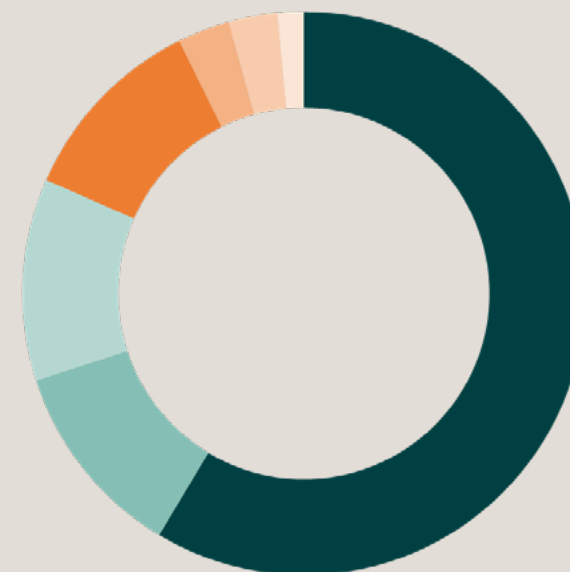
Hos Aleris Fertility hjælper vores specialister mennesker med at opfylde ønsket om at blive forældre.



18.000
vævsprøver

IN-LAB

Danmarks eneste privatejede patologilaboratorium med hurtige svar på histologiske og cytologiske prøver.



● Medicinsk og kirurgisk behandling	58,6 %
● Røntgen og scanning	11,4 %
● Mental sundhed	11,6 %
● Plastikkirurgi	11,1 %
● Helbredsundersøgelser	3,0 %
● Fertilitetsbehandling	2,8 %
● IN-LAB	1,5 %

Aleris Hospitalers score på Trustpilot



4,3

Fremragende

Baseret på 2185
patientanmeldelser

Her finder du Aleris



237.000
kundebesøg

97 % vil
anbefale
Aleris



1.100
medarbejdere

97 % føler sig
motiveret

CSR-strategi

Som Danmarks førende, private sundhedsvirksomhed er vores primære samfundsopgave at tage vare på danskernes og vores medarbejderes sundhed og trivsel, og i det arbejde efterlade så lille et klimaaftryk som muligt – både for vores skyld og for fremtidige generationer.

Aleris har siden 2013 været tilsluttet FN's Global Compact-principper, som er verdens største initiativ for at udbrede samfundsansvar inden for både sociale og miljømæssige forhold verden over.

Vi har med udgangspunkt i FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling valgt at fokusere vores CSR-strategi omkring 3 vigtige ledestjerner, der hjælper os med at målrette vores aktiviteter i de projekter, hvor vi mener, at vi kan gøre den største forskel for kloden og samfundet.

Vi støtter og respekterer beskyttelsen af de internationalt anerkendte menneskerettigheder og har fokus på at sikre, at vi ikke medvirker til krænkelse heraf. Alle mennesker er lige meget værd og skal mødes på samme måde uanset alder, køn, funktionsnedsættelse, seksuel orientering, religion, politisk ståsted, social baggrund, nationalitet og etnisk oprindelse. Det gælder både medarbejdere, kunder og opdragsgivere.

Vores tre ledestjerner



Ansvarlig arbejdsgiver

Fremme ligestilling og mangfoldighed
Sikre et sundt og meningsfuldt arbejdsliv



Ansvarlig producent

Reducere CO₂-udledning
Bevare naturens ressourcer



Ansvarlig samfundsaktør

Tage ansvar for sundheden i DK
Udvide social ansvarlighed



01

Ansvarlig samfundsaktør



Ansvarlig samfundsaktør

At være en ansvarlig samfundsaktør betyder, at vi ønsker at tage medansvar for udviklingen af det danske sundhedsvæsen og sikre hurtig behandling og forebyggelse af høj kvalitet til alle danskere. Det betyder også, at vi vil tage et samfundsansvar for uddannelse og favne mennesker på kanten af arbejdsmarkedet. Bæredygtighedsmål 3 og 4 danner grundlag for vores bestræbelser på at være en ansvarlig samfundsaktør.



Tage ansvar for sundhed i Danmark

En del af Danmark

Sundhed er og skal være en opgave, vi er fælles om at løfte, og hos Aleris tager vi gerne det ansvar på os. Det er vores vigtigste opgave at skabe tryghed og tillid og sikre udredning og behandling i højeste kvalitet. Vi har en konkret ambition om, at minimum 90 % af vores kunder ønsker at anbefale os til andre.

Et sundt liv

Vi ønsker at medvirke til at forbedre folkesundheden, så danskerne kan leve et liv i mental og fysisk balance.

Forskning og innovativ udvikling

Vi har en ambition om og vilje til at drive forandring med henblik på at skabe nye og bedre måder at bidrage til øget sundhed og et bedre sundhedsvæsen i fremtiden.

Vi vil udvikle digitale sundhedsløsninger, som gør sundhed lettere tilgængelig og herigennem hjælpe mennesker til et bedre og sundere liv.



Social ansvarlighed

Uddannelse af sundhedspersonale

Vi ser det som vores samfundsmæssige ansvar at tage aktivt del i uddannelsen af sundhedspersonale herunder sundhedsadministrative koordinatore (SAK), sygeplejersker, speciallæger, psykologer og fysioterapeuter på vores hospitaler. Vores erfarne personale og høje faglighed bidrager til et godt læringsmiljø, og vi ønsker at bidrage endnu mere til dette.

Inkluderende arbejdsplads

Vi ser det som en del af vores samfundsansvar at hjælpe personer, der har brug for hjælp til at komme tilbage på arbejdsmarkedet. Vi tror på, at det skaber en inkluderende arbejdsplads med plads til mangfoldighed. Det kan være i form af arbejdsprøvetagning, fleksjob eller seniorordninger.

Risici

I vores daglige arbejde har vi stort fokus på at behandle alle vores kunder ligeværdigt, respektfuldt og med den højeste kvalitet. Dette monitoreres kontinuerligt gennem kundetilfredshedsmålinger og håndtering af serviceklager.

Vi ser lige adgang til sundhedsydelser og uddannelse af sundhedspersonale som en central faktor for at sikre menneskerettighederne og lige adgang til sundhed. I det vores forretningsidé hviler på at give mulighed for et sundere og bedre liv, er dette et område, hvor vi kan gøre en positiv forskel.

De største risici for vores forretning kan findes i vores leverandørkæde, hvor der potentielt kan være udfordringer med overholdelse af menneskerettigheder. For at imødekomme dette skal vores primære leverandører ved aftaleindgåelse underskrive en Code of Conduct, der bl.a. omfatter tvangsarbejde, børnearbejde og anti-diskrimination.



Highlights 2025

- I 2025 har vi haft 30 sundhedsfaglige studerende i praktik. Vi tilbyder også fleksjob og arbejdsprøvning til personer med behov for en alternativ vej til arbejdsmarkedet.
- Aleris har sammen med Skoleglæde.nu udviklet Hej Trivsel for at styrke unges mentale trivsel. I 2025 lancerede vi forløbet på seks skoler, hvor Aleris' psykologer mødte eleverne og gav dem redskaber til at håndtere svære følelser.
- Vi ønsker at bidrage til fremtidens sundhedsvæsen og støtter derfor vores medarbejdere i forsknings- og udviklingsprojekter. I 2025 har AlerisFonden ydet støtte til fire danske projekter.
- I 2025 har Aleris støttet en række gode formål herunder Cycling-4Cancer, Hjertegalla, Danmarks Indsamlingen, Årets Førstehjælper, Julemærkemarchen og FodboldtrøjeFredag.

Fokuspunkter 2026

- I 2026 vil vi fortsætte det gode arbejde med Hej Trivsel i samarbejde med Skoleglæde.nu og bringe trivselsforløbet ud til seks nye skoler, så endnu flere elever i 8. klasse får redskaber til at styrke deres mentale trivsel.
- Vi ønsker at bidrage aktivt til uddannelsen af fremtidens sundhedspersonale i samarbejde med det offentlige sundhedsvæsen. Vores ambition er, at sundhedspersonale under uddannelse udgør mere end 5 % af vores samlede FTE.
- Vi vil fortsat arbejde for en inkluderende arbejdsplads med plads til alle. Vores mål er, at medarbejdere i fleksjob og praktik skal udgøre mere end 2 % af FTE.
- Forskning og innovation er en vigtig del af vores ambition om at bidrage til fremtidens sundhedsvæsen. I 2026 er målet at investere 1,5 % af omsætningen i forskning og udvikling, bl.a. via AlerisFonden og deltagelse i konferencer.

Kvalitet med udgangspunkt i patientens oplevelse

Kvalitet er ikke et særskilt indsatsområde, men et grundlæggende princip i vores måde at arbejde på hver dag og på tværs af organisationen.

For os starter kvalitet med patientens oplevelse. Vi arbejder hver dag for, at vores patienter får den bedst mulige undersøgelse og behandling. Det handler både om høj faglighed og om at blive mødt med respekt, tydelig kommunikation og professionel service. Vores mål er, at patienterne oplever veltilrettelagte forløb, høj grad af medinddragelse og tryghed hele vejen.

Vi følger systematisk op på de kliniske resultater af vores behandlinger. Med patientens samtykke indsamler vi data om effekt, komplikationer og eventuelle bivirkninger. Den viden bruger vi aktivt til at justere metoder og arbejdsgange, så vi opnår den bedst mulige effekt med færrest mulige risici for den enkelte patient.

Datadrevet kvalitetsudvikling

Vi anvender realtidsdata som et aktivt ledelsesværktøj og har i 2025 yderligere skærpet vores interne kvalitetskrav og taget nye analyseværktøjer i brug. Det styrker vores arbejde med at sikre hvert enkelt patientforløb og understøtter et ensartet, højt kvalitetsniveau på tværs af Aleris' hospitaler og klinikker i Danmark.

Vi har bl.a. indført en mere ensartet registrering af afvigelser. Det giver bedre mulighed for at analysere data på tværs af organisationen og identificere mønstre, som kan forebygge utilsigtede hændelser.





97 %
af vores patienter
er tilfredse eller
meget tilfredse

Vi lytter hver dag

Hos Aleris møder vi hver dag mennesker i forskellige livssituationer. Nogle er nervøse, andre har ventet længe på afklaring. Fælles for dem alle er behovet for tryghed og tillid. Det er kernen i vores kundeløfte: Du skal føle dig velkommen og i trygge hænder hos os.

For at sikre, at vi lever op til det løfte, følger vi patienternes oplevelser tæt. På alle vores hospitaler og klinikker kan patienter give en hurtig vurdering af deres besøg via vores HappyOrNot-terminaler. Med et enkelt tryk deler de deres umiddelbare oplevelse. Den direkte feedback giver os mulighed for at reagere hurtigt, hvis noget ikke lever op til vores standard. De seneste opgørelser viser, at 97 % af vores patienter er tilfredse eller meget tilfredse.

Vi supplerer den daglige feedback med mere dybdegående tilfredsundersøgelser. Patienterne bliver både spurgt kort efter deres operation og igen seks måneder senere. På den måde får vi indsigt i hele forløbet fra første møde til resultatet af behandlingen. I 2025 var vores cNPS-score 84.

Den løbende dialog med patienterne er et vigtigt grundlag for vores kvalitetsarbejde og hjælper os med at forbedre både den faglige indsats og den samlede oplevelse.

Fælles retning gennem specialeråd

Er du patient hos Aleris, skal du møde samme faglige tilgang og kvalitet, uanset hvilken af vores lokationer, du besøger. Derfor arbejder vi ud fra fælles retningslinjer og standarder på tværs af alle hospitaler og klinikker.

Den faglige udvikling og kvalitetssikring er forankret i Aleris' specialeråd. I hvert af vores 30 specialer mødes speciallægerne løbende for at drøfte faglig udvikling, vurdere behov for justering af kliniske retningslinjer og følge op på resultater fra vores kvalitetsmålinger. Specialerådene er dermed et centralt forum for vidensdeling og faglig sparring og bidrager til sammenhæng og ensartethed i patienttilbuddet på tværs af Aleris.

I det seneste år har specialerådene haft øget fokus på erfaringsudveksling og anvendelse af ny viden fra den faglige litteratur. Det har ført til konkrete tiltag og justeringer, som er med til at styrke kvaliteten i behandlingen på tværs af organisationen.



Faglighed og samarbejde på tværs af Norden

Aleris-koncernen har mere end 5.000 sundhedsmedarbejdere i hhv. Sverige, Norge og Danmark. Det giver de bedste forudsætninger for at skabe stærke, faglige netværk, der kan drøfte best practice i patientbehandling og database-ret kvalitetsarbejde samt udviklingsområder inden for de forskellige specialer.

Et godt eksempel på dette er Aleris' konference om hofte- og knæalloplastik, hvor flere af vores dygtige, danske alloplastikkirurger deltog sammen med specialister fra Sverige og Norge.

Det blev til to gode dage med internationale oplægsholdere og bidrag fra kolleger på tværs af hele Aleris, hvor der bl.a. blev tid til at drøfte robotkirurgi som et udviklingsområde for fremtiden.

Vi sætter stor pris på, at vi i Aleris har muligheden for et skandinavisk, lægefagligt forum, hvor vi kan drøfte både klimabelastning i ortopædkirurgien og de udviklingsområder, der skal sikre, at vi også i fremtiden leverer den bedste behandlingskvalitet” – siger Carsten Tollund, kvalitets- og driftsdirektør.

Vælg klogt i behandlingen

I sundhedsvæsenet er der i disse år et stigende fokus på at "vælge klogt". Vi skal vælge den behandling, der giver den bedste effekt med mindst mulig indgreb for patienten.

Det gælder ikke mindst inden for lidelser i bevægeapparatet, hvor forskning i stigende grad viser, at målrettet træning og konservativ behandling i mange tilfælde kan være et bedre førstevalg end operation. I Aleris er den tilgang blevet en integreret del af vores måde at arbejde på.

Med etableringen af Aleris Fysioterapi har vi skabt et stærkt tværfagligt miljø, hvor fysioterapeuter og speciallæger samarbejder tæt om at finde den bedste løsning for den enkelte patient.

Træning før operation

Når patienter kommer med smerter eller skader i bevægeapparatet, er kirurgi ikke nødvendigvis første skridt. Ofte kan et målrettet træningsforløb kombineret med rådgivning om aktivitet og håndtering af smerter føre til gode resultater.

// Jeg havde Masih Mahmoodi som fysioterapeut på Aleris Aarhus i forbindelse med en skulderskade. Han så ikke kun min skade, men mig som et helt menneske. Genoptræningen blev tilrettelagt med udgangspunkt i, at jeg bl.a. arbejder som fitnessinstruktør, så øvelserne både tog hensyn til skaden samt æstetik og funktion i kroppen. Jeg følte mig set, forstået og tryk gennem hele forløbet" Trustpilot citat fra Marriane Cassandra Simonsen

Derfor indgår fysioterapeuter og speciallæger i en fælles vurdering af, om træning er tilstrækkelig, enten som selvstændig behandling eller som forberedelse til en eventuel operation. Målet er altid at vælge den mindst indgribende løsning, der på sigt giver patienten den bedste livskvalitet.

Markant flere fysioterapiforløb

Siden etableringen af Aleris Fysioterapi i efteråret 2024 er tilbuddet blevet en fast og integreret del af vores sundheds-tilbud. I dag er fysioterapien til stede på vores fire største lokationer, hvor moderne træningsfaciliteter og et tæt tværfagligt samarbejde skaber gode rammer for patienternes forløb.



LUP 2025 bekræfter høj patienttilfredshed hos Aleris

Den nyeste Landsdækkende Undersøgelse af Patientoplevelser (LUP 2025) bekræfter endnu en gang, at vi hos Aleris leverer en høj standard inden for behandlingskvalitet, sammenhængende patientforløb og information.

På tværs af alle målte parametre for planlagte indlagte patienter henvist fra det offentlige ligger Aleris Hospitaler igen over landsgennemsnittet. Vi hæfter os særligt ved, at den gennemsnitlige score for tilfredshed med behandlingen er steget fra 4,68 til 4,72 (skala fra 1–5).

LUP er patienternes stemme

Hvert år tager de danske regioner pulsen på patientoplevelserne gennem den Landsdækkende Undersøgelse af

Patientoplevelser (LUP). Undersøgelsen inviterer et bredt udsnit af danske patienter til at dele deres erfaringer via et spørgeskema og fortælle, hvad der fungerer godt i sundhedsvæsenet, og hvor der er behov for at sætte ind med forbedringer.

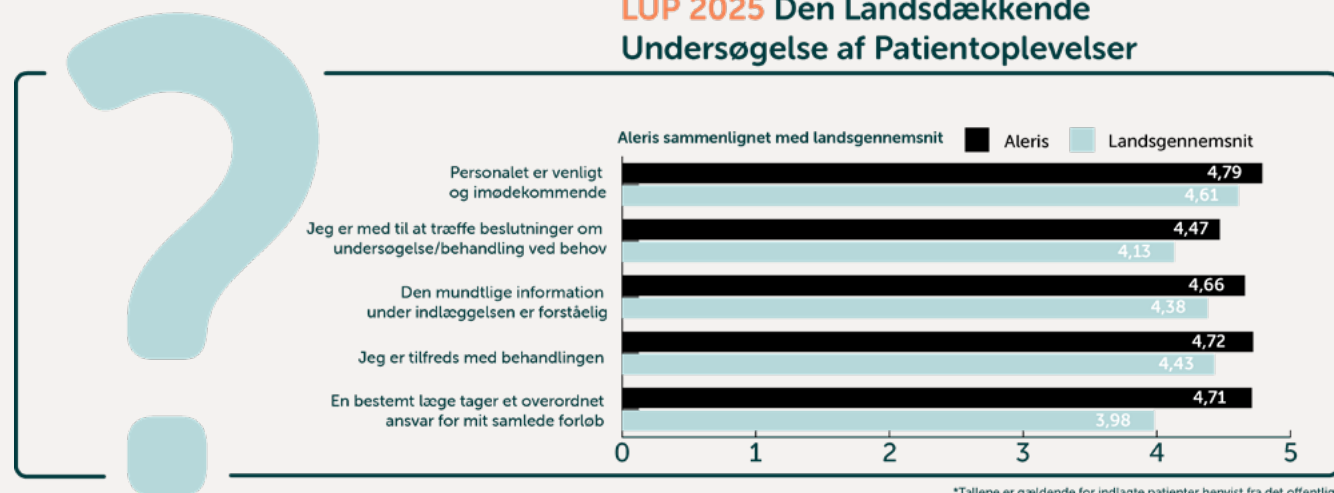
Resultaterne er et vigtigt redskab, der aktivt anvendes af både hospitalsledelsen og de enkelte afdelinger til at styrke kvaliteten af behandlingen og sikre, at patienterne og deres pårørende får en endnu bedre oplevelse i mødet med det danske sundhedsvæsen.



Lægefaglig direktør Søren Lunde fortæller:

”Det gør mig både stolt at se resultaterne fra årets LUP, som tydeligt viser høj patienttilfredshed. Det er særligt positivt, at vores fokus på klar information og aktiv patientinddragelse afspejles i resultaterne. Samtidig er det vigtigt, at patienterne oplever, at speciallægen har det samlede ansvar, så forløbet er trygt og sammenhængende”

LUP 2025 Den Landsdækkende Undersøgelse af Patientoplevelser





Fire danske projekter modtog midler fra AlerisFonden



Sammedagskirurgi ved rygoperationer

Anæstesilæge Anne Marie Sørensen, Aleris København

Projektet skal afklare, om patienter med diskusprolaps eller spinalstenose kan udskrives allerede på operationsdagen. Erfaringer peger på, at et forløb med grundig forberedelse og tidlig mobilisering kan gøre dette muligt for udvalgte patienter. Der arbejdes med klare kriterier for, hvem der egner sig, og hvornår udskrivelse er forsvarlig. Patienterne får tydelig vejledning i, hvad de kan forvente, hvilke symptomer de skal reagere på, og hvordan den efterfølgende opfølgning håndteres. Ambitionen er at skabe et sammenhængende og trygt forløb med høj patienttilfredshed, samtidig med at behovet for indlæggelse reduceres og kapaciteten anvendes mere effektivt. Projektet gennemføres i første omgang i mindre skala, hvorefter erfaringerne danner grundlag for en eventuel permanent løsning.

Sammedagskirurgi ved total hoftealloplastik

Anæstesilæge Katja Lenz, Aleris København

Projektet handler om at undersøge, hvorvidt flere patienter kan komme hjem samme dag efter indsættelse af et kunstigt hofteled. Erfaringer fra både Aleris og internationale studier viser, at udskrivelse samme dag er trygt for udvalgte patienter og ofte opleves positivt. I projektet udvælges egnede patienter ud fra klare kriterier. Der fastsættes tydelige krav for, hvornår man kan komme hjem, og man sikrer, at patienten bliver hjulpet op at stå og gå allerede på operationsdagen af et tværfagligt team. Målet er, at patienterne får et godt og sikkert forløb, og der frigøres ressourcer til andre patienter. Projektet afprøves først i mindre skala, resultaterne analyseres, og der laves en plan for eventuel fast indførelse.

Hvad er AlerisFonden?

AlerisFonden er etableret for at støtte patientnær innovation, forskning og udviklingsarbejde i Aleris. Den er unik, idet den giver mulighed for, at midler kan gå tilbage til virksomheden og styrke vores udviklingsindsatser.

Fonden blev etableret i 2013, og målet er at fremme muligheden for nytænkning blandt vores medarbejdere. Derudover vil de tiltag, der modtager støtte fra fonden, bidrage til, at danskerne får et bedre og sundere liv. På den måde bidrager vi til øget samfundsnytte gennem innovative løsninger.

I 2025 er der uddelt midler for 750.000 svenske kroner fordelt på 11 projekter. I Danmark har fire projekter fået tildelt midler.

Fire danske projekter modtog midler fra AlerisFonden



Digital forløbsguide til ortopædkirurgiske patienter Sygeplejerske Mette Krogh Lehmann, Aleris Aarhus

Projektet skal udvikle en digital forløbsguide integreret i Aleris' eksisterende app for at styrke patientforberedelse, kommunikation og sammenhæng i ortopædkirurgiske forløb. Guiden skal samle al information ét sted, give tidslinjer, automatiske påmindelser, videoer og en interaktiv Q&A-funktion. Formålet er at reducere misforståelser, øge tryghed og mindske unødige henvendelser. Løsningen forventes at forbedre patientoplevelsen, effektivisere arbejds-gange og potentielt udbredes til alle specialer.



Skræddersyet korsbåndsoperation Ortopædkirurg Annika Winther, Aleris København

Projektet undersøger, om størrelsen og typen af graft (det senevæv, der bruges som nyt korsbånd) samt patientens køn har betydning for, om en korsbåndsoperation holder, og om der senere bliver behov for en ny operation. Studiet bruger oplysninger fra det danske korsbåndregister, hvor man kan følge mange patienter over tid. Data analyseres ved at se på, hvordan forskellige graftstørrelser og grafttyper klarer sig hos henholdsvis mænd og kvinder. Målet er at blive klogere på, om behandlingen kan tilpasses bedre til den enkelte patient, så man på sigt kan vælge den graft og størrelse, der giver størst chance for et godt og holdbart resultat.

Tendenser i 2025

Årets ansøgninger til AlerisFonden afspejler et ønske om, at forskning og udvikling kobles tæt til den kliniske hverdag. Særligt fire tendenser træder frem:

- En tydelig stigning i projekter inden for AI og digitalisering, hvor teknologien bruges til at styrke både behandling og arbejdsgange.
- Flere ansøgninger har fokus på kirurgisk udvikling og patientnær forskning med henblik på at forbedre konkrete behandlingsforløb.
- Der lægges stor vægt på muligheden for, at projekterne efterfølgende kan implementeres i praksis.
- En voksende andel af tværfaglige samarbejder på tværs af specialer og funktioner.

Aleris Fertility deltager i vigtig forskning inden for fertilitetsbehandling

Aleris Fertility har deltaget i et vigtigt forskningsprojekt om den tidlige embryo-udvikling og implantation.

Hvad er implantation?

Implantation er den proces, hvor et befrugtet æg (embryo) sætter sig fast i livmoderslimhinden, så en graviditet kan begynde. Det sker typisk 5–6 dage efter befrugtningen, når embryoet er på blastocyst-stadiet og klar til at sætte sig fast.

Når ægget har sat sig fast i livmoderslimhinden, kan det begynde at udvikle sig til en graviditet. Ved IVF og ICSI sker dette efter, at det befrugtede æg (embryoet) er lagt op i livmoderen, og det er her, graviditeten reelt starter, og de første tegn på graviditet kan opstå.

Projektet bidrager med ny viden på et område, som har stor betydning for udviklingen af fremtidens fertilitetsbehandling. Det gennemføres i tæt samarbejde mellem patienter, klinik og forskningsmiljøer.

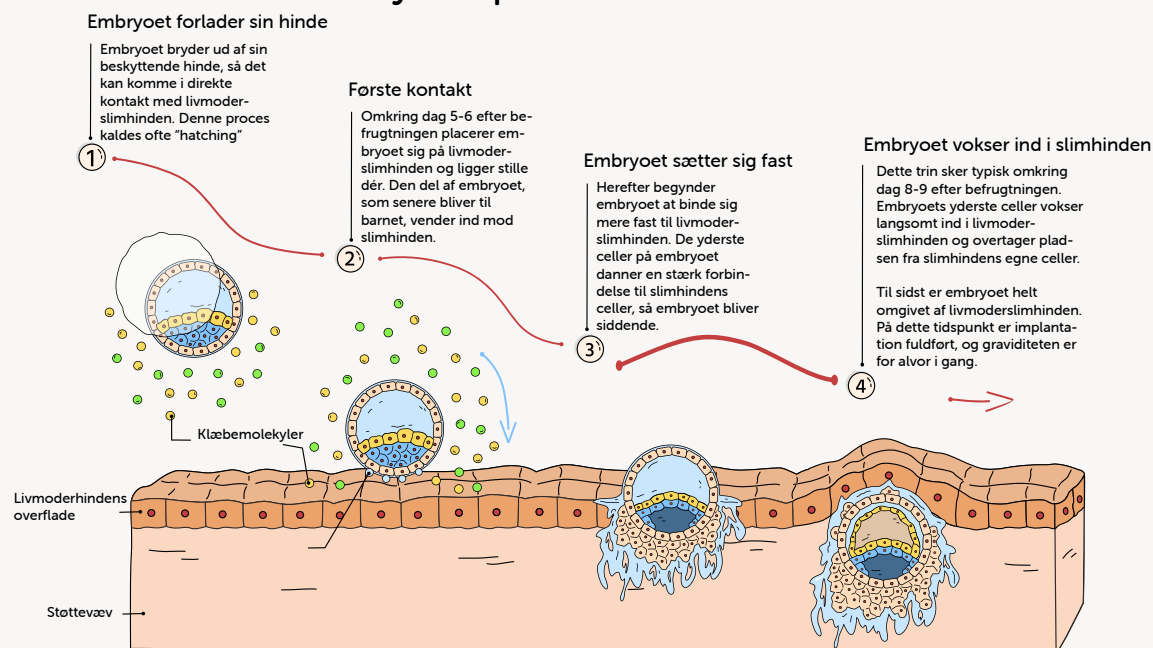
Frivillig donation

Projektet er muliggjort gennem frivillig donation af overskydende blastocyster fra patienter i fertilitetsbehandling. Blastocysterne, som ellers ville være blevet destrueret, er doneret med informeret samtykke og har skabt et vigtigt grundlag for forskningen.

De donerede blastocyster er anvendt til at udvikle såkaldte blastoider, som er kunstige modeller, hvor cellerne opdeles i forskellige fraktioner. Blastoider gør det muligt at studere implantationsprocessen på en ny og etisk ansvarlig måde uden anvendelse af egentlige blastocyster og bidrager dermed til både videnskabelige fremskridt og ansvarlig forskningspraksis.

Forskningsprojektet ledes af Malene Hviid, postdoc ved Zylicz Group, Novo Nordisk Foundation Center for Stem Cell Medicine på Københavns Universitet. Fra Aleris Fertility deltager klinikchef Negjyp Sopa og overlæge, ph.d. Marie Louise Wissing aktivt i samarbejdet.

Embryo implantation – trin for trin



Ny metode giver hurtigere genoptræning efter håndledsskade



Hvem er den typiske patient?

Patienterne er ofte yngre og erhvervsaktive i alderen 20–60 år, hyppigere mænd end kvinder. Skaden opstår typisk ved fald på udstrakt hånd eller ved vrid i håndleddet fx ved håndværksarbejde.

Konsekvenserne er smerter, nedsat styrke og vanskeligheder ved både arbejde og almindelige hverdagsaktiviteter.

På Aleris Håndcenter arbejder vi målrettet med at udvikle behandlingsmetoder, der både styrker den faglige kvalitet og forkorter patienternes vej tilbage til en aktiv hverdag.

Som en konsekvens heraf præsenterede overlægerne Jamila Eriksen og Mohammed Jafar fra Aleris på Dansk Ortopædkirurgisk Selskabs årsmøde (DOS) de første lovende resultater fra deres forskningsprojekt om en ny operationsmetode for overrevne ledbånd i håndleddet – SL-360 rekonstruktion med InternalBrace.

Høj stabilitet og kortere efterforløb

Ved den nye metode erstatter man det beskadigede ledbånd med en sene fra

patienten selv og et kunstigt fibermateriale (suturetape). Det giver høj stabilitet fra starten og understøtter samtidig kroppens egen heling.

Derfor er det muligt at begynde ergoterapi/rehabilitering allerede to uger efter operationen, hvilket er markant tidligere end ved traditionelle metoder, hvor patienten ofte skal bandageres i længere tid.

Derudover er der ikke behov for en efterfølgende operation for at fjerne metalpinde, som anvendes ved visse traditionelle teknikker.

Ved operationen bedøves kun armen, så patienten kan tage hjem samme dag.

Herefter følges patienterne systematisk med lægekontroller og ergoterapi efter 3, 6 og 12 måneder. Træningen foregår primært hjemme med kortvarig og målrettet opfølgning.

Lovende resultater

Indtil videre indgår 16 patienter i projektet, hvoraf otte har gennemført 1-årskontrol. De fleste oplevede hurtig smertelindring, og alle var tilbage i almindeligt arbejde efter få uger. Der blev ikke registreret komplikationer.

Resultater ved 1-års kontrol

- Hurtig smertelindring hos de fleste
- Hurtig opstart af genoptræning
- Ingen opfølgende operation
- Hurtigt tilbage til jobbet
- Ingen komplikationer





Hej Trivsel sætter mental trivsel på skoleskemaet

Det går den forkerte vej med de unges trivsel. Den Nationale Sundhedsprofil 2023 viser, at mistrivsel blandt unge er steget markant de seneste år. Flere unge kæmper med stress, angst og præstationspres – faktorer, der påvirker både deres trivsel og skolegang.

Aleris har derfor i tæt samarbejde med Skoleglæde.nu udviklet et trivselsforløb til udskoling. Målet er at give de unge værktøjer til at forstå sig selv, tale om svære følelser og passe på hinanden.

To uger med fokus på trivsel

Forløbet strækker sig over to uger og er integreret i dansk-undervisningen. Eleverne arbejder med tekster, videoer og opgaver, der sætter fokus på temaer som perfektionis-

me, identitet og sociale forventninger. Lærerne får samtidig en workshop med konkrete redskaber, som de kan bruge videre fremover, så både fællesskabet og trivslen hos den enkelte elev styrkes.

Trivselsdag kickstarter forløbet

Hej Trivsel starter med en fælles trivselsdag på skolerne, hvor eleverne først spiller Trivselsspillet – et brætspil med dilemmaer og fællesskabsøvelser. Derefter skal de ud at bokse, bevæge sig og samarbejde i en aktiv session.

Dagen ledes af psykologer fra Aleris PP og undervisere fra Skoleglæde.nu, der står bag undervisningsmaterialet. Målet er at give eleverne en fælles oplevelse og et sprog for trivsel, som kan bruges både i skolen og uden for.

Fakta om mistrivsel blandt unge

- Ifølge Den Nationale Sundhedsprofil 2023 oplever stadig flere unge lav livstilfredshed.
- I 8. klasse oplever hver tredje pige og hver ottende dreng mistrivsel (kilde: Børns Vilkår).
- Mistrivsel kan påvirke både læring, fællesskaber og troen på egne muligheder og sætte spor langt ind i voksenlivet.



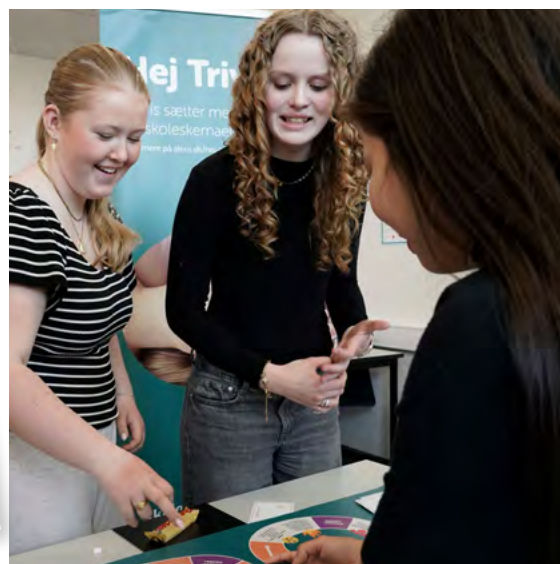
“Vi kan ikke fjerne det, der er svært i livet, men vi kan give unge et sprog for det og redskaber til at håndtere det”

– psykolog Samuel Kirk-Haugstrup, Aleris PP

Hej Trivsel er populært

// Materialet er propfyldt med gode og relevante idéer både til trivselsdelen, men i høj grad også til det danskfaglige undervisningsforløb”

Lærer på Marie Jørgensen Skole, Odense



Bag om projektet

Hej Trivsel er udviklet i samarbejde mellem psykologer fra Aleris PP og læringsekspertter fra Skoleglæde.nu.

Kombinationen af psykologfaglig viden og didaktisk erfaring gør forløbet unikt og sikrer, at mental sundhed bliver en naturlig del af danskundervisningen. I 2025 besøgte vi seks skoler, og over de næste par år vil flere 8. klasser rundt om i landet få mulighed for at arbejde med forløbet som en del af danskundervisningen.

Med projektet ønsker Aleris at gøre mental trivsel til en fast del af undervisningen i folkeskolen og give endnu flere unge mulighed for at lære at forstå og håndtere livets udfordringer.

Forløbet er gratis og frit tilgængeligt for alle skoler, der ønsker at sætte fokus på trivsel i undervisningen.

// Vi kunne meget godt lide jeres spil, fordi der var meget kommunikation og et godt samarbejde. Det var også meget rart, at spillet var meget inkluderende, fordi alle heppede på alle, og det var meget motiverende”

Elever på Marie Jørgensen Skole, Odense

Digital sundhed tæt på patienterne

Digitale sundhedsydelser spiller en stadig større rolle i fremtidens sundhedsvæsen. Når rådgivning, behandling og opfølgning kan foregå online, bliver det lettere at få hjælp – uanset hvor man bor – samtidig med at transport, ventetid og ressourceforbrug reduceres.

I Aleris arbejder vi ud fra princippet "fysisk når nødvendigt og digitalt når muligt". Derfor tilbyder vi en række digitale sundhedsydelser, som giver hurtig adgang

til sundhedsfaglig hjælp direkte fra hjemmet. I 2025 benyttede mere end 40.000 danskere Aleris' digitale platform, hvilket er en stigning på 12 % i forhold til året før.

Online læge

Hurtig adgang til erfarne speciallæger via video. Online læge kan bruges til rådgivning, vurdering af symptomer og receptfornyelse – uden ventetid og uanset hvor man befinder sig.

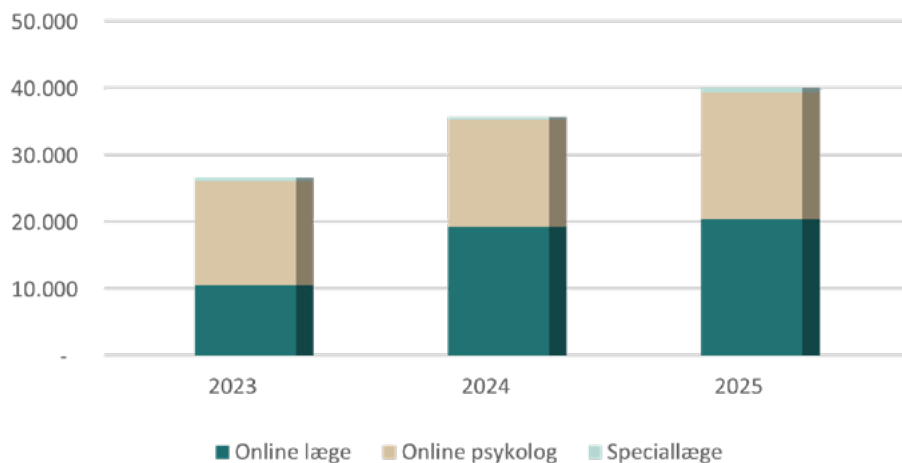
Psykolog online

Digital adgang til psykologhjælp for børn, unge og voksne. Samtalerne foregår online og kan bookes fleksibelt, når det passer ind i hverdagen.

Online fysioterapi

Træning og genoptræning via en digital platform med løbende vejledning fra en fysioterapeut. Det gør det muligt at træne hjemme og samtidig få professionel sparring undervejs.

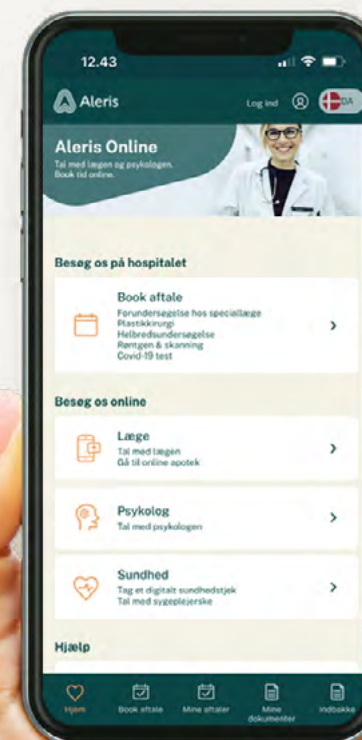
Online konsultationer



Gå til App Store



Gå til Google Play





Digitalt gruppeforløb for voksne med ADHD/ADD

Et godt eksempel på, hvordan digitale løsninger kan anvendes til at skabe øget tilgængelighed, fleksibilitet og faglig kvalitet, er et online gruppebaseret mestringsforløb for voksne med ADHD/ADD.

Psykologerne Liv Vadskjær Hjordt og Cathrine Mariager fra Aleris PP modtog støtte fra AlerisFonden til at afprøve et online gruppebaseret mestringsforløb for voksne med ADHD/ADD. Målet var at udvikle og teste et digitalt mestringsforløb, der kunne give voksne med ADHD/ADD et lettilgængeligt

online rum, hvor de kunne få viden, sparring og værktøjer til bedre at mestre hverdagen og øge deres trivsel.

Et fleksibelt tilbud, der møder et tydeligt behov

Baggrunden for projektet var en stigende efterspørgsel efter konkrete mestringsstrategier og mere fleksible psykologtilbud til voksne med ADHD/ADD. Onlineformatet gav deltagerne mulighed for at deltage hjemmefra og skabte en ramme, der for mange gjorde det lettere at engagere sig.

Fokus på et trygt rum

Liv Vadskjær Hjordt og Cathrine Mariager gennemførte sammen et seks sessioners gruppeforløb. Her blev der lagt vægt på at skabe et trygt og inkluderende rum, hvor deltagerne kunne dele erfaringer og få konkret støtte til at navigere i hverdagen med ADHD/ADD. Forløbet indeholdt visuelt understøttet materiale og digitale værktøjer til at styrke indsigt og læring.

Højt fremmøde og positiv feedback

Syv deltagere gennemførte forløbet med et fremmøde på over 90 %. Deltagerne fremhævede særligt værdien af at dele erfaringer med andre i samme situation, få konkrete og anvendelige værktøjer samt opleve nærvær og tryghed i det digitale format. Flere pegede på, at de ikke ville have haft overskud til at deltage i et fysisk forløb.

Erfaringer og perspektiver

Erfaringerne viser, at online mestringsforløb kan kombinere faglig kvalitet, fleksibilitet og nærvær, når der arbejdes struktureret og med tydelig faglig ledelse. Projektet peger samtidig på, at to gruppeledere styrker både den faglige kvalitet og oplevelsen af tryghed.

På baggrund af de positive erfaringer vurderes der at være et betydeligt potentiale for at videreudvikle og udbrede digitale mestringsforløb både inden for ADHD/ADD og til andre målgrupper.

Med vores digitale tilbud har vi gjort det muligt at nå flere og give støtte på en måde, der både er fleksibel, tilgængelig og meningsfuld for klienterne"

– Liv Vadskjær Hjordt og Cathrine Mariager, psykologer ved Aleris PP



Social ansvarlighed i praksis

Social ansvarlighed er en vigtig del af vores CSR-strategi. Vi ønsker at bidrage aktivt til samfundet både ved at uddanne fremtidens sundhedspersonale og ved at skabe en arbejdsplads med plads til mennesker med forskellige forudsætninger.

Uddannelse af sundhedspersonale

I dag udfører privathospitalet en vigtig opgave i vores fælles sundhedsvæsen, når vi er med til at sikre, at patienter kan få hurtig hjælp i det private, når der er ventetid i det offentlige.

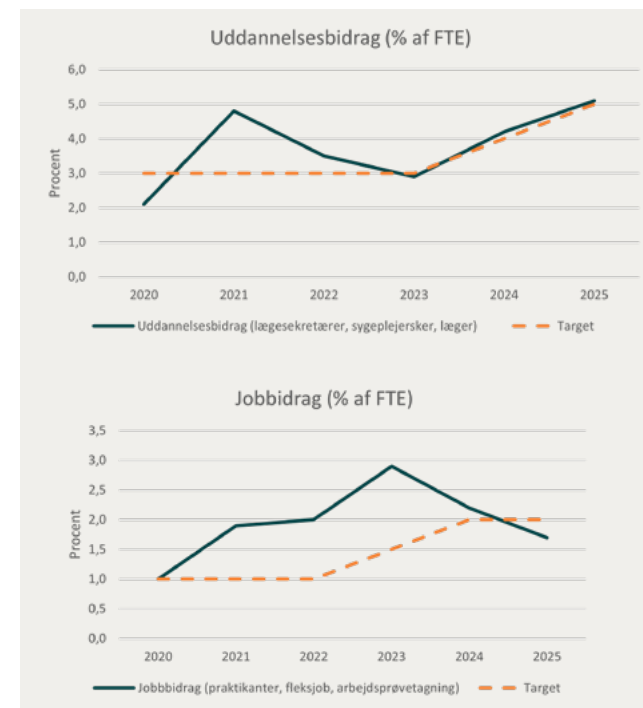
På samme måde er det vigtigt at inddrage privathospitalet, når det gælder uddannelse. Med et stærkt læringsmiljø, høj faglighed og et solidt patientgrundlag kan privathospitalet bidrage til at uddanne flere sundhedsprofessionelle og dermed styrke den samlede kapacitet i sundhedsvæsenet.

I 2025 har vi haft tre sundhedsadministrative koordinatore, 19 sygeplejerskestuderende, seks læger i uddannelsesforløb og to fysioterapeutstuderende i praktik hos os.

En inkluderende arbejdsplads

Som arbejdsplads ønsker vi at tage et socialt ansvar ved både at fastholde erfarne medarbejdere og skabe muligheder for mennesker, der har brug for støtte til at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Derfor arbejder vi aktivt for en inkluderende arbejdsplads med plads til forskellige forudsætninger og behov.

I 2025 havde vi otte medarbejdere ansat i fleksjob og gav to personer mulighed for arbejdsprøvning. Samtidig har vi flere seniorer, som fortsætter i jobbet på nedsat tid.





Aleris bidrager til uddannelse af fremtidens læger

Som en del af Aleris' uddannelsesbidrag åbner vi løbende dørene for medicinstuderende i kliniske ophold. I foråret gennemførte Aida Kara, medicinstuderende på fjerde semester ved Københavns Universitet, sit tidlige kliniske ophold (TKO) på Aleris' hospital i København.

Aida havde selv valgt Aleris for at få indblik i det private sundhedsvæsen og for at opleve, hvordan teori fra studiet omsættes til klinisk praksis. Under opholdet fulgte hun bl.a. håndkirurgerne Jamila Eriksen og Camilla Ryge og deltog i både konsultationer og operationer.

Allerede fra første dag blev Aida inddraget i hverdagen og oplevede et åbent og trykt læringsmiljø.

"Der var en helt særlig stemning. En åbenhed, hvor jeg turde stille spørgsmål, og jeg blev inviteret med i samtaler og refleksioner. Jeg følte mig ikke bare som "praktikanten", men som en del af holdet."

Indsigtsfuld kommunikation

Noget, der især gjorde indtryk, var mødet med patienterne. Aida oplevede, hvordan kommunikation kan være nøglen til trykthed, og hvordan nærvær og situationsfornemmelse kan gøre hele forskellen i et sårbart øjeblik.

"Det gik op for mig, hvor vigtigt det er at kunne "tune" sig ind på den enkelte patient. Det handler ikke bare om ord, men om at skabe menneskelig forbindelse," fortæller hun.



Hvad er TKO?

Tidligt Klinisk Ophold (TKO) er en del af medicinstudiets bacheloruddannelse. Det giver de studerende mulighed for tidligt i uddannelsen at få erfaring med klinisk arbejde, patientkontakt og samarbejde i sundhedsvæsenet.

Fremtidsdrømme og faglig retning

Opholdet gav ikke bare indsigt – det gav også afklaring. Aida fik lov at snuse til både gynækologi og ortopædkirurgi, og sidstnævnte har en særlig plads i hendes hjerte.

"Jeg er blevet bekræftet i, at det er ortopædkirurgien, jeg brænder for, og jeg har fået nogle virkelig gode råd med på vejen." – Aida Kara, medicinstuderende



Fysioterapeutstuderende i praktik hos Aleris

Kasper på 28 og Bertram på 29 er fysioterapeutstuderende i praktik hos Aleris Fysioterapi i København. Begge er på fjerde semester og i gang med et otte ugers praktikforløb, hvor undervisningen fra studiet omsættes til klinisk arbejde.

For Kasper er det anden gang, han er på Aleris. Han valgte bevidst at søge tilbage.

“Jeg var ikke helt færdig med det. Jeg synes, det er et sted, hvor man lærer meget,” fortæller han.

Bertram har tidligere været i praktik på en akutafdeling i det offentlige. For ham er det interessant at opleve et privathospital og den måde, arbejdet er organiseret på her.

Tæt på både operation og genoptræning

En af de ting, de begge fremhæver, er det tætte samarbejde mellem fysioterapeuter og læger, som er helt unikt for Aleris. Der sparres om patienter i hverdagen, og de studerende får mulighed for at se hele forløbet i en sammenhæng.

“Man ser operationerne og får et helhedsbillede af, hvad patienten faktisk går igennem fra diagnose til genoptræning. Det giver en ny forståelse af træningsterapiens værdi. Ikke bare som øvelser, men som en del af et samlet behandlingsforløb,” siger Bertram.

Ansvar fra start

De studerende er ikke kun med som observatører. Gennemgang af undersøgelsesteknikker og konkrete patientcases bruges aktivt som afsæt for faglig sparring. De deltager i det daglige arbejde med patienterne og står selv for medarbejdertræning to gange om ugen.

“Vi er blevet kastet ud i det, men samtidig er der tæt sparring med vores vejleder, og vi får individuel feedback efter hver session. Det skubber ens grænser på en god måde,” fortæller Kasper.

En del af vores faglige ansvar

For Aleris handler det om mere end praktikpladser. Det handler om at åbne døren og invitere kommende kolleger ind i en hverdag, hvor tværfaglighed, ansvar og faglighed går hånd i hånd.

Ordringen er ny, men ambitionen er klar: Vi vil gerne være et sted, hvor studerende får lov til at prøve selv med støtte og sparring tæt på”
– Michael Jørgensen, studievejleder og ansvarlig for Aleris Fysioterapi

Det støttede Aleris i 2025



Cycling4Cancer 2025

For 6. år i træk trak Aleris i cykeltøjet til Cycling4Cancer, og i år gjorde vi det med et ekstra gear, idet cykellegenden Bo Hamburger kørte første tur på en af Aleris' to spinningcykler sammen med vores egen CEO, Michael Gram Kirkegaard.

I 24 timer trampede gode kolleger fra Aleris på skift i pedalerne for at samle penge ind til børn og pårørende til kræfttramte – en sag, som berører så mange af os. Aleris støttede med ca. 50.000 kr., og i alt blev indsamlet 2,9 millioner kroner med Cycling4Cancer til fordel for Knæk Cancer. Vi er stolte over at kunne støtte kampen mod kræft på to hjul og i fællesskab.



Julemærkemarchen 2025

Aleris ønsker at bidrage til både den mentale og fysiske folkesundhed i Danmark. For tredje år i træk hoppede vi derfor igen i vandreskoene og donerede et femcifret beløb til Julemærkefonden.

Arbejdet med unges fysiske og mentale trivsel ligger os meget på sinde, og derfor glæder vi os over at kunne bidrage til Julemærkefondens værdifulde arbejde med at hjælpe børn til bedre trivsel og give dem et bedre afsæt til voksenlivet.



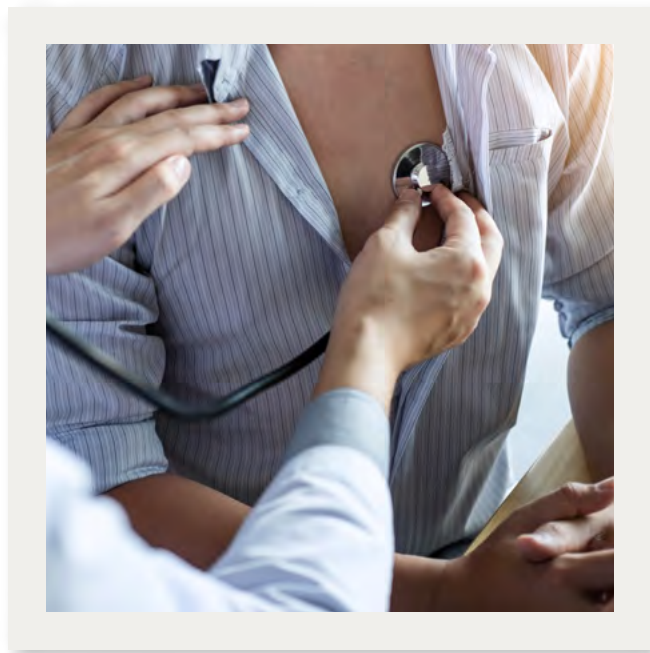
Olivia er kåret til Årets Førstehjælper 2025

Olivia Andersen reddede sin datter Bianca på to år fra at blive kvalt, da et stykke parmaskinke satte sig fast i hendes hals.

Derfor blev Olivia kåret som Årets Førstehjælper 2025 for sin hurtige og resolute indsats i en akut og skræmmende situation. Hun bevarede roen og handlede rigtigt og sikrede, at Bianca kunne trække vejret igen.

Det er Røde Kors, der i samarbejde med Aleris, står bag prisen som Årets Førstehjælper. Med prisen følger en check på 10.000 kr. sponsoreret af Aleris Hospitaler.

Det støttede Aleris i 2025

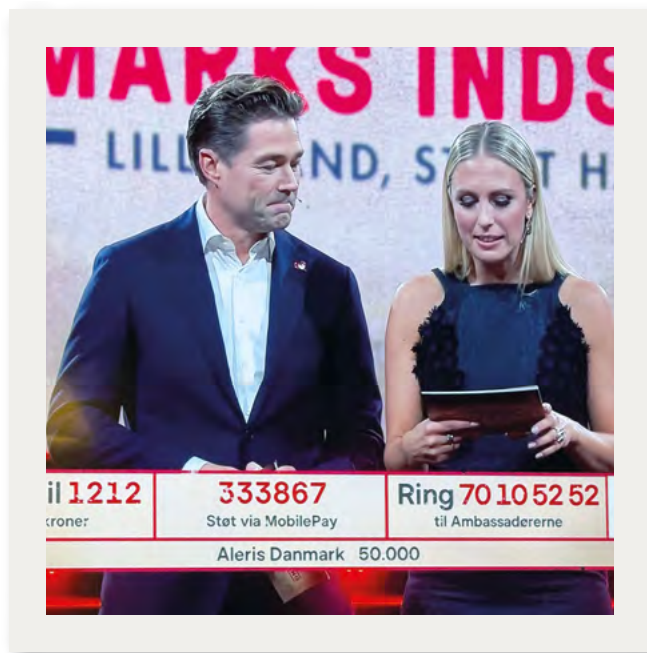


Hjertegalla 2025

Hvert 8. minut rammes en dansker af hjertesygdom. Det har store konsekvenser både for dem, det rammer, og for deres nærmeste.

Vores CEO, Michael Gram Kirkegaard, er én af de mange, der har haft hjertesygdom tæt inde på livet. Derfor har Aleris støttet med 50.000 kr. til Hjertegalla og Hjertereforeningens arbejde med forskning, forebyggelse og oplysning.

Hjertegalla minder os om, at hjertesygdom rammer bredt, og at der stadig er brug for handling.



Danmarks Indsamling 2025

Verden er fuld af kriser, som ingen af os kan løse alene. Men når virksomheder, privatpersoner og organisationer står sammen, kan vi gøre en reel forskel.

Børn og unges velfærd ligger os særligt på sinde. Derfor er vi glade for at støtte Danmarks Indsamling 2025 med 50.000 kr.

I 2025 gik støtten til at sikre lægehjælp, mad, rent drikkevand og uddannelse til børn i nogle af verdens mest udsatte områder.



FodboldtrøjeFredag 2025

Den 7. marts trak 125 Aleris medarbejdere i fodboldtrøjerne for at støtte Børnecancerfonden og de børn og familier, der kæmper med en kræftdiagnose.

FodboldtrøjeFredag er en landsdækkende indsamlingsdag, hvor fællesskabet står sammen i kampen mod børnekræft. Siden 2019 har initiativet samlet mere end 15 millioner kroner ind til Børnecancerfondens arbejde.

Hos Aleris bakkede vi op, og for hver fodboldtrøje, vi havde på, donerede vi til den gode sag.

02

Ansvarlig arbejdsgiver



Ansvarlig arbejdsgiver

At være en ansvarlig arbejdsgiver betyder, at vi har fokus på at sikre en inkluderende arbejdsplads med optimale vilkår for et meningsfuldt og sundt arbejdsliv med lige muligheder. Det betyder også, at vi skal skabe et sikkert og trygt arbejdsmiljø. Bæredygtigheds mål 5 og 8 danner grundlaget for vores bestræbelser på at være en ansvarlig arbejdsgiver.



Fremme ligestilling og mangfoldighed

Ligestilling

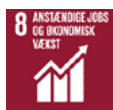
Aleris har tilsluttet sig Diversitetspagten, fordi vi mener, at ligestilling og mangfoldighed i virksomheden bidrager til øget kreativitet og innovation. Det er en forudsætning for at kunne nå vores mål og visioner.

Aleris søger til enhver tid at have det bedst muligt kvalificerede personale uafhængigt af køn, etnicitet, national oprindelse, hudfarve, sprog, religion eller livssyn. Vi har derfor altid åben rekruttering, så alle har lige adgang til at søge stillinger. Vi har desuden mål for kønsfordeling.

Inkluderende kultur

Aleris arbejder hele tiden for at sikre en inkluderende virksomhedskultur, hvor alle medarbejdere føler, de hører til, og ikke møder forskelsbehandling.

Vi ønsker at tilgodese den enkelte medarbejders personlige behov for at tilpasse arbejdslivet til privatlivets behov fx hjemmearbejde, fleksible mødetider, kortere arbejdsuge, orlov, seniorordning, fastholdelse og barsel.



Sikre et sundt og meningsfuldt arbejdsliv

Medarbejdertrivsel

Medarbejdertrivsel måles hvert år, og alle medarbejdere og ledere skal tilbydes individuelle samtaler. Det giver os mulighed for at gøre status over hver enkelt medarbejders trivsel, præstation og uddannelsesbehov. Vi ønsker at have Danmarks sundeste medarbejdere, og derfor er intern sundhed sat på dagsordenen.

Meningsfuldt arbejdsliv

Vi ønsker at være Danmarks mest attraktive sundhedsvirksomhed, som kan tiltrække og fastholde kompetente medarbejdere. Derfor har vi stort fokus på individuel kompetenceudvikling både for medarbejdere og ledere. Alle skal opleve, at de har indflydelse, kan udvikle sig og føler, at de hver især gør en forskel og bidrager til en større mening.

Trygt og sikkert arbejdsmiljø

Vi arbejder til enhver tid på at have et sikkert og trygt arbejdsmiljø, hvor vi aktivt forebygger arbejdsskader, sygdom og fravær blandt medarbejderne. Ingen medarbejdere skal risikere fysiske skader eller psykiske lidelser på arbejdspladsen. Aleris skal være fri for mobning, krænkelser og trusler.

Risici

Aleris tilbyder gode arbejdsforhold herunder sundhedsforsikring til alle fastansatte, så der er hurtig adgang til udredning og behandling ved sygdom. Vi ansætter alle uanset fagforhold, og alle har lige vilkår.

Vores indsatser retter sig primært mod at sikre gode udviklingsmuligheder, sunde medarbejdere samt et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, hvor trivsel og arbejdsglæde er i fokus, og hvor risikoen for arbejdsskader, sygefravær og krænkelser minimeres.



Highlights 2025

- I årets medarbejderundersøgelse føler 97 % af medarbejderne sig motiverede, og 99 % oplever deres arbejde som vigtigt og meningsfuldt. Samtidig ligger vores engagementscore på 86 (skala 0–100). Det afspejler et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne har gode forudsætninger for at levere en god kundeoplevelse.
- Som en af Danmarks førende sundhedsvirksomheder prioriterer vi medarbejdernes sundhed højt. Vi tilbyder bl.a. korte træningspauser i arbejdsdagen, træningsfaciliteter, løbe- og gåevents samt skridtkonkurrencer.
- Vi afholder hvert år en dag med fokus på arbejdsmiljødrøftelser. Her samles ledelse, Hovedsamarbejdsudvalg, ledere samt tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter fra hele landet for at drøfte resultater, sætte retning og fastlægge fælles indsatsområder for arbejdsmiljøarbejdet.
- I 2025 har vi haft fokus på at styrke psykologisk tryghed og udvikle stærkere teams. Vi har bl.a. arbejdet med teamrolleanalyser, som giver medarbejdere bedre indsigt i hinandens styrker, kommunikation og arbejdsstile og dermed styrker samarbejde, læring og kvalitet i opgaveløsningen.

Fokuspunkter 2026

- Vi prioriterer medarbejdertrivsel og følger den tæt via vores APV, årlige medarbejderundersøgelse og løbende pulsmålinger.
- Vi har fået midler fra Omstillingsfonden til et nyt kompetenceforløb i 2026 for sygeplejersker. I forløbet sætter vi fokus på forandringskommunikation og på, hvordan vi kommunikerer tydeligt og trygt, når der sker forandringer, eller situationer opleves som svære. Sygeplejerskerne mødes på tværs af Aleris og får konkrete redskaber, som de kan bruge i mødet med patienter, pårørende og kolleger.
- Vi har i 2026 stort fokus på at udarbejde politikker og statistikker vedrørende direktivet for løngennemsigthed.
- I 2026 vil alle medarbejdere blive tilbudt et sundhedstjek.

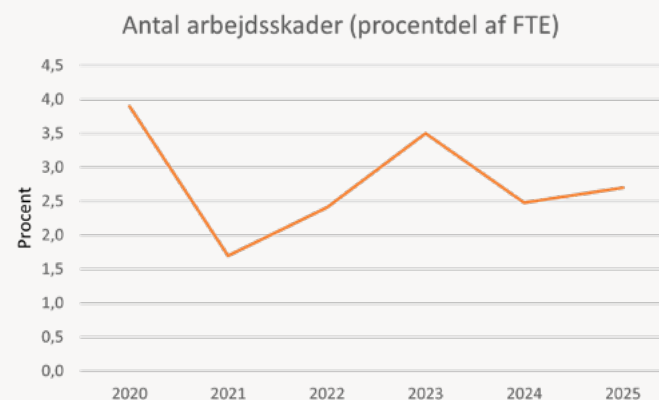
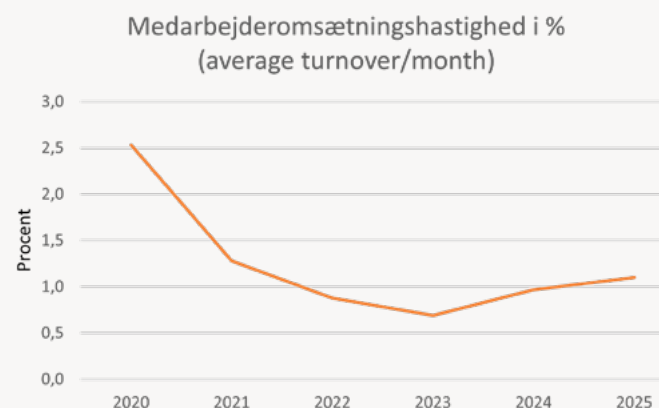
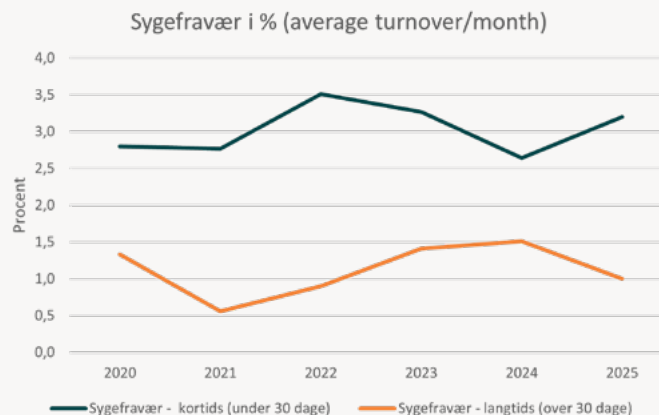
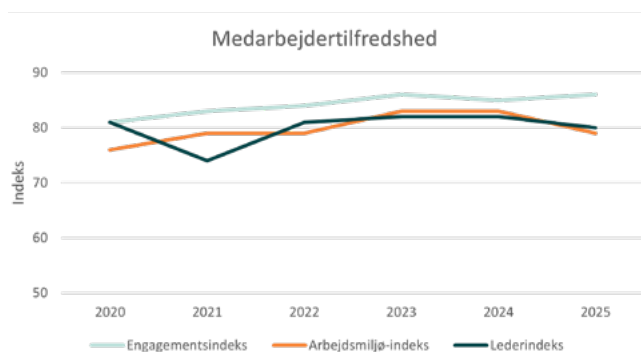
Vores vision

Vi tænker bæredygtighed og samfundsansvar ind i alt, hvad vi gør

Medarbejdertrivsel

I 2025 oplevede Aleris et fald i Employee Net Promoter Score (eNPS) fra 19 i 2024 til -12 i 2025. Faldet hænger i høj grad sammen med en markant nedgang i henvisninger fra det offentlige i løbet af året, hvilket har skabt bekymring blandt medarbejderne. Det kan have påvirket deres tilbøjelighed til at anbefale Aleris som arbejdsplads. Da eNPS måler medarbejdernes villighed til at anbefale virksomheden, kan scoren afspejle en oplevet usikkerhed omkring økonomi og ansættelse.

Trods for dette glæder vi os over, at motivationen blandt medarbejderne i Aleris Danmark fortsat er meget høj. 97 % af medarbejderne føler sig motiverede, og 99 % oplever, at deres arbejde er vigtigt og meningsfuldt. Vi scorer desuden højt på alle vores indeks: teameffektivitetsindeks (79 %), lederskabsindeks (80 %) samt organisatorisk og socialt arbejdsmiljøindeks (79 %). Vi er særligt stolte over medarbejdernes engagement, som ligger på 86 på en skala fra 0 til 100.



Sygefravær

Vi har oplevet en mindre stigning i vores korttidssygefravær i 2025, men et fald i langtidsygefravær. Sidstnævnte skyldes ikke mindst, at lederne er meget opmærksomme på at være i tæt kontakt med deres medarbejdere, når sygdom opstår. Gennem omsorgssamtaler sikrer lederen, at medarbejderne får den nødvendige støtte og hjælp fra starten.

Medarbejderomsætningshastighed

At Aleris formår at være en attraktiv arbejdsplads ses bl.a. i vores lave medarbejderomsætningshastighed, som i 2025 var på 1,1 %. Vi har altid stort fokus på en god onboarding af vores nye kolleger, så de kommer godt fra start. Det omfatter bl.a. et personligt introduktionsprogram, en mentor de første tre måneder samt samtaler én og tre måneder efter start.

Fysisk arbejdsmiljø / arbejdsskader

Vores arbejdsmiljø- og kvalitetsarbejde er forankret i lokale samarbejdsudvalg (SAU), som alle er repræsenteret i et hovedsamarbejdsudvalg (HOSAUA). Herigennem arbejder vi løbende på at minimere risikoen for arbejdsskader og sikre et godt arbejdsmiljø. Vi har oplevet en minimal stigning i arbejdsskader i 2025, men kun meget få har medført fravær.

Arbejdsmiljødag

I Aleris arbejder vi systematisk med at styrke trivsel, engagement og arbejdsmiljø i hele organisationen. En vigtig del af indsatsen er vores årlige Arbejdsmiljødag, hvor ledelse, Hovedsamarbejdsudvalg, ledere samt tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter fra hele landet samles for at sætte retning for udvikling af arbejdsmiljøet.

I 2025 blev dagen afholdt i Ringsted og tog afsæt i centrale nøgletal som fravær, personaleomsætning og arbejdsskader samt resultaterne fra medarbejderundersøgelsen. På den baggrund arbejdede deltagerne med tre hovedtemaer:

1. Hvordan vi styrker vores trivsel, engagement og motivation
2. De nye generationer på arbejdsmarkedet og deres betydning for arbejdsmiljøet
3. Aleris' værdier, kultur og betydningen af tydelig og tillidsfuld kommunikation

Et gennemgående fokus var samtidig modet til at tage de svære samtaler, understøttet af oplægget "Få det nu sagt" ved ledelseskonsulent Mette Holmgaard.

Dagen resulterede i en fælles arbejdsmiljøagenda med konkrete mål for det kommende år. Et centralt fokus bliver at styrke den interne kommunikation med større tydelighed, bedre involvering og en ensartet struktur for, hvordan vi kommunikerer på tværs af organisationen.



Psykologisk tryghed styrker samarbejdet

I Aleris arbejder vi målrettet for en arbejdsplads, hvor medarbejdere føler sig trygge ved at bidrage, stille spørgsmål og dele erfaringer – også når noget går galt.

En kultur med plads til at sige det højt

I årets medarbejderundersøgelse viser resultaterne en høj grad af psykologisk tryghed i organisationen med et flot psykologisk sikkerhedsindeks på 87.

97 % svarer, at de føler, de kan være sig selv på jobbet, 98 % føler sig respekteret af deres kolleger, og 98 % er trygge ved at dele fejl i deres team.

Psykologisk tryghed handler om at skabe en kultur, hvor medarbejdere tør sige deres mening, stille spørgsmål og bringe deres viden i spil uden frygt for negative reaktioner. Når mennesker føler sig trygge i samarbejdet, bliver det lettere at dele idéer, give feedback og lære af fejl.

Tryghed styrker læring og samarbejde

Det er afgørende i en organisation som Aleris, hvor samarbejde og vidensdeling er en forudsætning for kvalitet i opgaveløsningen. Teams med høj psykologisk tryghed er mere tilbøjelige til at dele viden åbent, udfordre eksisterende løsninger og bidrage til løbende forbedringer.

Derfor arbejder vi aktivt med at styrke trygheden i samarbejdet mellem kolleger og teams. Et af de værktøjer, vi anvender i flere enheder, er teamrolleanalyser, som hjælper medarbejdere med at forstå hinandens styrker, arbejdsstile og kommunikationsformer. Det giver et bedre grundlag for samarbejde og styrker den gensidige tillid i teamet.

Når medarbejdere føler sig trygge ved at bidrage og dele erfaringer, styrker det både trivsel, læring og kvalitet i arbejdet.

Spørgsmål om psykologisk tryghed	2025
Føler at man kan være sig selv på jobbet	97 %
Føler sig respekteret af kollegerne	98 %
Føler sig trygge ved at dele fejl i deres team	98 %



Sådan udvikler vi stærkere teams

Når teams skal lykkes, handler det ikke kun om faglighed. Det handler også om, hvordan vi arbejder sammen, kommunikerer og får hinandens styrker i spil. Derfor har flere teams i Aleris arbejdet med teamrolleanalyse i 2025.

Fra forskellighed til bedre samarbejde

Teamrolleanalysen tager udgangspunkt i, at stærke teams består af mennesker med forskellige styrker. Hvis alle tænker ens og er gode til det samme, kan der mangle både nye idéer, fremdrift eller blik for detaljer. Når forskellige perspektiver bringes i spil, styrker det både dynamikken og kvaliteten i opgaveløsningen.

Analysen giver et enkelt og let forståeligt sprog til at tale om, hvordan vi hver især bidrager til et team, hvad der motiverer os, og hvad vi især lytter til i kommunikationen.

Mere tryghed og færre misforståelser

Når teams får større indsigt i hinandens styrker og tilgange til arbejdet, bliver det også

nemmere at kommunikere på hinandens præmisser, forebygge konflikter og skabe en kultur, hvor alle kommer til orde. Det styrker både samarbejdet og den psykologiske tryghed i hverdagen. Når rollerne spiller sammen, skaber det bedre dynamik, stærkere samarbejde og højere kvalitet i opgaveløsningen.

// Teamrolleanalysen har givet os et fælles sprog for vores forskelligheder. Det har gjort mig mere bevidst om, hvor vi supplerer hinanden godt, og hvordan vi kan støtte hinanden bedre. Jeg oplever, at det har styrket os som team” – Maya Krone, senior kommunikationspartner



Teamroller

Teamrolleanalysen tager udgangspunkt i, at mennesker bidrager forskelligt i et team. De fleste har flere roller, men nogle vil typisk være mere fremtrædende end andre.

De seks roller er:

- Igang sætter – skaber handling og fremdrift
- Innovator – bidrager med idéer og nye perspektiver
- Analysator – sikrer kvalitet og gennemtænkte løsninger
- Organisator – skaber struktur, overblik og planlægning
- Styrende – holder fokus på mål og resultater
- Støttende – styrker samarbejde og trivsel i teamet

Lige muligheder i Aleris

I Aleris skal alle medarbejdere kunne være sig selv og have mulighed for at udvikle deres potentiale. Vi arbejder målrettet for en arbejdsplads med respekt, lige muligheder og plads til forskellighed både i forhold til køn, alder, baggrund og erfaring.

Det afspejles også i medarbejdernes oplevelse af hverdagen. I årets medarbejderundersøgelse svarer 98 %, at alle medarbejdere har samme muligheder og pligter, og 98 % føler, at Aleris fremmer en kultur, hvor alle føler sig velkomne og værdsat uanset baggrund og forskellighed.

Bred repræsentation i organisationen

Aleris har en god kønsbalance i ledelsen, hvor kvinder er stærkt repræsenteret på flere niveauer. På mellemliderniveau er fordelingen mere skæv, hvilket bl.a. afspejler rekrutteringsgrundlaget i nogle af de fagområder, hvor vi rekrutterer fra faggrupper med en stor overvægt af kvinder.

Vi har samtidig en bred aldersfordeling i organisationen. Både yngre medarbejdere og seniorer bidrager med forskellige perspektiver og erfaringer, som styrker samarbejdet og kvaliteten i vores arbejde.

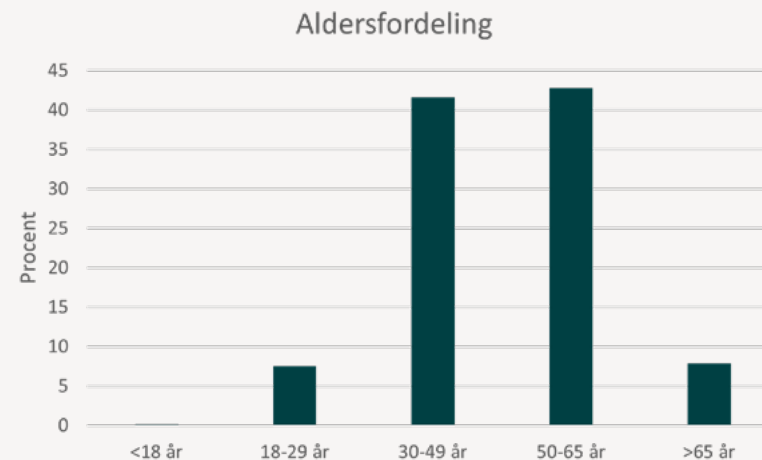
Respektfulde relationer

Vi ønsker en arbejdsplads, hvor alle relationer bygger på ligeværd og respekt. Derfor har vi nultolerance over for krænkende adfærd, herunder mobning og seksuel chikane. I årets medarbejderundersøgelse svarer 1 %, at de har oplevet krænkende adfærd, og 1 % at de har oplevet mobning. Hver enkelt sag er en sag for meget, og alle henvendelser bliver taget alvorligt, undersøgt grundigt og fulgt op.

Medarbejdere har også mulighed for anonymt at rapportere krænkende adfærd eller andre uregelmæssigheder gennem vores whistleblowerordning.

Diversitetspagten

Aleris har tilsluttet sig Dansk Erhvervs og Above & Beyond Groups Diversitetspagt, som sætter en fælles ramme for arbejdet med diversitet og inklusion i danske virksomheder. Pagten bygger på fem transformationsprincipper, der hjælper virksomheder med at skabe mere inkluderende arbejdspladser.



Kønsfordeling 2025	Mål	Mænd	Kvinder
Bestyrelse (m/k)	60/40	40 %	60 %
Hele Aleris (m/k)	25/75	20 %	80 %
Direktion (m/k)	50/50	62 %	38 %
Stabschefer og hospitalsledelse (m/k)	50/50	35 %	65 %
Mellemlidere (m/k)	40/60	6 %	94 %

Spørgsmål om diversitet	Mål	2025
Oplever lige muligheder og pligter	100%	98 %
Oplever diversitet på arbejdspladsen	100%	95 %
Oplever at alle føler sig velkomne og værdsat	100%	98 %
Oplevet mobning på arbejdspladsen	0%	1 %
Oplevet krænkende adfærd på arbejdspladsen	0%	1 %

Det grå guld gør en forskel

Hos Aleris arbejder medarbejdere på tværs af generationer side om side. Den erfaring, vi hver især bringer med os, er værdifuld. Et godt eksempel er Aksel Lassen, som i en alder af 76 år stadig møder ind på arbejde i Aleris Aarhus flere gange om ugen.

Aksel blev oprindeligt uddannet mekaniker, men efter nogle år skiftede han spor og blev driftsoperatør på Aarhus Oliefabrik. Her arbejdede han i 35 år, indtil han gik på efterløn i 2013.

Men livet som efterløner var ikke helt noget for ham.

“Jeg kan godt gå hjemme, men jeg er ked af at gå helt i stå. Jeg vil gerne ud og snakke med andre og følge med i livet,” fortæller han.

En ven gjorde ham opmærksom på en mulighed hos Aleris, og i 2015 begyndte Aksel som lagermedarbejder på deltid. Siden da har han været en del af hverdagen på hospitalet – kun med et kortere afbræk under corona-pandemien.

En del af fællesskabet

I dag arbejder Aksel 18 timer om ugen og møder ind tre dage om ugen fra kl. 7–13. Opgaverne på lageret passer godt

til ham, og selv om han bor 30 kilometer fra Aarhus, tager han gerne turen.

“Det er et godt sted at arbejde, og der er en god stemning. Alle er flinke ved mig både læger, sygeplejersker og sekretærer,” siger han.

Han deltager så vidt muligt i sociale arrangementer på arbejdspladsen og sætter pris på at være en del af fællesskabet.

Holder sig i gang

Aksel har ingen planer om at stoppe foreløbig. “Så længe jeg er rask og rørig, kan jeg godt lide at komme ud af huset og møde andre,” fortæller han.

Sidste år gennemgik han en bypassoperation og var væk fra arbejdet i halvdelen måned, men allerede i januar var han tilbage igen. Når han er på arbejde, benytter han muligheden for at gå til genoptræning hos Aleris Fysioterapi, hvor han træner sammen med en fysioterapeut efter sin operation.

“Min kone siger, at arbejdet holder mig i gang, og når arbejdsdagen slutter kl. 13, er der stadig god tid til at nyde livet og haven derhjemme,” siger Aksel med et smil.





Stærkere sammen i træning og på jobbet

I Aleris er sundhed ikke kun noget, vi taler om. Det er også noget, vi lever i hverdagen. På flere af vores lokationer har medarbejdere adgang til moderne træningsfaciliteter i Aleris Fysioterapi. Det gør det nemt at bevæge sig mere – og at gøre det sammen.

I København bruger sygeplejerskerne Nanna og Tina fra sengeafdelingen centret flittigt. For dem handler det ikke kun om styrketræning og kondition. Det handler lige så meget om fællesskab. Sammen med kolleger har de lavet faste træningsaftaler et par gange om ugen efter arbejde eller i weekenden. De oplever, at det styrker motivationen, når man har en aftale.

”Vi prøver at gøre det hyggeligt og socialt at træne, så man kommer afsted,” fortæller Tina.

For Nanna er fleksibiliteten afgørende. Hun har ofte fri på skæve tidspunkter og kan træne, når det passer ind.

”Det er det nemmeste og hurtigste for mig. Og så har de alt det udstyr, jeg skal bruge,” siger hun.

Fællesskab med puls

Flere medarbejdere deltager også i de faste holdtræninger to gange om ugen. Her mødes kolleger på tværs af afdelinger til fælles program og sved på panden. For nogle er det den faste ramme, der gør forskellen. For andre er det et supplement til den individuelle træning.

Træningsrummet bliver et uformelt mødested. Her falder man i snak med kolleger fra andre faggrupper, lærer nye kolleger at kende på en anden måde end i en travl hverdag. For mange gør det fællesskabet stærkere både i træningen og i arbejdet.

Pludselig møder man nogen fra andre afdelinger, som man ellers aldrig rigtig taler med. Så står man og træner sammen og får en snak” fortæller Nanna.



Sundhed, der samler os

Når 5 minutter gør en forskel

Hver dag tikker en mail ind med et kort træningsprogram. Øvelserne tager 5–10 minutter og kan udføres ved arbejdsstationen. Det er små pauser med fokus på mobilitet og at løsne spændinger. En enkel vane, der giver mere bevægelse i hverdagen og kan forebygge ømhed i muskler og led.

En sensommeraften i løbesko

Til DHL Stafetten samles kolleger fra Aalborg, Aarhus, Ringsted og København. Nogle går, andre løber. Der bliver heppet fra side-linjen, delt mad i lejrene og grinet på tværs af faggrupper. For os handler aftenen lige så meget om fællesskab som om kilometer i benene.

Vi klarer distancen sammen

Når medarbejdere stiller op til Copenhagen Marathon, CPH Half eller Bestseller Halvmarathon i Aarhus, repræsenterer de ikke kun sig selv. De løber side om side med kolleger fra hele landet. Uanset om det er 21 eller 42 kilometer, er det oplevelsen af at gennemføre sammen, der fylder.

Vi tæller skridt

I "Tæl skridt"-ugerne tæller hvert skridt. Over fire uger motiverer kolleger hinanden til at nå mindst 10.000 skridt om dagen. I 2025 deltog 194 medarbejdere, og tilsammen gik vi mere end 40 millioner skridt. Det skaber bevægelse, små daglige sejre og en sund konkurrence på den gode måde.



03

Ansvarlig producent



Ansvarlig producent

At være en ansvarlig producent betyder, at vi hele tiden arbejder på at minimere vores klima- og miljøaftryk i alle dele af driften. Samtidig har vi fokus på, hvordan vi bedst bevarer naturens ressourcer og køber bæredygtigt ind. FN's bæredygtighedsmål 12 og 13 danner grundlaget for vores bestræbelser på at være en ansvarlig producent.



Bevare naturens ressourcer

Cirkulær økonomi

I vores ressourceforbrug har vi fokus på at bidrage til genbrug, genanvendelse og reduktion af skadelige stoffer. Vi har fokus på at minimere engangsartikler i hospitalsdriften, hvor det er muligt og forsvarligt samt reducere spild.

Vi sorterer affald ensartet i de 10 nationalt bestemte fraktioner med fokus på minimering af klinisk affald og risikoaffald.

Bæredygtige indkøb

Vi vil bidrage til den grønne omstilling og mindske CO₂-udslip ved at tænke bæredygtighed ind i forbindelse med alle former for indkøb. Vi skal tage højde for både materialebrug samt forlængelse af produkternes levetid gennem serviceaftaler, muligheder for opgraderinger og genanvendelse.

Vi arbejder kontinuerligt på at konsolidere indkøb og leveringer, så transport af varer begrænses med fokus på den mest miljøvenlige transportform.

Økologi

Vi ønsker at understøtte økologi til glæde for mennesker, dyr og vores jord. Målet er derfor at opnå økologisk sølvmærke i 2030.



Reducere CO₂-udledning

Klimavenlige bygninger

Vi har fokus på at sikre, at vores bygninger lever op til de nyeste standarder for bæredygtighed, og der anvendes klimavenlige materialer ved ombygninger.

Vores CO₂-udledninger stammer primært fra strøm- og varmekonsumet ved at drive moderne hospitaler med avanceret teknologi. Vi vil gøre en indsats for at øge brugen af digitale løsninger og sensorstyring i forhold til brug og færden.

Grønne brændstoffer og optimeret transport

Vi vil indirekte medvirke til en reduktion af CO₂-udledningen fra brændstof. Det gælder såvel egen bilpark som etablering af el-ladestander på alle lokationer med det formål at understøtte en grøn bilpark hos vores medarbejdere og kunder. Vi har samtidig fokus på at reducere CO₂ ved vareleverancer.

Risici

Den største miljø- og klimapåvirkning stammer fra vores CO₂-udledning i forbindelse med brug af elektricitet, vand og varme til at drive topmoderne hospitaler. Vi har derfor kontinuerligt fokus på, hvordan vi kan reducere forbruget af elektricitet, varme og brændstof samt optimere vores bygninger.

Vi anvender så vidt muligt video- og telefonkonferencer for at reducere antallet af flyrejser og bilkørsel. På denne måde kan vi bidrage til reduktion af klima- og miljøbelastningen.

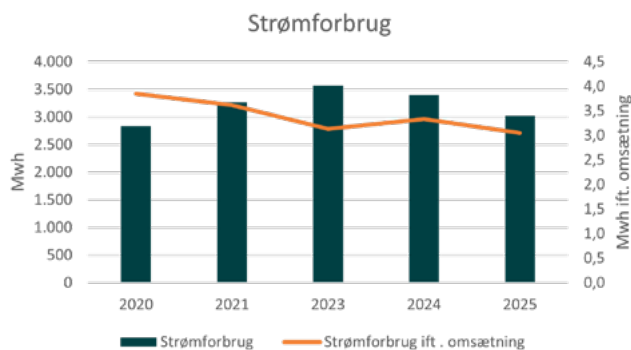
CO₂-udledning i Aleris

Scope 1

Vores Scope 1-udledning er steget med 105 %. Det skyldes dels flere hybridbiler i bilparken og dels et øget brændstofforbrug pga. de mange lokationer. Vi har et mål om, at vores bilpark skal være helt grøn inden 2030.

Scope 2

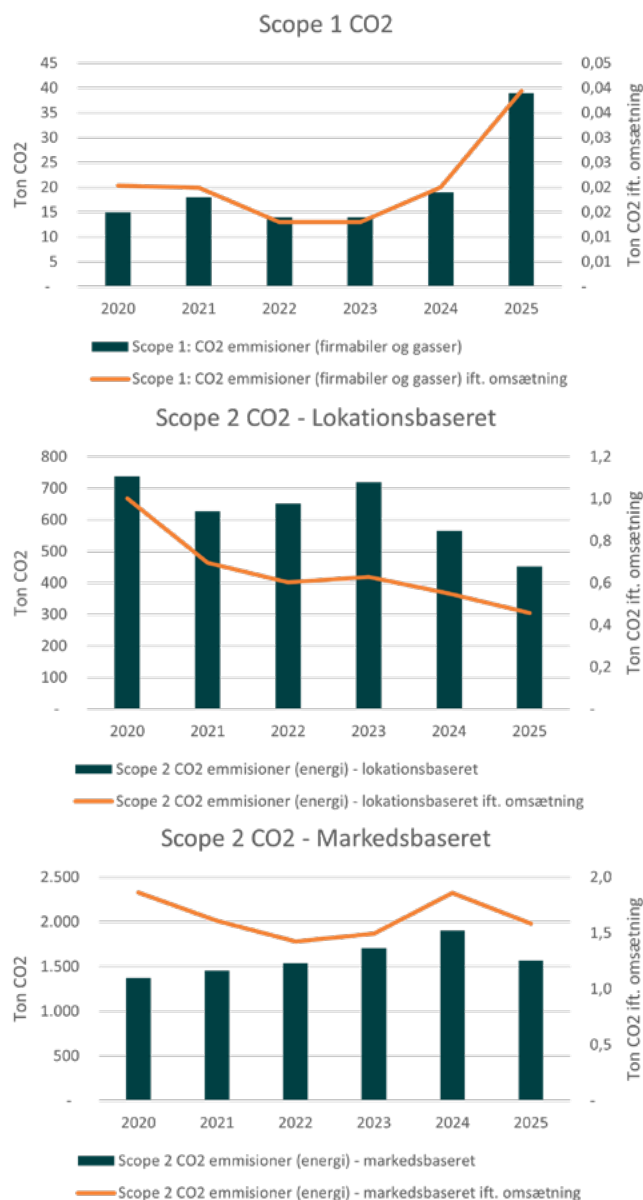
Vores Scope 2-udledning er i faktuelle tal faldet med 20 % lokationsbaseret og 18 % markedsbaseret. Baggrunden for dette er et fald i strøm- og varmekonsum på hhv. 11 % og 18 % fra 2024 til 2025.



Fakta

Scope 1-emissioner er direkte emissioner forårsaget af kilder, der ejes eller kontrolleres af virksomheden fx biler og CO₂-gasser.

Scope 2-emissioner er indirekte emissioner fra produktion af forbrugt elektricitet, opvarmning af virksomheden, der er købt af virksomheden (ikke genereret på stedet).



Highlights 2025

- Vi har bibeholdt 4-stjernet BREEAM-certificering på vores hospital i København.
- Ved afvikling af ældre scannere og opgradering af MR-scannere har vi reduceret ressourceforbrug og energiforbrug samtidig med, at kvaliteten af scanningerne er forbedret.
- Vi har gennemført det lovpligtige energi- og klimasyn på alle lokationer i Danmark. Gennemgangen danner grundlag for fortsatte energieffektiviseringer i de kommende år.
- Vi affaldssorterer i de 10 nationalt fastsatte fraktioner, og vores samlede genanvendelsesprocent er steget fra 18 % i 2024 til 20 % i 2025.

Fokuspunkter 2026

- Vi arbejder i alle afdelinger løbende på at reducere ressourceforbruget ved at vælge genanvendelige løsninger, hvor det er muligt, og ved at begrænse spild i den daglige drift.
- Vi vil øge energieffektiviteten ved at færdiggøre overgangen til LED-belysning og udvide brugen af bevægelses- og dagslysstyring.
- Vi vil reducere energiforbruget fra ventilation ved løbende at udskifte ældre ventilatorer med mere energieffektive løsninger.
- Vi vil mindske energiforbruget uden for åbningstid ved at identificere og reducere unødigt forbrug om aftenen og natten.

Grønnere anæstesi – mindre medicinspild og plastik

Operationer kræver mange engangsmaterialer. Det gælder også, når patienter skal bedøves. Derfor arbejder vi i Aleris målrettet med at gøre anæstesen mere bæredygtig uden at gå på kompromis med patientsikkerhed og kvalitet.

Anæstesi kan gives på forskellige måder. I langt de fleste tilfælde gives bedøvelse som medicin via en pumpe direkte i blodbanen. I udvalgte tilfælde anvendes anæstesigasser i stedet til fuld bedøvelse. En del af gassen optages i kroppen, mens resten udledes via hospitalets udsugningsanlæg. Anæstesigasser kan, som alt andet medicin, have en negativ klimapåvirkning.

Markant reduktion af anæstesigasser

På Aleris har vi i en årrække arbejdet på at begrænse brugen af anæstesigasser. I dag er forbruget reduceret til et minimum, og på nogle af vores hospitaler anvendes gasser slet ikke. I en rundspørge fra Danske Regioners program for Grønne Hospitaler kunne Aleris indberette, at anæstesigasser anvendes i under 1 % af alle anæstesier.

Når det er fagligt forsvarligt, vælger vi derfor bedøvelse via infusion frem for gas. Det reducerer den direkte udledning til atmosfæren.

Mindre medicinspild

Når anæstesi gives via infusion, har vi fokus på at bruge den rette mængde medicin og undgå spild. Vi planlægger nøje, hvor meget medicin der klargøres, og arbejder systematisk med at anvende det, der er bestilt og åbnet. Det mindsker mængden af medicinrester, som ellers skal kasseres.

Færre engangsmaterialer i plastik

En stor del af klimaaftrykket fra anæstesi stammer fra engangsudstyr i plastik, såsom sprøjter, slanger og kanyler. Derfor har vi sat ind flere steder.

Ifølge specialeansvarlig anæstesilæge Line Stendell har man på hospitalet i Søborg bl.a.:

- Indført faste rutiner, der reducerer antallet af sprøjter pr. patient, bl.a. ved at anvende samme sprøjte til både den sterile og efterfølgende usterile procedure hos samme patient.
- Taget nye medicinpumper i brug, som sparer mere end 100 sprøjter om ugen.
- Gennemgået standardpakker til rygmarsbedøvelse og fjernet overflødige sprøjter, kanyler og plastre.

Tiltagene betyder, at vi hvert år reducerer forbruget af store mængder plastik.

Et fælles fagligt fokus

Bæredygtighed i anæstesen er ikke kun et lokalt initiativ. Det er også et tema i det faglige miljø. Dansk Selskab for Anæstesi og Intensiv Medicin (DASAIM) har sat øget fokus på området, og i marts 2026 afholder selskabet sin første temadag om bæredygtighed. Her deltager Aleris ved specialeansvarlig anæstesilæge Line Stendell og anæstesisygeplejerske Camilla Cordtz.

Grøn anæstesi handler i praksis om mange små og store valg i hverdagen. Når vi reducerer brugen af anæstesigasser, mindsker medicinspild og skærer ned på unødigt plastforbrug, tager vi konkrete skridt mod en mere ansvarlig drift til gavn for både patienter og miljø, specialeansvarlig anæstesilæge Line Stendell



Energi- og klimasyn på alle lokationer

Aleris har i 2025 gennemført det lovpligtige energi- og klimasyn på samtlige lokationer i Danmark.

Gennemgangen, som er udført af Elkraft Sverige AB, giver et samlet overblik over vores energiforbrug og klimaaftryk samt potentialet for yderligere optimering.

Rapporten konkluderer, at der er en stor bevidsthed omkring energioptimering i Aleris. På flere af lokationerne er der gennemført mange optimeringstiltag, alt fra skift til LED-belysning, skift af ventilatorer i ventilationsanlæg til opgradering eller nykøb af MR-scannere. Flere steder er der installeret digital overvågning af forbruget med fokus på løbende optimering og fejlfinding.

Samtidig peger rapporten på forbedringsmuligheder, som vi vil arbejde videre med i de kommende år.

Resultaterne fra energi- og klimasynet indgår i vores løbende indsats for at reducere Aleris' miljøpåvirkning og bidrage til den grønne omstilling.



Vores vigtigste fokusområder

Mere energieffektiv belysning

Vi færdiggør overgangen til LED og øger brugen af bevægelses- og sensorstyring, så lyset kun er tændt, når der er behov.

Mere effektiv ventilation

Ældre ventilatorer udskiftes med nye, mere energieffektive løsninger, der bruger mindre strøm og kan styres efter behov.

Mindre energiforbrug uden for åbningstid

Vi har identificeret unødigt forbrug om aftenen og natten og sætter ind for at reducere det.

Styrket energiovervågning

Vi bruger digital overvågning til aktivt at opdage afvigelser og optimere driften løbende.



Fordele for både miljø og patienter

Fordele for miljøet

- Op til 2.000 liter helium sparet
- Kobber til ny kerne sparet
- Mindre energiforbrug ved daglig drift
- Store dele af systemet genbruges eller genanvendes

Fordele for patienterne

- Markant bedre billedkvalitet
- Hurtigere behandling af data og dermed hurtigere scanning
- Rørets diameter er udvidet fra 60 cm til 70 cm
- Større komfort ved lejrning



Bæredygtig opgradering af MR-scanner

Hos Aleris fokuserer vi på at vælge miljøvenlige løsninger og indtænke bæredygtighed og livscyklus i vores valg. Kan man genbruge, skal man genbruge.

Et eksempel på dette er vores MR-scanner hos Billeddiagnostisk Center i København, som stod over for en opgradering. I stedet for at indkøbe en komplet ny scanner valgte vi at genanvende den oprindelige scanners kerne. Den gamle kerne er meget stabil og fuldstændig fejlfri, da kobberviklin-

gerne og magnetfeltet ligger i et beskyttet miljø af helium og derfor ikke udsættes for slitage.

Den opgraderede MR-scanner har fået nye og meget avancerede styremagneter installeret, så den nu er en high-end-scanner med en bæredygtig livscyklus.

Samtidig har vi afviklet to ældre MR-scannere med et væsentligt større CO₂-aftryk.



Fertilitetsbehandling med omtanke

I Aleris Fertility arbejder vi med væv, celler og medicin, og vores udstyr og materialer er derfor underlagt strenge krav. Det betyder, at vi ikke altid frit kan vælge ud fra et bæredygtighedsperspektiv alene. Alligevel arbejder vi hver dag målrettet med at reducere vores ressourceforbrug og minimere mængden af affald uden at gå på kompromis med patientsikkerheden.

Vi slukker for udstyret i pauserne

En fertilitetsklinik bruger en del teknisk udstyr. Noget udstyr er i drift det meste af dagen, men alle er opmærksomme på at slukke skærme, scannere, varmeborde og -beholdere, når de ikke er i brug. Det er en enkel indsats, men når vi gør det konsekvent hver dag, gør det en forskel.

Fra engangspplast til flergangsinstrumenter

En af de større ændringer i klinikken har været udskiftningen af engangsinstrumenter i plast med flergangsinstrumenter i metal, hvor det er fagligt og hygiejnisk forsvarligt. Tidligere brugte vi eksempelvis tamponetænger og spekler i plast ved fx ægoplægning. I dag er de erstattet af metalinstrumenter, som steriliseres på operationsgangens sterilcentral og genbruges.

”Med op til 20 indgreb om dagen reducerer vi forbruget af engangspplast markant. På

årsbasis svarer det til flere tusinde plastikenheder, der ikke ender som affald,” siger sygeplejerske Annette Christiansen fra Aleris Fertility.

Tæt samarbejde mindsker spild

Indkøb og lagerstyring spiller en stor rolle i at reducere spild. Der er faste ugentlige møder mellem klinik og laboratorium, hvor behov gennemgås og bestillinger samles. Ved at koordinere indkøb undgår vi dobbeltbestillinger og unødvendige leverancer.

Samtidig arbejder laboratoriet målrettet med at beregne forbruget af medier og væsker, så der bestilles præcist det, der er behov for. På den måde reducerer vi spild både økonomisk og miljømæssigt.

Systematisk affaldssortering

Affaldssortering er en integreret del af vores daglige arbejdsgange. Både i klinikken og i laboratoriet sorteres pap samt plast i flere fraktioner: hård plast, farvet plast og klar plast, og der er etableret tydelige sorteringsstationer, så det er så nemt som muligt.

Hver for sig kan indsatserne virke små, men samlet set gør de en reel forskel. Bæredygtighed er ikke et enkelt projekt hos os – det er en del af den måde, vi tænker og driver fertilitetsklinik på.

Mange små tiltag gør en stor forskel

Når det kommer til miljø- og klimaindsatser, er ingen indsatser for små, og vi forsøger at tænke bæredygtighed ind i alle aspekter.

Affaldssortering

Der er et stort forbrug af plastik i sundhedssektoren, da alt er pakket sterilt af hensyn til hygiejne og patientsikkerhed. Derfor er affaldssortering utrolig vigtigt især i vores ambulatorier og på vores operationsgange. På alle Aleris' lokationer sorterer vi i de 10 nationale fraktioner og har en samlet genanvendelsesprocent på 20 % – en stigning på 2 procentpoint i forhold til sidste år.

Vi giver elektronik nyt liv

Der genereres hvert år over 50 millioner tons elektronikaffald globalt, men kun 10–15 % bliver genanvendt. I Aleris arbejder vi derfor aktivt med at forlænge levetiden på vores udstyr. Vi har bl.a. valgt primært at indkøbe genbrugte iPhones.

Samtidig sender vi det meste af vores brugte IT-udstyr til Dustin via et takeback-program. Her bliver udstyret genbrugt eller håndteret på en bæredygtig måde. Indsatsen har samlet givet en CO₂-besparelse på 12.492 kgCO₂e, hvoraf 12.440 kg CO₂e stammer fra genbrug og 52 kgCO₂e fra genanvendelse.

Genbrug af inventar og IT-udstyr

I 2025 åbnede vi to nye klinikker i Aleris PP, hvor konsultationsrummene udelukkende blev indrettet med genbrugt inventar og IT-udstyr.

Ampulknækker

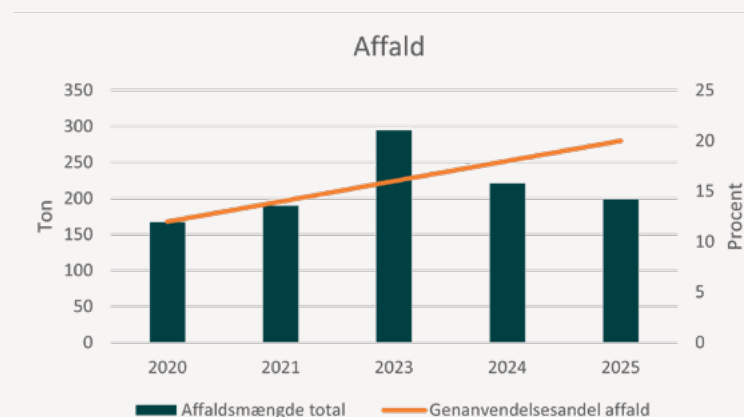
På sengeafsnittet og opvågningen i Søborg åbnes der dagligt mange ampuller med kvalmestillende og smertestillende medicin – i nogle tilfælde op mod 30 ampuller om dagen. Tidligere brugte sygeplejerskerne en engangsampulknækker af plast, hver gang en ampul skulle åbnes. I dag er den erstattet af en genanvendelig ampulknækker, som kan bruges igen og igen. En lille ændring i hverdagen, der samlet set sparer betydelige mængder plastik hvert år.

Vi pakker ikke gaverne ind

Gavepapir er som regel ikke egnet til genanvendelse. Derfor droppede Aleris i 2025 at pakke medarbejdernes julegaver ind og valgte i stedet at plante et træ pr. gave. Det betød, at der blev plantet over 1.000 træer via Klimatræ – et bidrag til mere natur og skov i Danmark.

Vi minimerer transporten

Vi har et mål om, at flest mulige møder foregår på Teams for at minimere kørsel. På samme måde forsøger vi at tilrettelægge det sådan, at billeddiagnostiske undersøgelser om muligt kan foregå i forbindelse med patienternes ambulante besøg på hospitalet. Derved skal de ikke transportere sig til hospitalet mere end én gang.



04

Anti-korruption



Antikorruption

Aleris er forpligtet til at arbejde aktivt mod korruption og bestikkelse i alle dens former. Herved bidrager vi til gennemsigtighed og troværdighed i samfundet.

Etik i højsædet

Aleris har nultolerance over for enhver form for korruption og bestikkelse.

Bæredygtigheds mål 16 danner grundlaget for vores bidrag til at bekæmpe antikorruption og bestikkelse.



Etik er en grundpille i vores forretning, og vi har nultolerance over for korruption i enhver form. Dette omfatter bestikkelse eller uretmæssige fordele, der strider mod Aleris' adfærdskodeks, lokale love, branchenormer eller etiske standarder", udtaler CEO, Aleris Danmark, Michael Gram Kirkegaard



Politik

Alle medarbejdere er ambassadører for Aleris og skal vide, hvordan de undgår situationer, hvor personlige interesser kan komme i konflikt med Aleris' eller vores kunders interesser.

Retningslinjerne for antikorrupition og bestikkelse gælder også alle, der udfører opgaver for os, og vores leverandører er underlagt strenge krav udtrykt i en "Code of Conduct for Leverandører".

For at sikre en tryk arbejdsplads og overholdelse af retningslinjer har Aleris-koncernen en Whistleblowerordning, hvor medarbejdere anonymt kan give meddelelse om kritisable forhold på arbejdspladsen.



Risici

I forhold til vores leverandører har vi indtil nu ikke foretaget egne undersøgelser af, om vores "Code of Conduct for Leverandører" efterleves. Dette skyldes, at Aleris er en lille kunde på det danske medicomarked og derfor har svært ved at afsætte ressourcer til at foretage stikprøver. Der foreligger derfor en risiko for, at der sker brud på retningslinjerne for antikorrupition og bestikkelse i vores leverandørkæde.

Vores primære leverandører er dog alle store leverandører på det danske medicomarked, som også leverer til det offentlige, og de er derfor underlagt regler for indkøb fastsat i udbudsdirektivet fra Erhvervs- og Vækstministeriet. På baggrund af dette vurderer vi, at alle vores leverandører efterlever vores krav.

Highlights 2025

- 84 % af vores medarbejdere havde kendskab til Whistleblowerordningen ved medarbejderundersøgelsen i 2025.
- Alle primære leverandører har underskrevet "Code of Conduct for Leverandører" ved aftaleindgåelse.

Fokuspunkter 2026

- Vi vil fortsat sikre aktiv information om whistleblower-ordningen og vores etiske retningslinjer via intranettet og onboarding-plattformen.
- Alle nyansatte skal gennemgå vores antikorrupitionsretningslinjer som en del af introduktionsforløbet.
- Alle primære leverandører skal underskrive "Code of Conduct for Leverandører" ved aftaleindgåelse.



05

Appendiks

Environment: Klima- og miljødata

	Enhed	Mål 2025	2025	2024	2023	2022	2021
Scope 1: CO ₂ -emissioner (firmabiler og gasser)	Ton	—	39	19	14	14	18
Scope 1: CO ₂ -emissioner (firmabiler og gasser) ift. omsætning	Ton/mio.	5 % reduktion	0,04	0,02	0,01	0,01	0,02
Scope 2: CO ₂ -emissioner* (energi) - lokationsbaseret	Ton	—	452	566	719	652	628
Scope 2: CO ₂ -emissioner* (energi) - lokationsbaseret ift. omsætning	Ton/mio.	5 % reduktion	0,46	0,55	0,63	0,60	0,70
Scope 2: CO ₂ -emissioner* (energi) - markedsbaseret	Ton	—	1.567	1.905	1.707	1.540	1.454
Scope 2: CO ₂ -emissioner* (energi) - markedsbaseret ift. omsætning	Ton/mio.	5 % reduktion	1,58	1,86	1,49	1,43	1,61
Strømforbrug	MWh	—	3.023	3.399	3.574	3.289	3.265
Strømforbrug ift. omsætning	MWh/mio.	5 % reduktion	3,05	3,33	3,13	3,05	3,62
Energiforbrug (varmeforbrug)**	MWh	—	—	3.189	3.868	3.465	3.418
Energiforbrug ift. omsætning**	MWh/mio.	5 % reduktion	—	3,12	3,38	3,21	3,78
Vandforbrug**	m ³	—	—	12.678	17.538	15.374	11.650
Vandforbrug ift. omsætning**	m ³ /mio.	5 % reduktion	—	12,41	15,34	14,25	12,90
Risikoaffald	Ton	—	15,06	13,73	16,91	15,56	14,27
Affaldsmængde total***	Ton	—	199	221	295	223	190
Genanvendelsesandel affald***	%	25 %	20	18	16	16	14
Økologi****	%	50 %	30	30	30	30	—

* Baseret på strømtal fra 2025 og fjernvarmetal fra 2024, da sidstnævnte ved rapportens udgivelse endnu ikke er opgjort for 2025

** Varme- og vandforbrug for 2025 er endnu ikke opgjort ved rapportens udgivelse

*** Affaldsmængder er opgjort, hvor der er selvstændig afhentning. Risikoaffald og medicinaffald er opgjort for alle lokationer. Genanvendeligt affald omfatter pap, papir, plastfolie, organisk affald og batterier

**** Gælder for vores hospital i København

05 – APPENDIKS

Social: Menneskerettigheder og sociale forhold

Medarbejdertilfredshed	Enhed	Mål 2025	2025	2024	2023	2022	2021
Svarprocent	%	85	82	86	86	83	79
eNPS*	(skala -100 til +100)	20	-12	19	31	30	29
Engagementindeks	(skala 0-100)	85	86	85	86	84	83
Arbejdsmiljøindeks	(skala 0-100)	80	79	83	83	79	79
Lederindeks	(skala 0-100)	80	80	82	82	81	74
Teameffektivitetsindeks	(skala 0-100)	80	79	81	80	79	78
Oplever lige muligheder og pligter	%	100	98	99	97	98	96
Oplevet mobning på arbejdspladsen	%	0	1	3	3	3	0
Oplevet krænkende adfærd på arbejdspladsen	%	0	1	3	4	0	2

* eNPS udregnes ved, at medarbejderen rangerer virksomheden på en skala fra 0-10. Procentdelen af promoters (9-10) trækkes fra virksomhedens detractors (0-6). Resultatet af udregningen betegnes som virksomhedens Employer Net Promoter Score.

Medarbejdersundhed	Enhed	Mål 2025	2025	2024	2023	2022	2021
Sygefravær, korttids (under 30 dage)	%	<2,5	3,18	2,64	3,27	3,51	2,77
Sygefravær, langtids (over 30 dage)	%	<1,5	0,95	1,51	1,41	0,90	0,56
Medarbejderomsætningshastighed (gns. turnover/month)	%	<3,0	1,05	0,97	0,69	0,88	1,28
Antal arbejdsskader*	(%-del af FTE)	<2,5	2,70	2,48	3,45	2,41	1,70
Tilbudt MUS	%	100	100	100	100	100	100

* En arbejdsulykke er en fysisk eller psykisk skade, som sker efter en hændelse eller påvirkning. Hændelsen eller påvirkningen skal være pludselig opstået eller vare højst 5 dage, ellers betragtes det som en erhvervs sygdom. En ulykke kan anerkendes som arbejdsskade, hvis skaden er sket på grund af arbejdet eller de forhold, arbejdet er foregået under.

05 – APPENDIKS

Social: Menneskerettigheder og sociale forhold

Sociale forhold	Enhed	Mål 2025	2025	2024	2023	2022	2021
Kundetilfredshed (efter første besøg) - cNPS score*	(skala -100 til +100)	>70	84	83	83	–	–
Patientsikkerhedskultur - NPS score*	(skala -100 til +100)	>90	94	91	97	98	98
Jobbidrag	% af FTE	>2,0	1,7	2,2	2,9	2,0	1,9
Uddannelsesbidrag	% af FTE	>5,0	5,1	4,2	2,9	3,5	4,8

* cNPS udregnes ved, at kunden rangerer virksomheden på en skala fra 0-10. Procentdelen af promoters (9-10), trækkes fra virksomhedens detractors (0-6). Resultatet af udregningen betegnes som virksomhedens Customer Net Promoter Score. De foregående år har vi beregnet en mNPS: ud fra en 4-punktskala.

Diversitet	Enhed	Mål 2025	2025	2024	2023	2022	2021
Fuldtidsarbejdsstyrke	FTE	–	591	646	757	653	579
Kønsdiversitet hele Aleris (m/k)	%	25/75	20/80	20/80	27/73	19/81	16/84
Kønsdiversitet direktionen (m/k)	%	50/50	62/38	67/33	75/25	63/37	71/29
Kønsdiversitet stabschefer, hospitalschefer og hospitalsansvarlig læge (m/k)	%	50/50	35/65	30/70	30/70	38/62	33/67
Kønsdiversitet mellemledergruppen (m/k)	%	40/60	6/94	10/90	9/91	8/92	11/89

Governance: Ledelsesdata

Sociale forhold	Enhed	Mål 2025	2025	2024	2023	2022	2021
Kønsdiversitet bestyrelse (m/k)	%	60/40	40/60	40/60	40/60	40/60	40/60
Underskrive Code of Conduct for primære leverandører	%	100	100	100	100	100	100
Kendskab til whistleblowerordning	%	90	84	83	82	85	86

Aleris Hospitaler**Aalborg**

Sofiendalsvej 97
9200 Aalborg SV

Aarhus

Brendstrupgårdsvej 21 A
8200 Aarhus N

Esbjerg

Bavnehøjvej 6
6700 Esbjerg

Herning

Poulsgade 8
7400 Herning

København

Gyngemose Parkvej 66
2860 Søborg

Odense

J. B. Winsløws Vej 17B
5000 Odense

Ringsted

Haslevvej 13
4100 Ringsted

Aleris PP**Aalborg**

Sofiendalsvej 85
9200 Aalborg SV

Aarhus

Klamsagervej 35A
8230 Åbyhøj

Esbjerg

Bavnehøjvej 6
6700 Esbjerg

København

Ørnegårdsvej 16
2820 Gentofte

Herning

Poulsgade 8
7400 Herning

Kalundborg

Elmegade 15B
4400 Kalundborg

Odense

J. B. Winsløws Vej 17B
5000 Odense

Ringsted

Haslevvej 13
4100 Ringsted

Vejle

Hjulmagervej 8B
7100 Vejle

Laboratorium**IN-LAB**

Kongevejen 155
2830 Virum