



# Vårt hållbarhetsarbete

# Förändringskraft och nytänkande

*Viljan att se, kraften att förändra är Bräcke diakonis värdegrund, men också utgångspunkten för stiftelsens hållbarhetsarbete. Ett framgångsrikt hållbarhetsarbete kräver vår förändringskraft och vårt nytänkande.*

I 100 år har vi arbetat för medmännisklighet och för att befästa människors lika värde i vårt samhälle. En tillbakablick i Bräcke diakonis jubileumsbok "Viljan att se, kraften att förändra" visar på samhällets förändring och hur såväl förutsättningar som behov för att uppnå ett medmänniskligare samhälle har skiftat över tid. För Bräcke diakoni är vår vision och värdegrund vår stabila bas och en självklar utgångspunkt för vår innovationskraft som hjälper oss att utvecklas efter nya behov.

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), EUs nya hållbarhetsdirektiv som införs 2024, ger oss nya möjligheter och förutsättningar för hållbarhetsarbetet. Redan under 2023 har vi börjat anpassa oss genom att göra dubbel väsentlighetsanalys. Här har vi för första gången inte enbart tittat på vår påverkan på hållbarhet utan även på hur hållbarhetsperspektiven påverkar

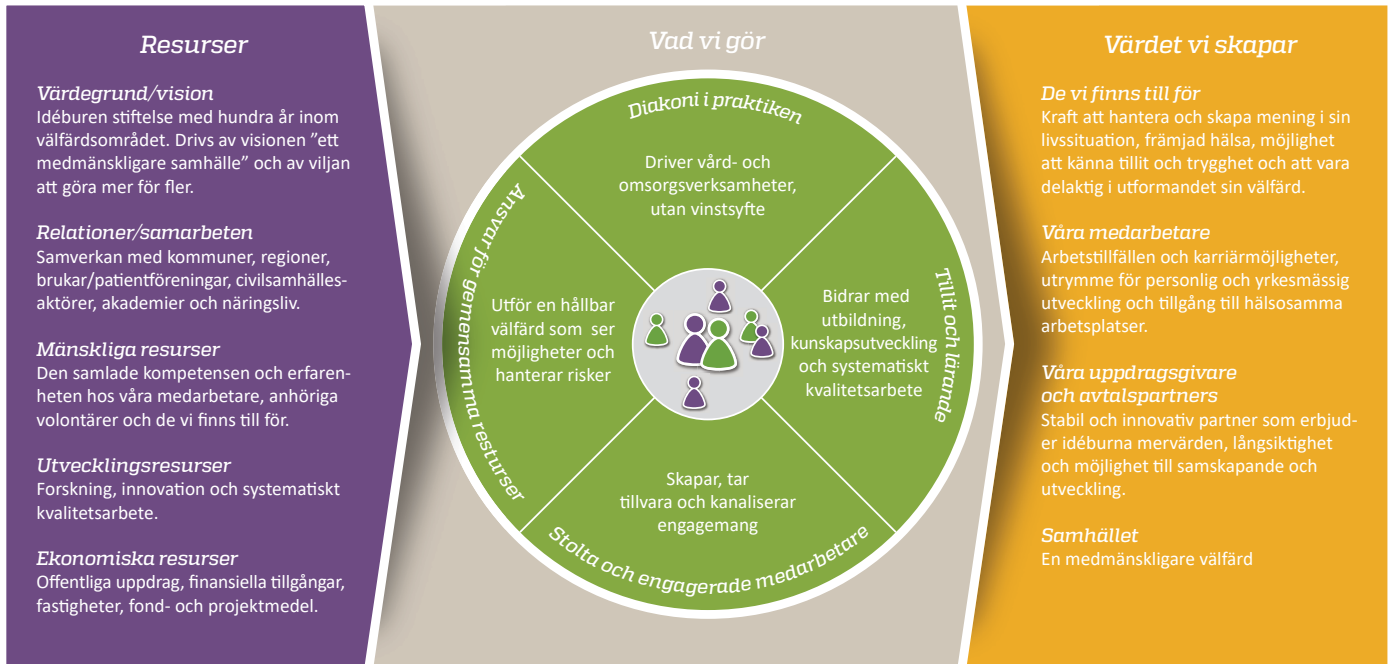
oss finansiellt. Väsentlighetsanalysen har fördelen att den inte bara identifierar risker utan också förtydligar vår positiva påverkan. Vi ser att vi är mycket starka inom alla tre hållbarhetsperspektiven; biologisk mångfald och ekosystem (miljömässig hållbarhet), cirkulär ekonomi (miljömässig och ekonomisk hållbarhet) och inte minst för de människor som vi finns till för (social hållbarhet). Vi har i detta arbete också förtydligat vår värdekedja som, genom vårt fokus på samverkan och samskapande, till största del är cirkulär, se sida 35.

Bräcke diakoni har under 100 år utgått från behoven hos de vi finns till för och en röd tråd i vår historia har varit vårt pionjärskap, att fylla glappen i välfärden. 1923 fanns inget välfärdsystem alls, idag kallas nytänkande lösningar på samhällsproblem för social innovation. Bräcke Innovation är idag en egen avdelning och innovationshub, där vi på ett kun-

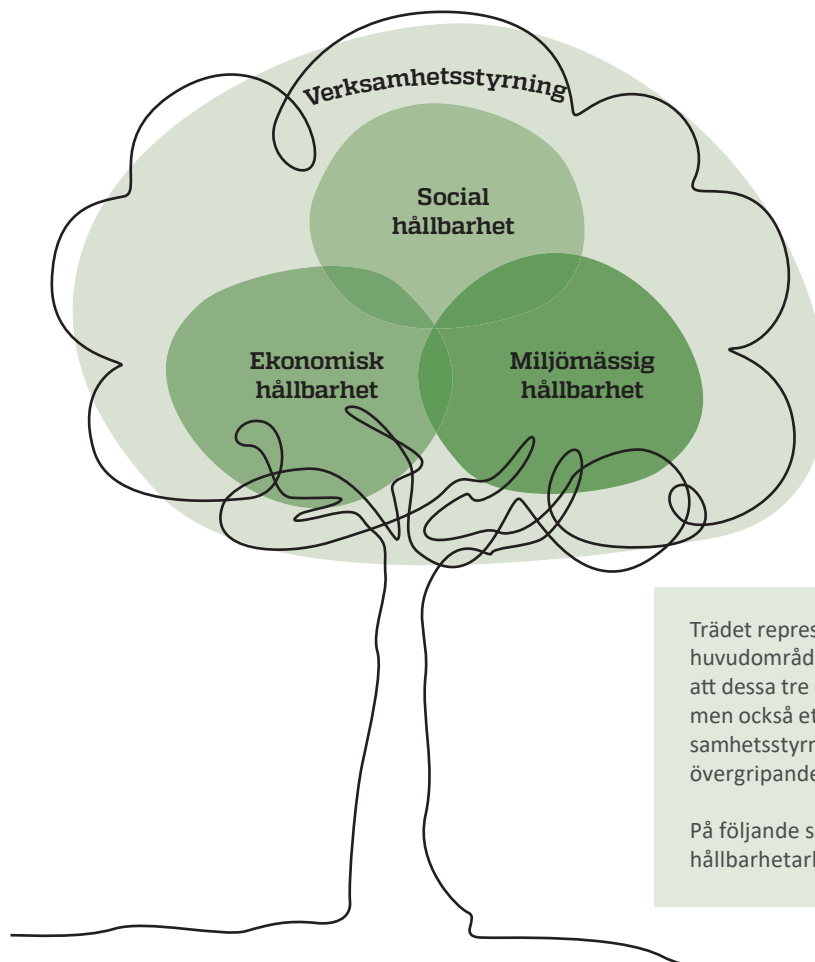
skapsbaserat sätt och i samskapande, det vill säga tillsammans med de vi finns till för, utvecklar välfärden. I våra verksamheter arbetar vi förstås också med förbättringar, då utifrån stiftelsens förbättringsplattform Förbättringskraft. 2023 har vi även börjat att följa upp våra verksamheters kvalitet tillsammans med externa representanter som bidrar med ett patient- och brukarperspektiv.

Vi lägger också stort fokus på våra medarbetare och ser att vi under året har förbättrat vårt ledarskap och har en god förankring av värdegrunden i organisationen. Alla medarbetare är delaktiga i hållbarhetsarbetet som utvecklas och följs upp av vår hållbarhetsgrupp bestående av våra chefer för utveckling, ekonomi och HR tillsammans med driftchef samt hållbarhetsamordnare och kommunikatör.

## Vår välfärdsmodell



Det här är vad andra skulle kalla en affärsmodell. Men som den idéburna aktör vi är vill vi att vår särart ska synas även här. Vi tänker inte bara i termer av affärsutveckling. Vi jobbar för att utveckla välfärden med samhällets bästa i åtanke. Ett sätt att illustrera det är genom denna modell.



# Styrmedel och uppföljning

*Vår värdegrund och vår vision är våra ledstjärnor. Men det är genom att koppla dem till formaliserade strategier och uppföljning som vi säkrar upp hållbarhetsarbetet. Under året har vi påbörjat arbetet med att anpassa oss till det nya EU-regelverket Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).*

Arbetet med att anpassa oss till CSRD har stärkt kopplingen mellan de olika delarna i vårt hållbarhetsarbete och den röda tråden. Från strategier, policyer och rutiner till mål och uppföljning av nyckeltal, inom alla tre hållbarhetsperspektiv.

## Uppförandekod

Uppförandekoden bygger på vår vision och värdegrund och täcker in social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet. Den visar vägen för hur alla medarbetare ska agera för att bidra till en hållbar välfärd och ett medmänskligare samhälle, såväl i det dagliga arbetet som vid extraordinära händelser, i små och stora frågor. Den fungerar därigenom som ett paraply för våra andra policyer och styrande dokument.

Koden tar avstamp i FN:s mänskliga rättigheter såsom FN:s tio principer för ansvarsfullt företagande, FN:s Global compact och även FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Den delar också skrivning med Näringslivskoden som tagits fram av Institutet mot mutor. Men det är Bräcke diakonis egen kartläggning, av de för oss viktigaste frågorna, som format det slutgiltiga innehållet.

Vi har varianter av uppförandekoden, dels en sammanfattad intern uppförandekod som bifogas anställningsavtalet, för att säkerställa att alla anställda känner till

uppförandekoden. Dels en extern uppförandekod som alla nya leverantörer skriver under, för att säkra hållbarhet i leverantörsledet. Under 2023 har vi följt upp den externa uppförandekoden med våra största leverantörer, vilket redovisas i stycket om ekonomisk hållbarhet.

Det är ledningsgruppen som ansvarar för såväl uppförandekoden som policyn mot mutor. Uppförandekoden koordineras internt av HR-avdelningen och externt av ekonomiavdelningen, som också koordinerar policyn mot mutor.

Om någon, internt eller externt, upplever att dessa styrdokument inte efterlevs, så kan de rapportera detta i visselblåsarfunktionen på vår webb. <https://brackedia-koni.se/visselblasarfunktion>

## Hållbarhetspolicy

Vår hållbarhetspolicy omfattar miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet och utgår från FN:s agenda 2030. Policyn pekar ut riktningen och lyfter våra övergripande mål. Dessa bryts sedan ner i rutiner och andra styrdokument som reglerar vårt dagliga hållbarhetsarbete i verksamheten.

Policyn tillämpas i alla verksamheter. För att säkra att kunskapen kring hållbarhetsarbetet sprids och förankras i hela verksamheten har vi en intern webbaserad hållbarhets- och miljöutbildning med

kunskapstest, som innefattar alla tre hållbarhetsperspektiven.

Utbildningen ska genomföras av alla anställda under det första anställningsåret och påminnelse skickas ut automatiskt. Vi följer även upp hur hållbarhetspolicyn efterlevs genom egenkontroller och undersökningar. På miljöområdet genomförs årligen en extern revision utifrån vår stiftelseövergripande miljödiplomering. Resultaten ligger sedan till grund för vilka aktiviteter vi genomför.

Ansvar för hållbarhetspolicyn ligger hos Bräcke diakonis ledningsgrupp och koordineras av kvalitetsavdelningen.

## Helhetsperspektivet

Såväl Uppförandekoden och Hållbarhetspolicyn utgår från vår värdegrund, välfärdsmodell och värdekedja och kopplar till flertalet andra policys och rutiner som är viktiga för hållbarhetsarbetet så som:

- Policy mot mutor
- Miljöpolicy
- Rese- och trafiksäkerhetspolicy
- Kvalitetspolicy
- Rekryteringspolicy
- Hälsa och arbetsmiljöpolicy
- Inkösrutin

Detaljerade resultat och nyckeltal kopplade till våra åtgärder och policys redovisas under respektive hållbarhetsavsnitt.



## GLOBALA MÅLEN FÖR HÅLLBAR UTVECKLING

Globala målen är den mest ambitiösa agendan för hållbar utveckling som världens länder någonsin antagit och finns till för att uppnå fyra fantastiska saker till år 2030:

- Att avskaffa extrem fattigdom.
- Att minska ojämlikheter och orättvisor i världen.
- Att främja fred och rättvisa.

### 3 HÄLSA OCH VÄLBEFINNANDE



Eftersom de flesta av våra verksamheter arbetar med hälso- och sjukvård och omsorg i olika former är denna punkten en självklarhet.

Vi arbetar också för att höja medvetenheten kring hälsorisker och allvarliga sjukdomar och hur de kan förbyggas och behandlas. Vi vill att de människor vi möter ska få den vård och omsorg de behöver så att de kan må så bra som möjligt. Det ger oss möjlighet att tillsammans utveckla samhället.

### 10 MINSKAD OJÄMLIKHET



Bräcke diakoni har många verksamheter som jobbar för mer jämlika förutsättningar för unga, äldre och sjuka som behöver stöd

för att kunna leva jämlikt. Nolltolerans mot diskriminering råder givetvis hos oss.

### 4 GOD UTBILDNING FÖR ALLA



Utbildning är en grundläggande mänsklig rättighet. Det står till och med i våra stadgar att vi ska arbeta med utbildning. Vi bedriver för-

skola, arbetsintegrerande verksamhet och satsar mycket på att öka kompetensen hos våra medarbetare genom utbildningar och förbättringsarbeten. Dessutom delar vi med oss av vår kunskap genom forskning och föreläsningar. Vi är även delägare i Marie Cederschiöld högskola.

### 12 HÅLLBAR KONSUMTION OCH PRODUKTION



Vi har ett tydligt fokus på resurshushållning och en hållbar konsumtion. Vi utbildar medarbetare och har rutiner för inköp, tjänster och

transporter, som ska ge minsta möjliga avtryck. Vi har ett eget lager för cirkulerade inventarier och vi samarbetar med företag som erbjuder återbrukade artiklar. Vår uppförandekod för leverantörer ska säkra att de arbetar lika aktivt med hållbarhetsfrågor.

### 8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT



Vår tillväxt skapar fler arbetstillfällen med bra arbetsvillkor. Vi strävar efter full sysselsättning och mot att tillväxten ska vara hållbar och

komma många till gagn. Vi har dessutom verksamheter som arbetar särskilt med arbetsintegrering. Vi erbjuder jobb för ungdomar som behöver stöd samt för personer med funktionsnedsättning.

### 13 BEKÄMPA KLIMAT- FÖRÄNDRINGEN



Vår resepolicy hänvisar till tåg vid längre resor. Då våra verksamheter finns på många orter uppmuntrar vi till videokonferenser före

fysiska möten. Vi beräknar våra avtryck i CO<sub>2</sub>, vilket leder till att vi moderniserar vår fordonspark och ser över våra fastighetssystem för att minska energiförbrukningen. När vi bygger nytt tar vi hänsyn till behovet av skydd av natur och livsmiljöer.

# Vår påverkan, risker och åtgärder

*Vår långsiktiga strävan mot ett mer hållbart samhälle går hand i hand med utvecklingen inom EU. Vi använder centrala delar av det nya regelverket CSRD som ett stöd i att fokusera på de områden där vi kan göra mest skillnad för både människa och miljö.*

Under flera år har vi haft gott stöd av vår systematiska riskanalys utifrån ISO 26000, en internationell standard för hållbarhetsarbete. Under 2022 identifierades dock få risker och i samband med att det nya EU-direktivet Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) träder i kraft 2024 har vi börjat anpassa oss genom att genomföra en dubbel väsentlighetsanalys.

Vi har tittat på både hur vi som organisation påverkar olika hållbarhetsaspekter och hur vi som organisation blir påverkade finansiellt av hållbarhetsaspekterna. CSRD är ännu inte implementerad i

svensk lagstiftning, men vi har utgått från att kraven kan komma att gälla även för stiftelser. Vi ser oavsett en stor nytta med CSRD, inte minst för det stöd den ger i hållbarhetsarbetet med att skapa en tydlig röd tråd mellan våra strategier, värdegrund och värdekedja till våra arbetssätt och hur vi följer upp genom mål och nyckeltal. Det underlättar identifiering av risker och hjälper oss även att lyfta vår positiva påverkan.

## Uppföljning av 2023 års åtgärder

Under 2023 har vi arbetat utifrån risker i nedanstående tabell. Vi har förbättrat vår registrering av körsträcka i våra bilar

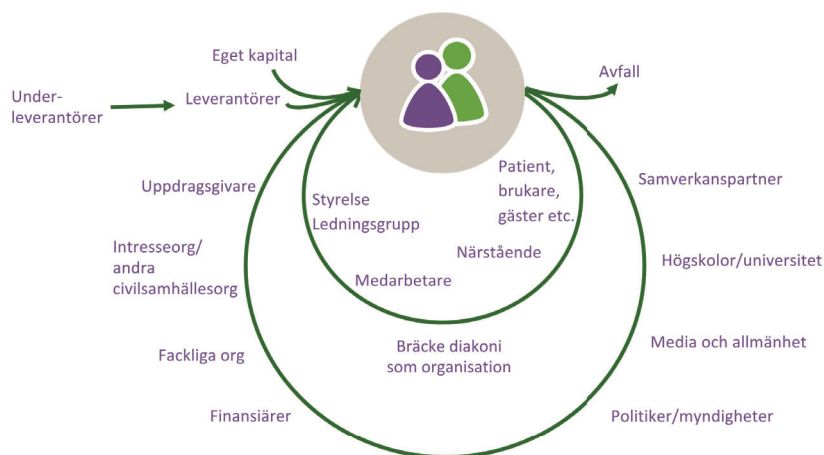
och på så vis utökat kontrollen av vår bränsleförbrukning samt CO<sub>2</sub>-utsläpp från våra fordon. Vi har en rutin för anbudsprocesser som tar hänsyn till konkurrenslagstiftningen och vi har sett över anställdas bisysslor.

En utbildning i konkurrenslagstiftningen för chefer är planerad till 2024. Slutligen har vi ökat kontrollen på andra organisationer som vi har en relation till genom att t.ex. följa upp att de bemanningsföretag vi anlitar har kollektivavtal och hur våra 20 största leverantörer jobbar utifrån vår uppförandekod. Resultaten presenteras på kommande sidor.



Risk	Möjliga konsekvenser	Förebyggande åtgärd	Resultat
System för att mäta och följa upp förbrukningen av bränslen för att förbättra effektiviteten och verkningsgraden används ej.	Onödig miljöbelastning genom växthusgaser.	Implementera användning av körjournal.	80% av alla bilar har vid slutet av 2023 avläst kilometerställning så bränsleförbrukning är känd.
Rutiner saknas för att förhindra delaktighet eller medskyldighet till konkurrensbegränsande aktiviteter.	Oegentligheter och korruption vid upphandling.	Rutin för hur vi till exempel hanterar anbudsprocesser.	Rutin finns.
Åtgärder saknas för ökad medvetenhet bland anställda för att följa konkurrenslagstiftningen.	Oegentligheter och korruption vid upphandling och andra avtal.	Utbilda nyckelpersoner, samt se över bisysslor.	Rutin för chefers årliga översyn är tillagt i HR:s årshjul. Utbildning av nyckelperson planerad 2024.
Bristande kontroll av att organisationer som vi har relationer till inte kompromissar med åtaganden för socialt ansvar.	Inhyrning av arbetskraft som inte har kollektivavtal, eller där arbetsrätt åsidosätts.	Se över hur befintlig rutin används.	Uppföljning av: <ul style="list-style-type: none"> <li>att de bemanningsföretag vi anlitar har kollektivavtal</li> <li>externa uppförandekoden</li> </ul>

## Värdekedja



### Om värdekedjan

Värdekedjan är till stor del cirkulär eftersom de flesta av våra intressenter både blir påverkade av våra verksamheter och påverkar oss.

Den inre cirkeln representerar det som sker inom våra verksamheter, exempelvis samskapande av vården med våra patienter och brukare.

Den yttre cirkeln representerar externa aktörer som påverkar vår organisation, men som vi också påverkar genom samverkan och kunskapsutveckling.

### Framtagande av risker och åtgärder för 2024

I år har vi övergått från riskanalys enligt ISO 26000 till att genomföra dubbel väsentlighetsanalys utifrån European Sustainability Reporting Standards 1 (ESRS 1), AR 16. AR16 är en hjälptabell för väsentlighetsanalys med 10 tematiska hållbarhetsområden inklusive delämnena och delunderämnena, totalt

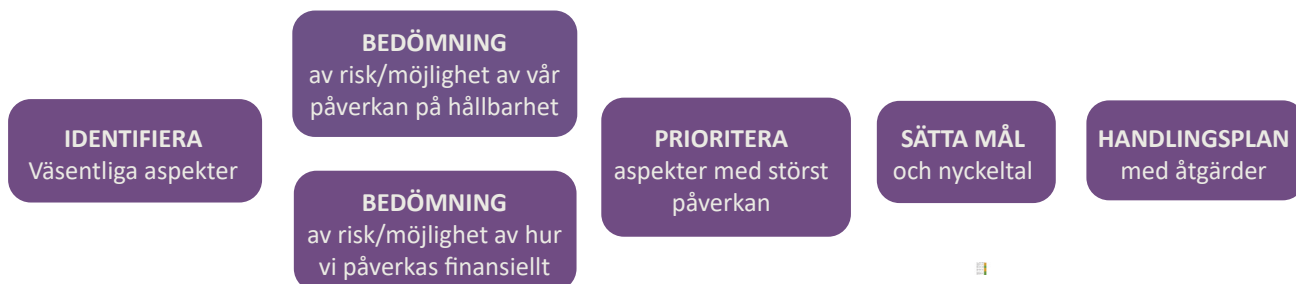
ca 80 stycken ämnen.

Väsentlighetsanalysen har genomförts av hållbarhetsgruppen, där vi har utgått från stiftelsens strukturer (värdegrund, värdekedja, policyer etc), data (såsom energiförbrukning och brukarundersökningar) och intern kunskap. Intressenters intressen har fångats genom exempelvis patient- och brukarundersökningar, medarbetarundersökningar, uppföljning-

ar med våra beställare (kommuner och regioner), omvärldsbevakning och löpande dialoger med leverantörer och andra samarbetspartner. Bedömning av risk och möjlighet utifrån allvarlighetsgrad och sannolikhet är i linje med stiftelsens generella riskanalysarbete och vi har därmed valt att vänta med två perspektiv i väsentlighetsanalysen; återställbarhet och tidsperspektiv.

## • I FOKUS FÖR OSS

Processen för vår väsentlighetsanalys har följande steg:



Om väsentlighetsanalysen  
Genom väsentlighetsanalysen identifierade vi att 8 tematiska områden är mest väsentliga för oss, på grund av hög positiv eller negativ påverkan. Vi identifierade 12 delämnar där vi påverkar hållbarhetsperspektivet positivt, och i vissa fall även påverkas finansiellt positivt. Här återfinns områdena Biologisk mångfald och ekosystem, Cirkulär

ekonomi, Konsumenter och slutanvändare i sin helhet liksom del av Egen arbetskraft (där området dock i vissa fall väsentligt påverkar oss finansiellt negativt).

Vi identifierade också 8 ämnen där vi påverkar och/eller påverkas negativt och som därmed ses som risker. Dessa presenteras i tabellen nedan tillsammans

med existerande policys och identifierade åtgärder för 2024. Stiftelsens högsta ledning har ansvar för att åtgärderna genomförs. Identifierade möjligheter redovisas i löpande text och via nyckeltal på kommande sidor. För välfärdsmodell, värdekedja och policier, se tidigare sidor. Exempel och nyckeltal inom flertalet områden presenteras på kommande sidor.





	ESRS Ämne	ESRS Underämne	Påverkan* hållbarhet	Finansiell * påverkan	Relaterad policy	Mål	KPI	Förslag på åtgärd
Miljömässig	ESRS E1 Klimatförändringar	Energi	-9	-9	Miljöpolicy Hållbarhetspolicy	Framtagen hållbarhetsstrategi för BD:s fastigheter	Identifieras i hållbarhetsstrategin	Ta fram hållbarhetsstrategi
	ESRS E1 Klimatförändringar	Begränsning av klimatförändringar	-6	-6	Miljöpolicy Hållbarhetspolicy Rese- och trafik-säkerhetspolicy	Framtagen hållbarhetsstrategi för BD:s fastigheter. Fossilfri fordonspark 2030	Identifieras i hållbarhetsstrategin	Ta fram hållbarhetsstrategi för fastigheter och fordon.
	ESRS E1 Klimatförändringar	Anpassning till klimatförändringar	-4	-9	Miljöpolicy Hållbarhetspolicy Rese- och trafik-säkerhetspolicy	Framtagen hållbarhetsstrategi för BD:s fastigheter	Identifieras i hållbarhetsstrategin	Ta fram hållbarhetsstrategi
	ESRS E2 Förorening	Förorening av luft	-9	-8	Miljöpolicy Hållbarhetspolicy Rese- och trafik-säkerhetspolicy	Fossilfri fordonspark 2030	Andel fossilfria bilar	Ta fram strategi, inklusive hur vi ska bygga infrastruktur för laddning.
	ESRS S1 Den egna arbetskraften	Likabehandling och lika möjligheter för alla - Utbildning och kompetensutveckling	-3	-6	Kollektivavtal	Speranza akademi bidrar till kompetensutveckling.	Andel medarbetare med utvecklingsamtal under året där kompetensutveckling diskuterats.	Se över utvecklingsamtalen som verktyg för att säkra kompetensutveckling
Social	ESRS S1 Den egna arbetskraften	Arbetsvillkor - Balans mellan arbete och privatliv	2	-9	Hälsa- och arbetsmiljöpolicy	Sjukfrånvaro: korttid max 3,5%, långtid max 3,25%, med bibehållet OSA-index	OSA-index, sjukfrånvaro	Ta fram och följ åtgärdsplan för varje driftområde för att sänka sjukfrånvaron
	ESRS S2 Arbetstagare i värdekedjan	Arbetsvillkor	-6	-3	Uppförandekod för leverantörer	Alla leverantörer följer vår uppförandekod	Andel leverantörer som har signat uppförandekoden	Ta fram en enkel uppföljningsmodell med skattningar om hur långt leverantör har kommit
Ekonomisk	ESRS G1 Ansvarsfullt företagande	Politiskt engagemang	-6	-4	Uppförandekod	Alla medarbetare känner till uppförandekoden	Andel medarbetare som känner till uppförandekoden	Informationsspridning. Översyn av uppförandekoden med hänsyn till nya krav i ESRS.

Så har vi räknat

\* Poängen för påverkansgrad är satta utifrån en relativ skala från -4 (hög negativ reell eller potentiell påverkan) till 4 (hög positiv reell eller potentiell påverkan), och sannolikhet (0-4 för potentiell påverkan och 4 för reell påverkan). Påverkanspoäng = påverkansgrad x sannolikhet. Mål är satta för risker med påverkanspoäng i intervallet -16 till -6. Väsentlig positiv påverkan, dvs möjligheter, har påverkanspoäng i intervallet 6 till 16 och redovisas i löpande text.

# En bredare bild av vårt miljöarbete

*Arbetet utifrån CSRD bekräftar att vi gör rätt saker inom miljöarbetet och har även satt fokus på våra insatser för biologisk mångfald och ekosystem. Under 2023 har cirkuleringen av inventarier utökats och vi fortsätter arbeta för minskad klimatpåverkan och energiåtgång samt utbilda och sprida kunskap.*

Cirkularitet och biologisk mångfald och ekosystem är två områden där vi har positiv påverkan inom miljöområdet. Vi har fortfarande en negativ påverkan på klimatförändringar och föroreningar, men också ett planerat och pågående arbete med hur dessa ska minskas; främst genom energieffektivisering och minskade utsläpp och föroreningar från våra transporter och resor, som vi följer upp sedan flera år.

Vi har ett långsiktigt mål att hela vår fordonspark ska vara fossilfri 2030, där vi under året har förbättrat uppföljningen av vår bilanvändning. Inom fastighetsområdet tas nya strategier fram under året.

De åtgärder som krävs för att komma vidare påverkar oss finansiellt i väsentlig grad och är därför något vi också planerar för i budget varje år.

## Cirkularitet

Vi har sedan år 2020 arbetat med cirkularitet på Bräcke diakoni. Arbetet har under 2023 utvecklats genom att statistiken över cirkulerade möbler sköts av en person i arbetsträning och att arbetsintegrering har börjat renovera möbler och rustar upp cyklar som har skänkts till verksamheten.

“Vi har mycket olika saker och vår grundtanke är att vi slänger ingenting för nästan allt går att använda till någonting.”,

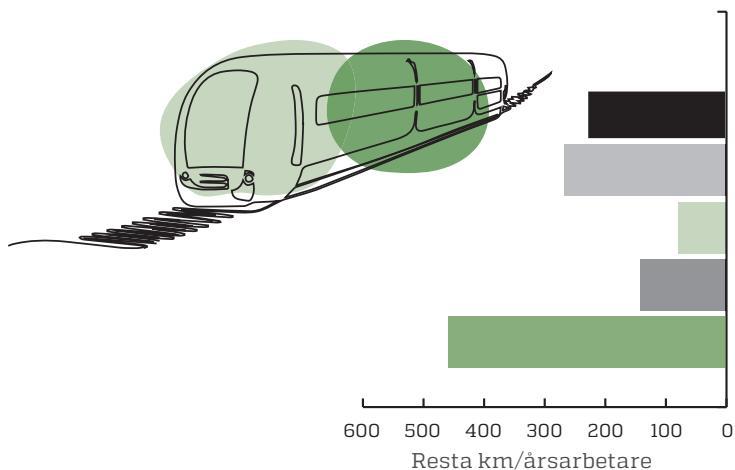
säger Susanne Ohlsson, verksamhetsansvarig på Bräcke arbetsintegrering Göteborg. Cirkularitetsarbetet har också ökat i verksamheter utanför Göteborg. Detta har främst skett vid omorganisation, uppstart eller avslut av verksamheter. I de fall inköp av möbler behövs köper vi i första hand in återbrukade möbler från vår samverkanspartner Reningsborg, en idéburen organisation som bl.a. driver en secondhandbutik, och i andra hand renoverade möbler eller nya med högt ställda miljökrav och lång hållbarhet.

**Vi slänger ingenting för  
nästan allting går att  
använda till någonting**

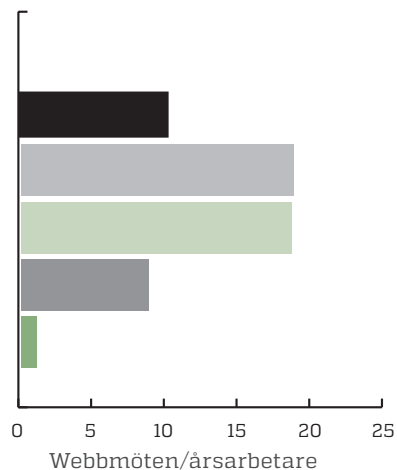
## Insatser i Bräcke park

Vi tar hänsyn till biologisk mångfald genom plan för nybyggen och genom naturskötsel. Vi använder inte bekämpningsmedel och i Bräcke park gynnar vi artrikedomen på flera sätt; vi har insektshotell på över 30 kvm, sätter upp fågelholkar och fågelmatare och lämnar högstubbar från döda träd, använder öppna komposter, har anlagt en naturdamm där gräsmatta blev sumpmark på hösten och låter





Pandemin ändrade vårt beteende. År 2023 reste vi 223km/årsarbetare. Att jämföra med 2019 då vi reste betydligt mer. Resorna ökar igen men vi reser fortfarande mindre än innan.



De digitala mötenea minskade något 2023, men är betydligt fler än före pandemin. Antalet möten 2023 ligger på 11 per medarbetare. En trolig orsak är att de fysiska mötenea blivit fler.

gräset växa högt på utvalda platser. Vi säkrar att skogarna mår bra genom gallring och selektiv inplantering och planterar växtarter som kan spridas genom delning vilket minskar inköp och utsläpp från transporter.

### Biologisk mångfald och ekosystem

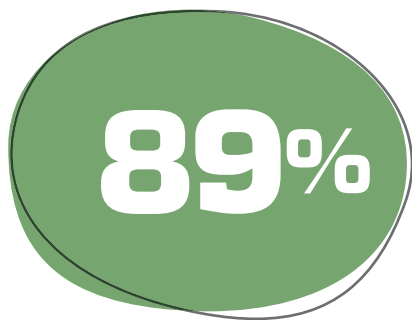
Energieffektiviseringen har fortsatt genom flera åtgärder. Vissa åtgärder sker i samband med renovering, såsom att all armatur byts ut till LED-belysning medan andra åtgärder görs som punktinsatser, såsom att byta ut ett aggregat till FTX (värmeåtervinning) på kurorten Mösseberg. Flertalet planerade åtgärder innebär stora investeringar och kommer därför

genomföras över tid under 2024 och 2025. Dock har vi genomfört andra projekt, däribland installation av sex laddstolpar på Kurorten Mösseberg, som bidrar till minskad klimatpåverkan. En ny energikartläggning är på gång under 2024.

Hållbarhetsperspektivet är en viktig aspekt när vi väljer ny leverantör. Vi har under året bytt IT-leverantör till Tele2 och i samband med bytet minskat ner antalet servrar, vilka numera också drivs helt fossilfritt. Utöver minskad klimatpåverkan så har Tele2 kommunicerat vårt samarbete, vilket inspirerar andra och bidrar ytterligare till positiv miljöpåverkan. Vi driver många frågor själva men får

också skjuts av externa krav såsom avtal. Linköpings kommun, där vi har tredubblat vår verksamhet utifrån nya upphandlade avtal, ställer krav på mätning av matsvinn, såväl tallrikssvinn som serveringssvinn.

Andra verksamheter arbetar på andra sätt med att minska matsvinnet, exempelvis att köpa in mat portionsvis. En annan lösning är Göteborgs Stadmissions Restaurang Svinn, där mat lagas främst av räddade matvaror, både levererar till flera av våra verksamheter och har en lunchrestaurang på Bräckeområdet. Vi har under året haft fokus på inköp och har nyckeltal kring vår följsamhet till standardlistor och de leverantörer som vi har avtal med.



Så många av våra verksamheter har miljödiplom och miljöpolicy tydligt placerade. Målet är 100 procent. Förra årets siffra är 69 procent.



Så många varor och artiklar har bytt ägare genom vårt cirkularitetssystem. 2022 cirkulerades 1415 artiklar.

## • MILJÖMÄSSIG HÅLLBARHET

Nyckeltal miljö	2019	2020	2021	2022	2023
Tåg (km/medarbetare)	458	142	81	274	223
Webbmöten (antal/medarbetare)	1	8	18	19	11
Kommunikation (andel verksamheter med miljödiplom strategiskt uppsatt)		38	60	69	89
Kompetens och kommunikation; Andel verksamheter med aktivitet i samband Earth Hour i %			28	66	30
<b>Förbrukningstal</b>					
<i>Kurorten Mösseberg, Falköping</i>					
Fjärrvärmeförbrukning kwh/m <sup>2</sup>	148	142	164	140	146
Elförbrukning kwh/m <sup>2</sup>	113	101	103	105	101
<i>Bräckeområdet Göteborg</i>					
Fjärrvärmeförbrukning kwh/m <sup>2</sup>	100	94	110	93	114
Elförbrukning kwh/m <sup>2</sup>	67	55	59	47	52

### Kompetensutveckling och kommunikation

Delaktighet, kunskap och kommunikation är fortsatt viktiga nycklar i vårt miljöarbete. Bräcke diakoni är en medarbetartät organisation och vi vet värdet av att människor engagerar sig. Därför har vi satsat på kompetens och kommunikation i miljöarbetet som ett tydligt spår sedan några år tillbaka. Vi har ingen miljöfarlig verksamhet men vi jobbar systematiskt med att minska de avtryck vi ändå gör. Vi har som mål att alla ska skylta med miljöpolicy och miljödiplom i verksamheten, för att visa vårt ställningstagande och väcka frågor, liksom att varje verksamhet ska ha en miljörelaterad aktivitet i samband med Earth Hour.

### Årets mål och resultat

På vår näst största anläggning, Kurorten Mösseberg, hade vi som mål att minska fjärrvärmeförbrukningen med 10% och den fastighetsrelaterade elförbrukningen med 5% jämfört med 2020. 2023 hade vi något minskad elförbrukning per kvadratmeter jämfört med 2022, men i nivå med 2020, medan fjärrvärmes har ökat något. Avsaknad av en större energiminskning kan bero på att vi har behövt senarelägga planerade åtgärder.

I våra verksamheter på Bräckeområdet i Göteborg har elförbrukningen minskat något jämfört med 2020, men ökat mot 2022, medan fjärrvärmeförbrukningen har ökat. Fjärrvärmeförbrukningen påverkas av utetemperatur, där årsmedeltemperaturen på båda orterna var lägre 2023 än 2022, men också av vilka hus som används respektive är tomställda, vilket har ändrats över åren.

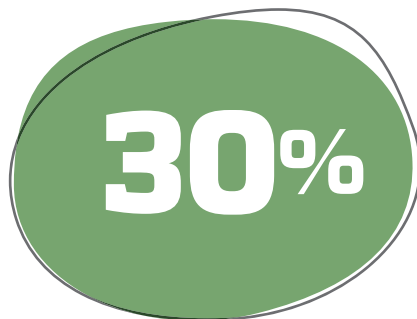
I tomställda byggnader sänks värmen och ventilationstider minskas. Varken fjärrvärmeförbrukning på Kurorten Mösseberg eller elförbrukning på såväl Kurorten som i Göteborg bidrar med något CO<sub>2</sub>-utsläpp på grund av användningen av 100% biobränslen respektive certifierad vattenkraft. På Bräckeområdet har avfallshanteringen förbättrats genom fortsatt minskning av andelen restavfall av den totala mängden avfall.

Kompetens och kommunikation i miljöarbetet är positiva miljöaspekter som vi arbetar med. 320 medarbetare har under 2023 genomfört vår hållbarhets- och miljöutbildning och ytterligare 133 har påbörjat utbildningen. 30% av verksamheterna har gjort en aktivitet i samband med Earth Hour, en minskning som visar på vikten av kommunikation till verksam-

heterna. 89% av våra verksamheter har miljödiplom och miljöpolicy uppsatt på strategiskt synligt ställe i verksamheten.

Det har skett en ökad cirkulering av möbler och inventarier under 2023. Från vår arbetsintegrering har 1859 artiklar levererats till interna verksamheter, stödfunktioner och projekt, till ett beräknat begagnatpris på 188 tkr (nypris 480 tkr). Därutöver återbrukades mer än 1400 artiklar när vi tog över flertalet verksamheter inom hemtjänst och trygghetsboende i Linköping och inventarier från nedlagda Treklöverhemmet har till stor del levererats till andra verksamheter eller till second hand.

Vi fortsätter också att följa nyckeltal för tågresande och webbmöten, som ett led i att följa minskad miljöbelastning i form av fossila transporter. Historiskt kan vi se att tågresorna har ersatt de längre bilresorna och att webbmöten nu ersätter en stor del av fysiska möten dit vi tidigare reste med tåg. Under 2023 har tågresorna fortsatt minska. Att webbmöten har minskat så mycket beror troligtvis på att fysiska möten har ökat igen efter pandemin, men webbmöten används fortfarande ofta som alternativ till längre resor.



### Miljödiplomerade sedan 2005

Sedan 2005 är Bräcke diakoni diplomerade enligt Svensk Miljöbas. En diplomering som följer en nationell standard och som bygger på en årlig revision utifrån. Miljöarbetet hänger ihop med vår vision om ett medmänskligare samhälle. För oss är det självklart att också göra det vi kan för att bidra till en bättre miljö.



Så många av våra verksamheter uppger att de hade en aktivitet vid Earth hour, trots att påminnelsen uteblev. Målet är att 50 procent ska delta.

Så mycket mat lämnas på tallriken per gäst och dag på Bräcke diakonis trygghetsboenden i Linköping. Att jämföra med 30 g/person på ett svensk äldreboende i genomsnitt.



# Med fokus på värdekedjan

*Som stiftelse delar vi inte ut några vinster. Alla eventuella överskott återinvesteras i organisationen och kommer dem vi finns till för till godo.*

## Vi är en idéburen stiftelse

Våra verksamheter finansieras huvudsakligen genom avtal med regioner och kommuner, medan gåvor och bidrag som erhålls från privatpersoner, företag och stiftelser främst finansierar innovationer och utveckling. För att kunna fortsätta vara en långsiktig aktör behövs en stabil ekonomi. Verksamheternas resultat mäts och utvärderas kontinuerligt mot uppsatta mål. Vision, värdegrund och följsamhet till våra policys säkrar samtidigt att ekonomiska intressen ligger i balans med miljömässig och social hållbarhet.

## Ansvarsfulla inköp

Vi har ett brett arbete med ansvarsfulla inköp. Vår utökade cirkulering av möbler och inventarier, som beskrivs under miljömässig hållbarhet, ger också ekonomiskt positiva effekter. När det kommer till inköp av förbrukningsmaterial har vi avtal med få leverantörer, både för att säkra såväl bra priser och god tillgång som att kunna stötta våra verksamheter att göra hållbara val.

Ett steg i detta är att vi årligen följer upp både avtalsföljsamhet, dvs att inköp görs från våra upphandlade leverantörer, och följsamheten till våra standardlistor av dagligvaror, vilka underlättar val av produkter utifrån våra miljökrav och till ett bra pris.

Vi jobbar också på att säkerställa att våra inköp är ansvarsfulla i värdekedjan, genom att vi under 2023 har följt upp våra 20 största leverantörer utifrån vår uppförandekod. Vi har ställt frågor kring såväl miljömässig som social hållbarhet

och har fått svar från 13 leverantörer. Vi kan konstatera att alla leverantörer med mer än en anställd har en hållbarhetsrapport och jobbar aktivt med sina hållbarhetsfrågor såväl i egna verksamheten som i sin värdekedja.

CSRD förväntas underlätta denna uppföljning framöver, men eftersom vi har leverantörer som inte omfattas av kravet på CSRD planerar vi också att under 2024 ta fram en enkät med skattning av leverantörernas utveckling inom sitt hållbarhetsarbete.

## Visselblåsarfunktion

Ett starkt positivt bidrag som vi har identifierat i vår väsentlighetsanalys är vår visselblåsarfunktion, som kan användas av både medarbetare och externa parter för att signalera om något inte står rätt till. Den är ett komplement till vår synpunktshandtering och möjliggör korrespondens med utredaren trots att visselblåsaren väljer att vara helt anonym.

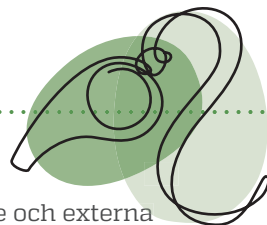
## Kapitalförvaltning för framtiden

Utöver driften i våra verksamheter har vi ett kapital som förvaltas. Även här går det att aktivt arbeta för hållbarhet. Det gör vi genom riktlinjer och begränsningar kring etik, ESG (Environmental, Social and Governance) och koldioxidavtryck. Med etik menar vi att vi inte vill placera kapital i bolag som inte överensstämmer med stiftelsens vision om ett medmänskligare samhälle.

Ambitionen är att placeringarna beaktar deklARATIONER och konventioner inom områden som mänskliga rättigheter, arbetsrätt och miljö. Den utesluter placeringar i bolag vars huvudsakliga verksamhet är inriktad på produktion och/eller försäljning av varor och tjänster inom kategorierna; krigsmateriel, alkohol, tobak, kommersiell spelverksamhet och pornografi. Stiftelsernas placeringar ska eftersträva positiv påverkan när det gäller miljö. Målet är att aktieportföljen ska ha ett lägre koldioxidavtryck än marknaden som helhet.

## Visselblåsarfunktion

Vårt avvikelssystem används av både medarbetare och externa parter för att signalera om något inte står rätt till eller bara för att lämna synpunkter. Givetvis kan visselblåsaren vara anonym. Precis som inom den offentliga sektorn råder också meddelarfrihet, det vill säga att vem som helst har rätt att kontakta media för att uppmärksamma eventuella missförhållanden. Under 2023 har vi inte haft några rapporterade visselblåsarerenden.





## Antikorrupktion

Stiftelsen Bräcke diakoni har och följer ett antal strikta riktlinjer avseende antikorrupktion:

- Mutor, dolda provisioner, eller andra olagliga eller oetiska förmåner är inte tillåtna.
- Vi engagerar oss bara i affärsverksamhet som överensstämmer med lagar och avtal och som är i enlighet med vår uppförandekod.
- Vi bygger förtroendefulla relationer med kunder och leverantörer och följer därför de lagar och regler som gäller för upphandling och försäljning.
- Vi tar alltid affärsbeslut för organisationens bästa, vilket aldrig får påverkas av personliga intressen eller relationer. Vid eventuell intressekonflikt informeras överordnad.
- Vi anlitar inte leverantörer eller entreprenörer om vi känner till att de åsidosatt sina skyldigheter mot affärspartners eller anställda, brutit mot lagar, regler eller avtal. Det vill säga de som inte följer vår uppförandekod.

94%

Utfallet av Bräcke diakonis avtalsföljsamhet i utvalda kategorier ligger 2023 på 94 procent. Inför året har vi ett mål på 95 procent. 2022 var det 92 procent.

58%

Bräcke diakoni har en följsamhet till standardlistor på 58 procent. Målet för standardlistor är satt till 80 procent. Följsamheten har ökat något sedan föregående år.

# 100 år av att följa behoven

*Vi har alltid utgått från behoven hos dem vi finns till för och involverar dem eftersom de är experter på sig själva. Samtidigt är våra medarbetare vår främsta och mest värdefulla resurs. Vårt systematiska arbetsmiljöarbete främjar en god och säker arbetsmiljö och bidrar till trivsel och stolthet.*

Vår väsentlighetsanalys visar på att vi har en positiv påverkan utifrån social hållbarhet, både hos dem vi finns till för och hos våra medarbetare. I vår välfärdsmodell har vi främst två fokusområden som har en direkt koppling till social hållbarhet; Diakoni i praktiken, där vi fokuserar på behoven hos de vi finns till för, och Stolta och engagerade medarbetare. Vår värdegrund Viljan att se, kraften att förändra är applicerbar på båda dessa grupper.

## Behoven hos de vi finns till för

Det genomförs flertalet förbättringsarbeten utifrån målgruppens behov inom våra befintliga verksamheter. På Västergården i Göteborg till exempel bor personer under 65 år med kognitiv svikt och där arbetar

man med Kan-listan med fokus på att stärka de boende genom att utgå från vad varje individ kan. En boende förklarar "Här har jag funnit trygghet och lugn. Vi har frihet att göra vad vi vill. Personalen är fantastiska. De hjälper mig att tänka nytt, ger mig nya idéer. Även om det är saker jag inte vill göra så får de mig att göra det till slut. De pushar inte men ser till att jag klarar det."

Sedan ett par år samlas alla utvecklingsprojekt under avdelningen Bräcke innovation. Nya arbetssätt och stöd utvecklas tillsammans med de vi finns till för. Detta samskapande har alltid varit centralt.

- Under året har projektet I nöd och lust avslutats, där stöd har tagits fram för

äldre anhöriga som vårdar sin partner. En anhörig som deltagit i samtalsgrupp sa "Det blev fina samtal i gruppen och det är lättare att öppna upp sig och prata om det man inte annars pratar om då man ser att man inte är ensam om att tänka och känna så här."

- Effektrapporten av projektet Trygghet ur stöd, ett föräldrastöd för föräldrar med NPF eller psykisk ohälsa som avslutades 2023 visar på mycket goda resultat. Stödmaterialet har hittills spridits till över 150 studiecirkel i 15 regioner. Materialet fortsätter nu att anpassas till föräldrar som är nya i landet genom ett nytt bidrag från Allmänna Arvsfonden

De vi möter har olika namn i olika verksamheter – gäster, patienter, brukare, boende, deltagare är några exempel, men alla är de experter på sig själva. Hur de upplever oss får vi veta genom enkäter och uppföljningar. I diagrammet nedan presenteras resultat från de tre senaste årens nationella brukarundersökningar från våra olika verksamhetsgrupper. Positivt värde visar att våra verksamheters insatser upplevs bättre än genomsnittet i Sverige och negativt värde att de upplevs sämre. Detta kallar vi Diakoni i Praktiken-index, och resultatet från dessa är en del i vårt fortsatta kvalitetsarbete och framtida kvalitetsmål. Mer information om detta finns i vår kvalitetsberättelse för 2023.





## En väg till arbete

Flera av våra verksamheter riktar sig till, eller fångar upp, personer som står långt ifrån arbetsmarknaden och bidrar till att de får arbete eller sysselsättning.

Via Bräcke arbetsintegrering arbetstränar personer både inom den verksamheten med exempelvis cirkulering och renovering av möbler och inventarier, trädgård- och parkskötsel, posthantering, städning, återbruk och hunddagis men vi har under 2023 även personer som arbetstränar i flera av våra verksamheter och stödfunktioner. Under året har 100 personer arbetstränat här. Arbetsträningen pågår under en tidsbegränsad period. Av de 55 som avslutade sin arbetsträning hos oss förra året gick 10 vidare till arbete och 5 till utbildning. Genom våra dagliga verksamheter har vi under året också gett sysselsättning till närmare 200 personer med funktionsnedsättning.

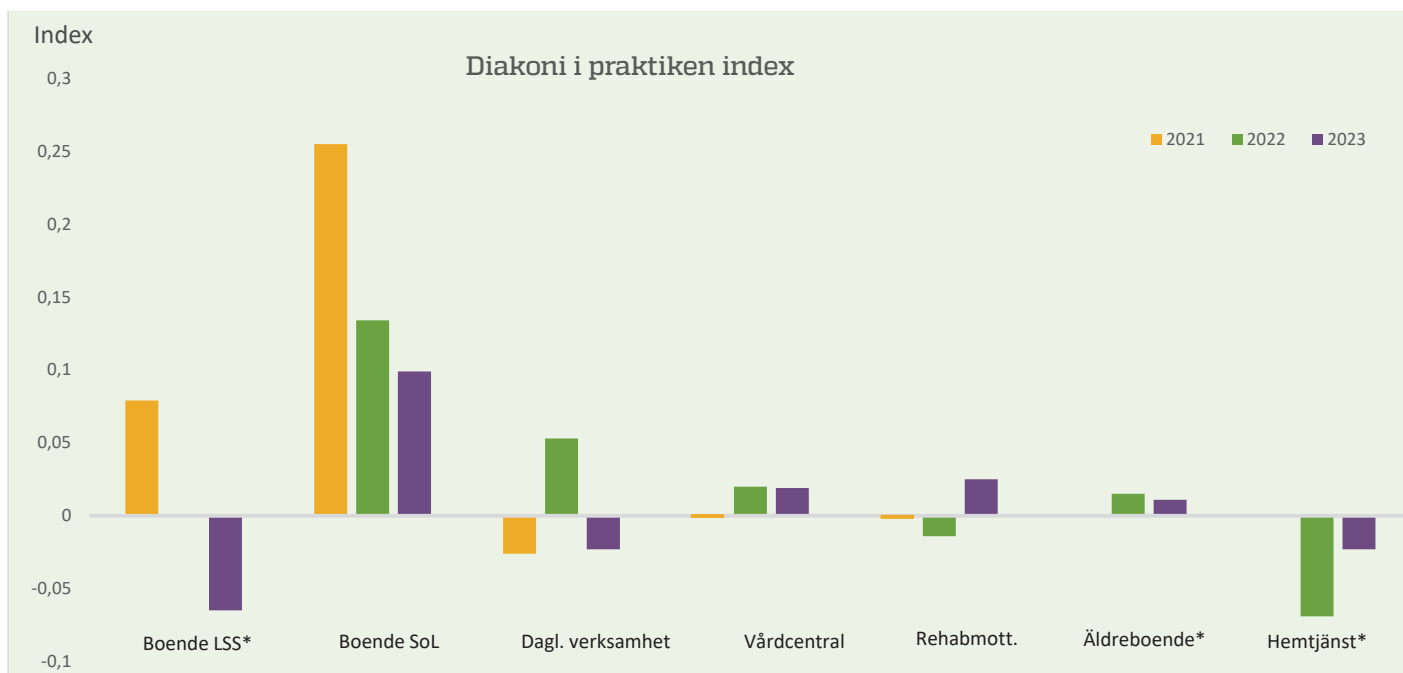
Som hyresvärd breddar vi dessutom stödet genom att en del av våra lägenheter hyrs ut till personer som inte kan få



bostad på annat håll. Till exempel har två deltagare på daglig verksamhet Leffler fått sin första egna lägenhet.

– Det tar mindre än 30 sekunder till jobbet nu, säger Dilan, som börjar vänja sig vid att bo i egen lägenhet.

– Det känns jättebra, det är väldigt fint. Jag är glad och tacksam över att jag fick en hyreslägenhet inom Bräcke diakoni, fortsätter han.



Översikt över brukar/patientupplevelsen med hjälp av vårt index Diakoni i praktiken. Värdet 0 (grå linje) anger medelvärdet i Sverige för respektive verksamhetsgrupp. Ett positivt värde visar att våra verksamheters insatser upplevs bättre än genomsnittet och negativa att det upplevs sämre. \* Data saknas pga att inga undersökningar gjordes eller att det var för få svarande.

## Medarbetare

Varje medarbetare på Bräcke diakoni är bärare av organisationens vision och värdegrund. Vi vill bidra till att skapa ett medmänskligare samhälle och strävar efter att förmedla det i varje enskilt möte, såväl med kollegor som med människor i och utanför våra verksamheter. Det krävs ett personligt engagemang från alla medarbetare för att skapa en sådan kultur och våra chefer är extra viktiga kulturbärare.

Vår ambition är att vara en attraktiv arbetsgivare och därför arbetar vi med att ständigt utveckla vår arbetsmiljö, bland annat genom vårt systematiska arbetsmiljöarbete.

## Medarbetarundersökning

Vi använder medarbetarundersökning som ett verktyg för att få en överblick över hur medarbetarna trivs och upplever sin arbetsmiljö. Det ger oss också en möjlighet att åtgärda riskfaktorer. Årets undersökning har en svarsfrekvens på 73%. Vi har ett fortsatt bra resultat och har stärkt ledarskapet och arbetsgivarvarumärket. Under början av 2024 kommer alla grupper att arbeta med sitt resultat för att reflektera över frågorna tillsammans och skapa handlingsplaner.

## Det är en varm organisation med lyhörda chefer och korta beslutsvägar.

90% av medarbetarna uppger att man är motiverade och 83% är beredda att anstränga sig lite extra för att organisationen ska bli framgångsrik.

En metod för att mäta arbetsgivarvarumärket är employee Net Promoter Score (eNPS). Medarbetarna får svara på frågan: "Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera organisationen som arbetsgivare till en vän eller bekant?" Beräkningen sker genom att ta andelen ambassadörer minus andelen kritiker. Vårt eNPS är nu 20, vilket är en ökning med 4% från förra året och betydligt högre än benchmark.

## Ledarskap

Under 2022 startade vi Bräcke ledarskapsprogram i samarbetet med St Lukas. 50 chefer har nu gått eller går programmet som är 6 dagar långt och baseras på ledarskapsmodellen Full

Range Leadership. Under 2024 kommer vi att fortsätta utbilda cheferna.

Medarbetarenkäten visar också att ledarskapet har stärkts. Andelen chefer som bedöms vara utmärkta ledare har gått upp från 34% till 41% och vi har inte längre några chefer som bedöms vara "svaga" (3% år 2022).

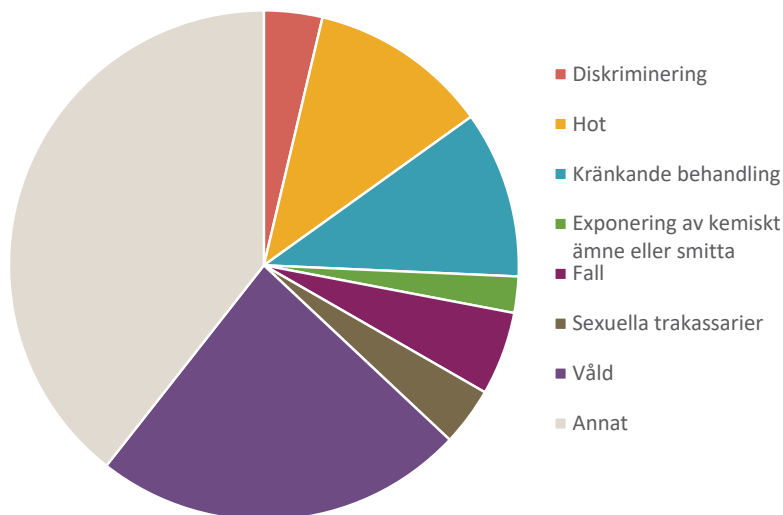
## Tillbud och arbetsskador

Genom att kartlägga och hantera risker och förändringar kan vi förhindra arbetsskador och sjukdom. Vi rapporterar tillbud och arbetsskador i vårt tillbudssystem. Verksamheterna ansvarar för att utreda tillbud i syfte att förebygga och åtgärda.

Under 2023 rapporterades 57 tillbud och 35 arbetsskador, totalt 92. Antalet tillbud som orsakas av hot och våld har fortsatt att minska och är nu 12 st, vilket är en sänkning med 75 tillbud jämfört med föregående år. Även antalet arbetsskador orsakade av hot och våld har gått ner kraftigt, från 45 till 8 stycken.

Antalet tillbud av karaktären kränkande särbehandling/sexuella trakasserier har mer än halverats och är nu 10 st. Det är ett ämne som varit i fokus under 2023 och HR-avdelningen har tagit fram en workshop för att höja kompetensen i

Fördelning antal tillbud 2023



41%

Andel utmärkta ledare har ökat i årets medarbetarundersökning från 34 till 41 procent.

20%

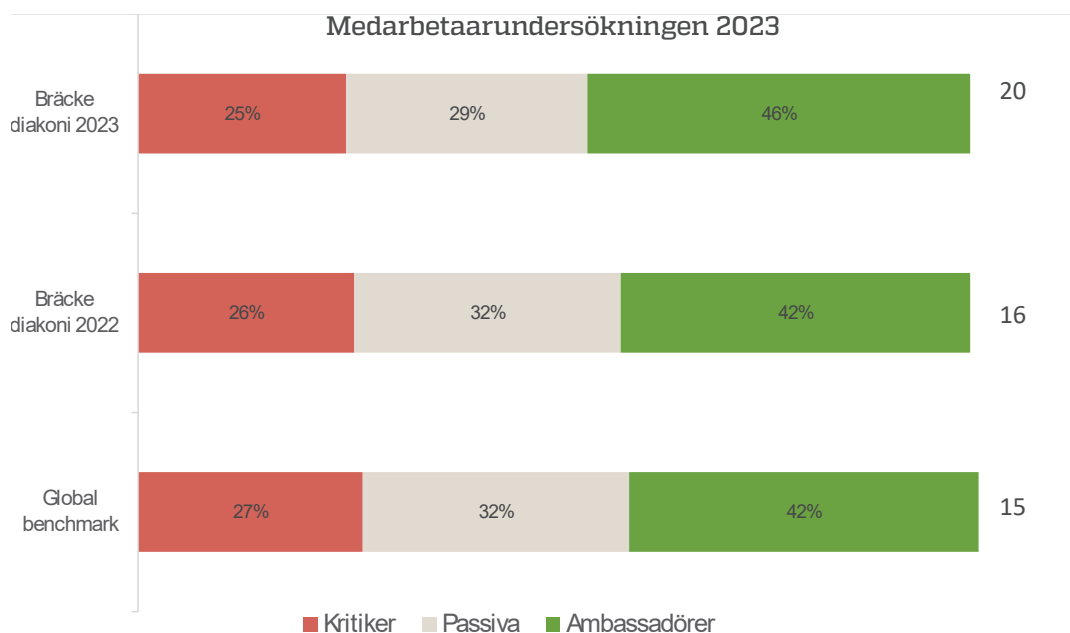
Bräcke diakonis eNPS är nu 20, vilket är en ökning med 4% från förra året och betydligt högre än benchmark.

## Arbetsvillkor

Goda arbetsvillkor är en förutsättning för att medarbetarna ska må bra och känna sig trygga i sin anställning. På Bräcke diakoni har vi kollektivavtal med Arbetsgivaralliansen. Vi har tjänstepension - ITP för tjänstemän och FORA för hotellmedarbetare.

## Arbetsgivarvarumärke

Employee Net Promoter Score (eNPS) är ett index för att för att mäta arbetsgivarvarumärket. Indexet beräknas utifrån frågan hur sannolikt det är att de anställda skulle rekommendera organisationen som arbetsgivare. Även under 2023 hade Bräcke diakoni bra resultat på eNPS (20), vilket dessutom ligger betydligt högre än i motsvarade organisationer (Benchmark 2022 = 9).



organisationen och ge alla grupper en möjlighet att diskutera och reflektera kring sitt eget bemötande av varandra.

### Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning är en våra största utmaningar framöver då vi ser såväl ökat behov av resurser, en ökad konkurrens inom branschen, men även att intresset bland unga att utbilda sig inom vård och omsorg minskar. För oss är därför rekrytering samt att utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens en strategisk fråga.

Under 2023 har vi startat ett rekryteringsteam som fokuserar på att arbeta med rekrytering och vårt arbetsgivar-

varumärke. Det har ökat vår synlighet genom kampanjer, mässor, samarbeten med högskolor etc. Vi har också en ny hemsida där vi på ett mer tillgängligt och visuellt sätt kan visa de viktiga och meningsfulla arbeten som utförs i våra verksamheter.

Jag är så tacksam för jobbet här.

Behovet av kompetens gör att vi även har kunnat erbjuda ett flertal nyanlända jobb på våra hotell eller vår camping,

vilket varit ett tillskott för oss och en fin möjlighet för dem att komma ut på arbetsmarknaden. Detsamma gäller tre ukrainare från vårt boende som har fått arbete på Västergården i Göteborg.

En av dem reflekterar: "När jag är på Västergården så är jag upptagen och tänker på det jag ska göra och personerna här. Det är inget som är svårt då. Jag är så tacksam för jobbet här." Under 2024 kommer vi satsa på våra medarbetares kompetensresa under sin anställning på Bräcke diakoni.

Göteborg den 29 april 2024

Barbro Fridén  
*Ordförande*

Anders Wejryd

Gunilla Nilsson

Göran Albertson

Carita Brovall

Johan Lövrup

Helene Mellström  
*Direktor/VD*

*Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten har avgivits den 29 april*

Klas Björnsson  
*Auktoriserad revisor*

## ***Revisorns yttrande 2023***

*Till styrelsen i Stiftelsen Bräcke diakoni, org.nr. 857200-3104*

### *Uppdrag och ansvarsfördelning*

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för räkenskapsåret 2023-01-01—2023-12-31 på sidorna 29–48 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

### *Granskningens inriktning och omfattning*

Min granskning har skett enligt FAR:s rekommendation RevR 12 Revisorns

yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att min granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Jag anser att denna granskning ger mig tillräcklig grund för mitt uttalande.

### *Uttalande*

En hållbarhetsrapport har upprättats.  
Göteborg den 29 april 2024

Klas Björnsson  
Auktoriserad revisor