

Hållbarhetsredovisning 2018

Bräcke
diakoni

A black and white portrait of an elderly woman with short, light-colored hair, smiling warmly at the camera. The image is positioned below a green header and serves as the background for the main title.

Nästa steg



Vårt hållbarhetsarbete – tar nästa steg

Ett medmänniskligare samhälle är Bräcke diakonis vision. Det är också grunden för vårt hållbarhetsarbete. Under 2018 har vi tagit nästa steg i vårt systematiska hållbarhetsarbete genom att tydliggöra våra mål, både internt och externt.

Det känns redan självklart. Som ett arbetssätt som alltid funnits och alltid varit närvarande. Vi syftar på vår årliga sammanfattning av vårt hållbarhetsarbete. Att värna om samhället och de vi finns tillför är djupt rotat i våra värderingar. Men formen ska inte förringas. Genom att skapa en redovisning har arbetet tydliggjorts, både för oss, för våra leverantörer och andra externa parter.

Vår främsta lärdom efter första årets hållbarhetsredovisning var just att vi behövde tydliggöra våra krav på att arbeta mot ett hållbart samhälle gentemot våra leverantörer och oss själva. Vi ansvarar inte bara för det vi själva gör utan även hur leverantörer som vi anlitar agerar i dessa frågor.

Och här har vi möjligheten att göra samhället ännu medmänniskligare. Denna insikt har gett resultat. Det ser vi nu när vi blickar tillbaka mot året som gått. Under 2018 har vi arbetat fram en uppförandekod för leverantörer samtidigt som vi har kartlagt våra leverantörers hållbarhetsarbete.

Internt har vi också jobbat med att förtydliga hållbarhetsfrågorna i flera av våra styrdokument. Nu ser vi fram emot att under 2019 implementera nya arbetssätt som integrerar hållbarhetsarbetet i viktiga verksamhetsprocesser som t ex inköp, ekonomisk redovisning, kvalitetsutveckling, arbetsmiljö och så klart själva välfärdstjänsterna vi varje dag skapar för de vi finns till för.

Denna hållbarhetsredovisning är upprättad i enlighet med bestämmelserna i ÅRL 6e kapitel och avser Stiftelsen Bräcke diakoni samt dess dotterbolag Bräcke diakoni Stockholm AB och Bräcke diakoni Vallentuna AB.



*Ionie Oskarson
Styrelseordförande*



*Helene Mellström
Direktor/VD*

Innehåll

- 5 Om oss
- 8 Vår metod
- 10 Nuläge & Framtid
- 12 Miljö
- 14 Antikorrupktion
- 16 Medarbetare
- 18 Socialt ansvarstagande
- 20 Revisionsberättelse

Bräcke diakoni
Box 21062
418 04 Göteborg
www.brackediakoni.se
Org nr 857200-3104

Redaktör
Johanna Olsson
Bräcke diakoni

Ansvarig
Thomas Schneider
Bräcke diakoni

Formgivare
Liselott Jönsson
Bräcke diakoni

Omslagsfoto
Istockphoto



Driftsform
Stiftelse

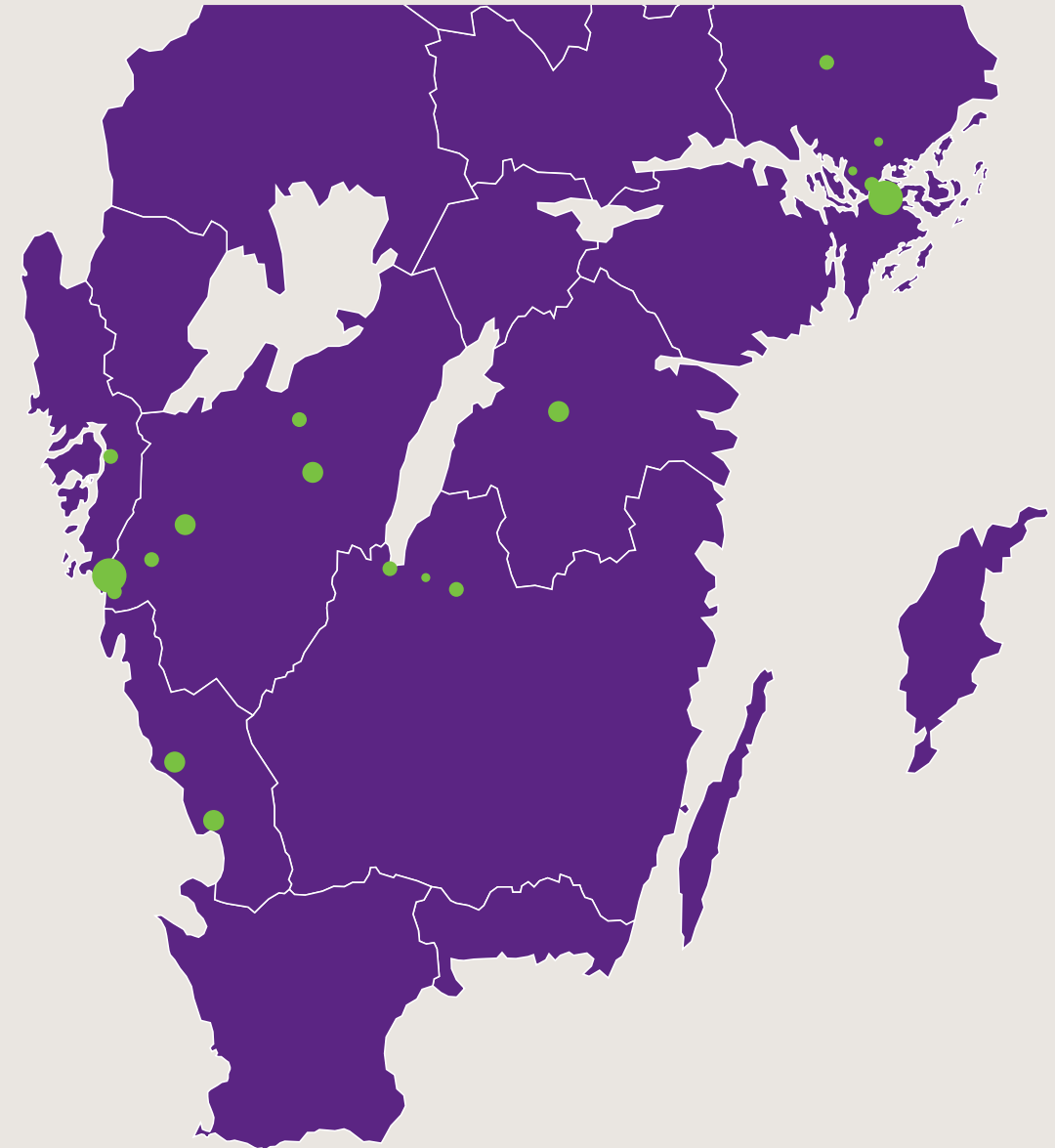
Startår
1923

Vår vision
**"Ett medmänskligare
samhälle"**

Vår verksamhetsidé
**"Vård och omsorg utan vinstsyfte,
byggd på viljan att se och kraften
att förändra."**

**Vi finns
på 18 orter**

Alingsås
Falkenberg
Falköping
Forserum
Göteborg
Halmstad
Järfälla
Jönköping
Lerum
Linköping
Ljungskile
Mölndal
Nässjö
Skara
Solna
Stockholm
Uppsala
Vallentuna



50st

Vi driver idag runt 50 olika
verksamheter.

1100st

Idag är vi ca 1100 medarbetare.



82%



18%

Med hjärta – utan vinstsyfte

Foto:Henrik Sandsjö

Vi är Bräcke diakoni. En pigg och nyfiken 90-plussare. Som idéburna drivs vi av en vilja att göra skillnad, inte att tjäna pengar. Det gör att vi kan tänka med hjärtat först.

Vi vet att vård och omsorg behöver både hjärta och hjärna. Och en stor portion medmänsklighet. Som idéburen stiftelse drivs vi först och främst av en vilja att göra skillnad – inte av att göra vinst. Men givetvis behöver även vi ha en ekonomi i balans. Skillnaden är att den vinst vi gör alltid åteinvesteras i våra egna verksamheter.

Piggare än någonsin

Redan 1923 startade biskop Edvard Rohde stiftelsen Bräcke diakoni. Mycket har hänt sedan dess och idag är vi piggare och mer nytänkande än någonsin. Vi vill göra skillnad där det faktiskt behövs.

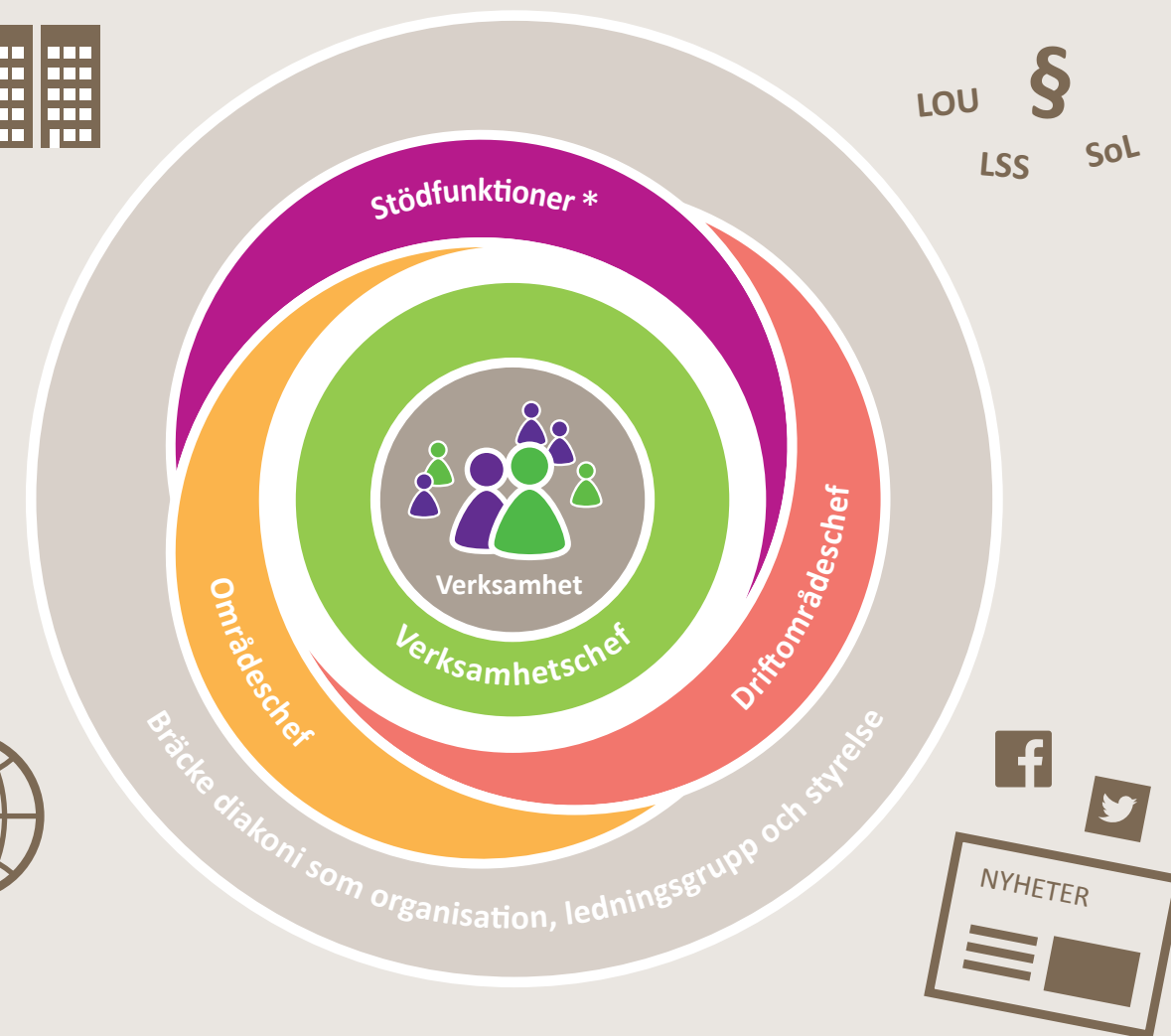
När samhället förändras, ändras också behoven. Men vi kommer alltid fortsätta ifrågasätta och vilja göra något åt de behov vi ser. Vi delar med oss av vår kunskap och är självklart beredda att lära av andra. Samhällets resurser ska användas på bästa sätt – där de faktiskt behövs. Tillsammans med våra över 1100 medarbetare strävar vi mot vår vision om "Ett medmänskligare samhälle".

Vi behandlar inte alla lika

Med över 50 verksamheter inom områden som hälsovård, funktionshinder och äldreomsorg blir det en hel del möten. Möten med människor som

alla har egna behov, förutsättningar och drömmar. Det är med stolthet vi säger att vi inte behandlar alla lika. För alla är inte lika. Alla har inte samma behov. Hos oss ska alla känna att de blir tagna på allvar. Där de är vill vi också vara. Och de behov som finns vill vi möta. Oavsett om det sker på en vårdcentral, i rehabilitering, inom psykiatri eller på hospice. Det är diakoni för oss.

* Stödfunktioner som t ex HR, ekonomi och marknad



Vår organisationsmodell – inifrån och ut

Sedan 2017 arbetar vi med en ny organisationsmodell. Modellen visualiserar vår organisation på ett sätt som bättre speglar hur vi bedriver vårt arbete. I stället för att bara prata utifrån en klassisk linjeorganisation med rutor uppför och ner vill vi tydliggöra att det väsentliga för oss

är mötet med boende, patienter, brukare och gäster. Hela vårt existensberättigande ligger i dessa möten! Därför har vi satt det enskilda mötet i mitten och runt omkring finns organisationens olika delar för att skapa bästa förutsättningar för dessa möten. Bilden symboliserar också att vi alla

behövs och måste hjälpas åt på olika nivåer för att resultatet ska bli så bra som möjligt för dem vi är till för. Slutligen visar den även att Bräcke diakoni finns i ett sammanhang i samhället, där vi påverkas av yttre omständigheter som till exempel politiska beslut och lagstiftning.

Vår metod

– och vårt sätt att berätta

Vi gör saker på vårt eget vis. Det gäller även en hållbarhetsredovisning som denna. Den bygger på hårda fakta, men har en mjuk utformning. Så här har vi gjort.

Bräcke diakonis hållbarhetsanalys bygger på ISO 26000, en internationell standard för hållbarhetsredovisning. I standarden anges sju huvudområden som i sin tur är uppdelade i olika identiteter och nästan 200 börsatser. De sju huvudområdena framgår av figuren nedan. Verksamhetsstyrning är ett huvudområde som berör samtliga övriga områden.

En gång om året värderar vi med en tregradig skala hur vi lever upp till varje enskild börsats i standarden. Skalan räknas sedan om till ett index där 100 betyder att alla börsatser är uppfyllda inom en identitet. Skattningen ger oss ett bra mått av vårt hållbarhetsarbete och vilka områden vi behöver utveckla. Den visar också hur vi utvecklas över tid. Eftersom

standarden avser alla typer av företag så krävs det att man gör en väsentlighetsanalys över vilka delområden som är relevanta.

Varje år genomför vi också en riskanalys som utgår från sannolikheten att en risk inträffar samt konsekvensen av det. De potentiella riskerna är samma som börsatserna i ISO 26000. Sannolikheten definierar vi som skillnaden mellan det uppnådda indexvärdet för varje identitet i hållbarhetsanalysen och det maximalt möjliga (100). Konsekvensen bedömer vi med 0–100 poäng i fyra steg. Tillsammans beräknas sedan riskpoäng för varje identitet där riskerna med över 1500 poäng föranleder en handlingsplan (Prio 1 och 2). På detta sätt säkrar vi att vi berör

alla för hållbarhetsarbetet relevanta områden samtidigt som vi gör en egen bedömning av vilka risker och konsekvenser vi ser i våra verksamheter.

Alla medarbetare är självklart delaktiga i vårt hållbarhetsarbete, men det utvecklas och följs upp av en hållbarhetsgrupp bestående av utvecklingschefen, ekonomichefen, HR-chefen samt miljösamordnaren med stöd av marknadsavdelningen. Vår styrning bygger på ett antal policys och andra styrdokument som stiftelsens högsta ledning har ansvar för. De relevanta styrdokumenten för varje hållbarhetsområde presenteras i en faktaruta i respektive kapitel.

I tabellen har vi sammanfattat de risker vi har identifierat och har

Områden	Prio	Identifierade risker och åtgärder
Verksamhetsstyrning		
Verksamhetsstyrningssystem	2	Effektiva processer kring intressentanalyser, spridning av interna styrdokument samt kontroll av efterlevnaden för dessa.
Mänskliga rättigheter		
Due diligence	2	Vi behöver öka kunskapen om mänskliga rättigheter och utveckla vårt arbete för att förebygga risken för kränkningar och säkerställa att vi lever upp till grundläggande krav.
Undvika medskyldighet	1	Behov att mer systematiskt kontrollera efterlevnaden av våra leverantörers arbete avseende mänskliga rättigheter.
Miljö		
Hållbar resursanvändning	1	Förstärka kravställande gentemot våra hyresvärdar gällande resursanvändning för t ex vatten, el och avfall där vi hyr lokaler. Genomföra ny kartläggning av energiförbrukning i hela organisationen samt uppföljning av resursanvändningen i fordonsparken.
Goda verksamhetsmetoder		
Antikorruption	1	Färdigställa intern uppförandekod samt kontroll av Utvärdering av leverantörers antikorruptionsarbete.
”Ansvarsfullt politiskt deltagande”	2	Rutiner för medarbetares deltagande i politiska processer behöver förtydligas i bl a intern uppförandekod samt vid introduktion av nya medarbetare.
Konkurrens på lika villkor	1	Medvetenheten om risken för konkurrensbegränsande åtgärder behöver utvecklas bl a med den interna uppförandekoden.
”Främja socialt ansvarstagande i värdekedjan”	1	Risk finns att vi gör oss medskyldiga genom våra leverantörer. Viktigt att följa upp följsamhet till uppförandekod.
Konsumentfrågor		
Hållbar konsumtion	2	Information kring hur våra intressenter kan bidra till ett mer hållbart samhälle behöver förtydligas, t.ex. information om avfallshantering, resande samt läkemedel
Samhällsengagemang och utveckling		
Lokalt samhällsengagemang	2	Tydliggöra risken för missbruk av relationer till lokala myndighetspersoner (jäv, mutor)

störst påverkan på vår verksamhet och våra intressenter. Dessa ligger till grund för planerade aktiviteter under 2019.

Vår berättelse
Vi har valt att beskriva vårt hållbarhetsarbete mer ingående i fyra avsnitt; miljö, antikorruption, medarbetare och socialt ansvarstagande. Varje avsnitt behandlar ett eget perspektiv inom hållbarhetsarbetet som

är viktigt för oss som organisation. Texterna visar vilka risker vi ser, hur vi styr mot våra uppsatta mål och vilka utvecklingsområden vi har identifierat.

Som föregående år avslutar vi med att sammanfatta. Vi tar avstamp i vart vi är just nu och blickar därefter framåt, mot vart vi vill. Med utgångspunkt i hållbarhetsanalysen sätter vi upp vilka mål och aktiviteter som ska gälla för 2019.

Vi vet också att hållbarhetsarbetet är ett arbete som ska vara ständigt närvarande och som alltid kan utvecklas ytterligare. Vi är därför mer än tacksamma om någon har tankar eller synpunkter som kan hjälpa oss att bli ännu bättre. På allra sista sidan hittar du kontaktuppgifter om du vill veta mer eller tycka till.

Trevlig läsning!

En bit på väg – men vi fortsätter framåt

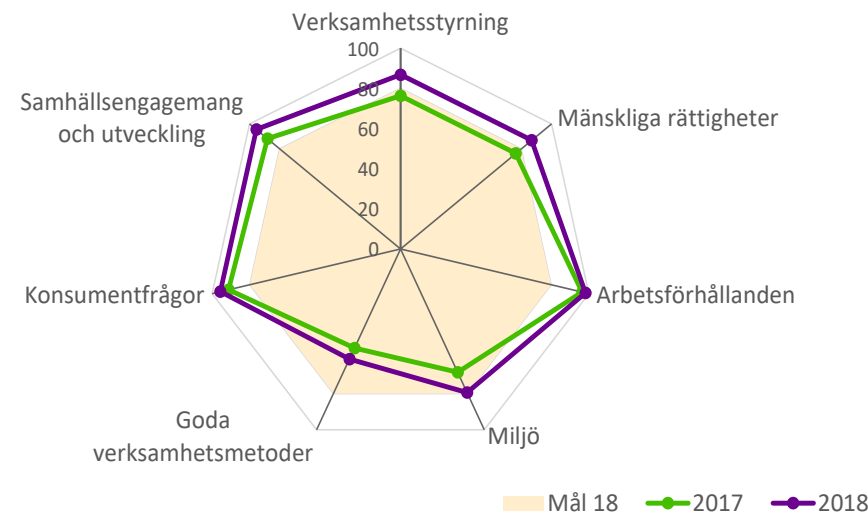
Våra insatser är viktiga och berättelserna visar vår ständiga strävan efter att möta behoven hos de vi finns till för. Men vi nöjer oss inte med berättelserna utan har ett systematiskt arbete som bygger på den internationella standarden ISO 26000 och utgår från uppsatta och mätbara mål.

Årets hållbarhetsanalys visar en förbättring inom alla sju områden, se diagrammet nedan. Vårt mål, att uppnå en måluppfyllelse på 80% inom alla delområden, uppnår vi inom fem

av de sju områdena och i snitt ligger vi på 88% uppfyllda krav i ISO 26000. Arbetet med att se över våra policys, rutiner och arbetssätt, utveckla vårt

ansvarstagande i leverantörsledet och skapa tydlighet inom organisationen har gett resultat. Områdena Mänskliga rättigheter, Arbetsförhållande, Konsumentfrågor samt Samhällsengagemang och utveckling toppar med över 90% uppfyllda krav. Det är bara området Goda verksamhetsmetoder och Miljö som ligger under 80%. Här är det framförallt vårt uppföljningsarbete mot leverantörer som behöver utvecklas samt implementeringen av våra nya policys och rutiner mot antikorrup­tion. Vidare behöver vi ta fram riktlinjer för ett ansvarsfullt politiskt deltagande samt utveckla våra nyckeltal inom miljöarbetet.

På nästa sida har vi sammanställt hur vi har jobbat med förra årets mål och strategier.



Fokusområden 2018	Åtgärder	Utfall
Verksamhetsstyrning	Ledningssystemet har utvecklats vidare för att säkra en effektiv spridning samt uppdatering av relevanta policys och rutiner.	!
Ansvarstagande och uppföljning i värdekedjan	Vi har tagit fram en uppförandekod för våra leverantörer och en kartläggning visar att 69% av vårt inköpsvärde kommer från leverantörer som har hållbarhetsarbete som följer kraven i koden. Arbetet med en intern uppförandekod är påbörjat.	✓
Policys och rutiner	Flera av våra policys har uppdaterats med ett hållbarhetsperspektiv såsom inköbspolicy, miljöpolicy, policy mot mutor samt hälsa- och arbetsmiljöpolicy. Vi har även formaliserat en hållbarhetsgrupp där flera medlemmar av högsta ledningen ingår.	✓
Kompetensutveckling	Hållbarhetsfrågor rörande arbetsmiljö och miljöfrågor inkluderas i chefsutbildningar.	!
Kommunikation av hållbarhetsarbetet	Våra grundläggande värderingar om ett medmänskligare samhälle, ett etiskt företagande och ett ansvar för miljö och samhälle kommuniceras i flera av våra kanaler (web, sociala medier, annonsmaterial samt informationsbroschyrer och anbud)	✓
Intressentanalyser och intressentdialog	Vi mäter och följer upp våra brukares och patienters upplevelse av våra insatser samt genomför regelbundet medarbetarenkäter.	!

Med utgångspunkt i analyserna i denna hållbarhetsredovisning har vi identifierat följande fokusområden för 2019:

- Verksamhetsstyrning. Anpassning av ledningssystemet för löpande mätning av kännedom om våra styrdokument. Integrering av hållbarhetsarbetet i vårt systematiska kvalitetsarbete med bl a uppföljning i kvalitetsdialog med alla verksamheter.
- Ansvarstagande i värdekedjan. Krav på leverantörer att ansluta sig till vår

uppförandekod. Ta fram en uppföljningsplan av leverantörers hållbarhetsarbete.

- Policys och rutiner. Implementering av den interna uppförandekoden. Konsolidera våra styrdokument inte minst inom områdena Goda verksamhetsmetoder och Miljö.
- Kompetensutveckling. Implementering av uppdaterade styrdokument kring antikorrup­tion och politiskt deltagande, som t ex förtroendeuppdrag, i våra internutbildningar.

• Intressentanalyser. Utveckling av intressentanalyser med fokus på våra brukare/patienter. Forsknings- och utvecklingsarbete i hela organisationen med syfte att öka samskapandet med de vi finns till för.

• Miljöfrågor. Uppföljning av utsläpp från våra fordon. Ta fram nyckeltal för miljövänliga inköp. Utredning av koldioxidkompensering.

Ny grund – för ett helt nytt miljöarbete

Bräcke diakoni strävar efter att ha en så liten miljöpåverkan som möjligt. Våra utmaningar ligger i resor, avfall och energianvändning. Men det första steget är att kartlägga för att kunna prioritera rätt.

Under 2018 har vi arbetat med grunderna för ett helt nytt miljöarbete. Den energikartläggning som påbörjats, har startats om med nya kravställningar på tydligare analyser och åtgärdsförslag. Den blir klar först i slutet på 2020, varefter viktiga beslut tas om hur vi ska rationalisera användning av vatten, el och övriga energiflöden på ett miljömässigt och ekonomiskt hållbart sätt.

Vi har också tecknat ett avtal för vår fordonspark och ska nu lägga en plan för en omställning till fler miljöfordon.

Till vårt stöd för inköp med miljöhänsyn tar vi också fram nya rutiner, där ekonomi och miljö ska gå hand i hand. Vi bygger en inköpsportal för våra verksamheter, så att följsamheten till inköpsrutinen blir tydlig. I portalen kommer det att finnas utvalda leverantörer, som liksom vi, arbetar med uppförandekoder och ett uttalat hållbarhetsarbete.

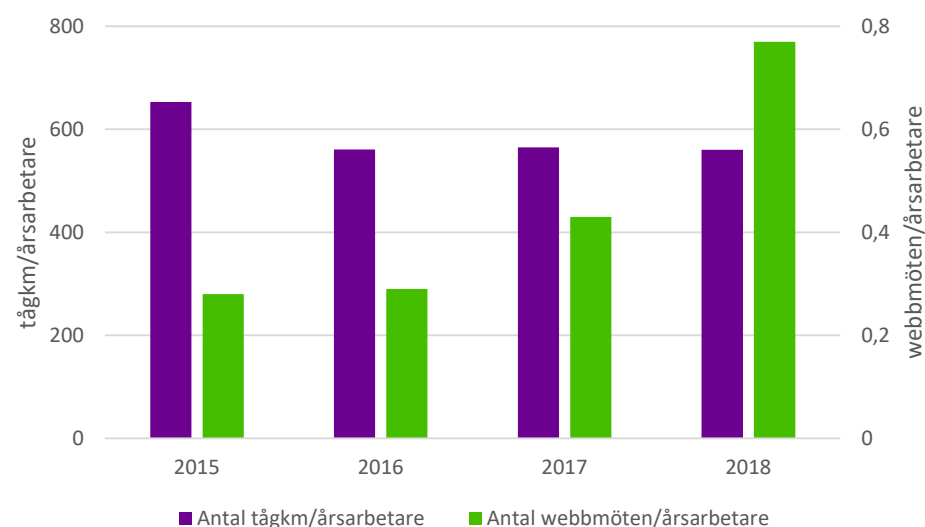
Vi ser av 2018 års miljöutredning att avfallet inom vårt eget område på Hisingen har minskat med ett ton och restavfallet med fem ton. Det kopplar vi till en bättre källsortering,

vilket är ett direkt resultat av våra medarbetares miljökompetens. Än finns dock förbättringsmöjligheter, så vi jobbar vidare.

Vad gäller resor ser vi också att vi är på rätt väg. Antalet webbmöten har ökat dramatiskt sedan vi under 2018 fick tillgång till en ny lösning för möten på distans. 2017 genomförde vi 461 webbmöten och 2018 blev det 874! Trots att antalet medarbetare och verksamheter har ökat har antalet resta kilometer legat konstant. Nya verksamheter ger annars initialt ett behov av mycket kontakt, vilket vi nu till stor del sköter via skärmen. Trenden är tydlig, när man skapat det första personliga mötet, kan man

ersätta en del av uppföljande träffar med webbmöten. Ett enkelt sätt att göra stor skillnad för miljön.

För att lyckas med vårt miljöarbete måste våra medarbetare vara med på resan. Därför är en stor del av uppdraget för kvalitetsavdelningen att nå ut med miljöarbetet till varje enskild verksamhet. Om inte kompetensen och engagemanget finns där kommer inga riktlinjer eller policyer att hjälpa. Då medarbetarna är vårt främsta redskap för att nå våra miljömål är det glädjande att kunna konstatera att 137 av våra medarbetare genomfört den grundläggande miljöutbildningen under 2018, vilket kan jämföras med 109 medarbetare 2017.



Under 2018 har tankar börjat ta form inom kvalitetsavdelningen, där ansvaret för miljöarbetet på Bräcke diakoni ligger. Vi vill mer precist känna till hur vi påverkar miljön. Hur stora är våra miljöavtryck inom aspekterna energi, avfall och transporter, relaterat till varandra? Det vill vi veta för att vi ska kunna satsa på rätt åtgärder i miljöarbetet och sätta in verkningsfulla åtgärder. Ytterligare en aspekt, våra inköp, kommer att vägas in i bilden. Inköpen till våra verksamheter, som är främst vård- och omsorg, kanske har en större miljöpåverkan än vi anat. Allt detta ska vi undersöka under 2019 för att ta ställning till nya miljömål och åtgärder.

Trots att många indikatorer pekar på en positiv utveckling kommer vi att göra en hel del omtag 2019, framförallt med samverkan på tvären inom organisationen och en grundläggande utredning av våra miljöaspekter. Det kommer att betyda mycket för Bräcke diakonis fortsatta miljöarbete.

Våra styrdokument

- Miljöpolicy
- Kvalitetspolicy
- Brandskyddspolicy
- Rese- och trafiksäkerhetspolicy



I FOKUS

Miljödiplomerade

– enligt Svensk Miljöbas sedan 2005.

Miljöombud...

...blir fler, i takt med att vi får fler verksamheter, nu har vi snart 60 ombud.

90% fler videomöten

beräknat på antal årsarbetare.

Energikartläggning...

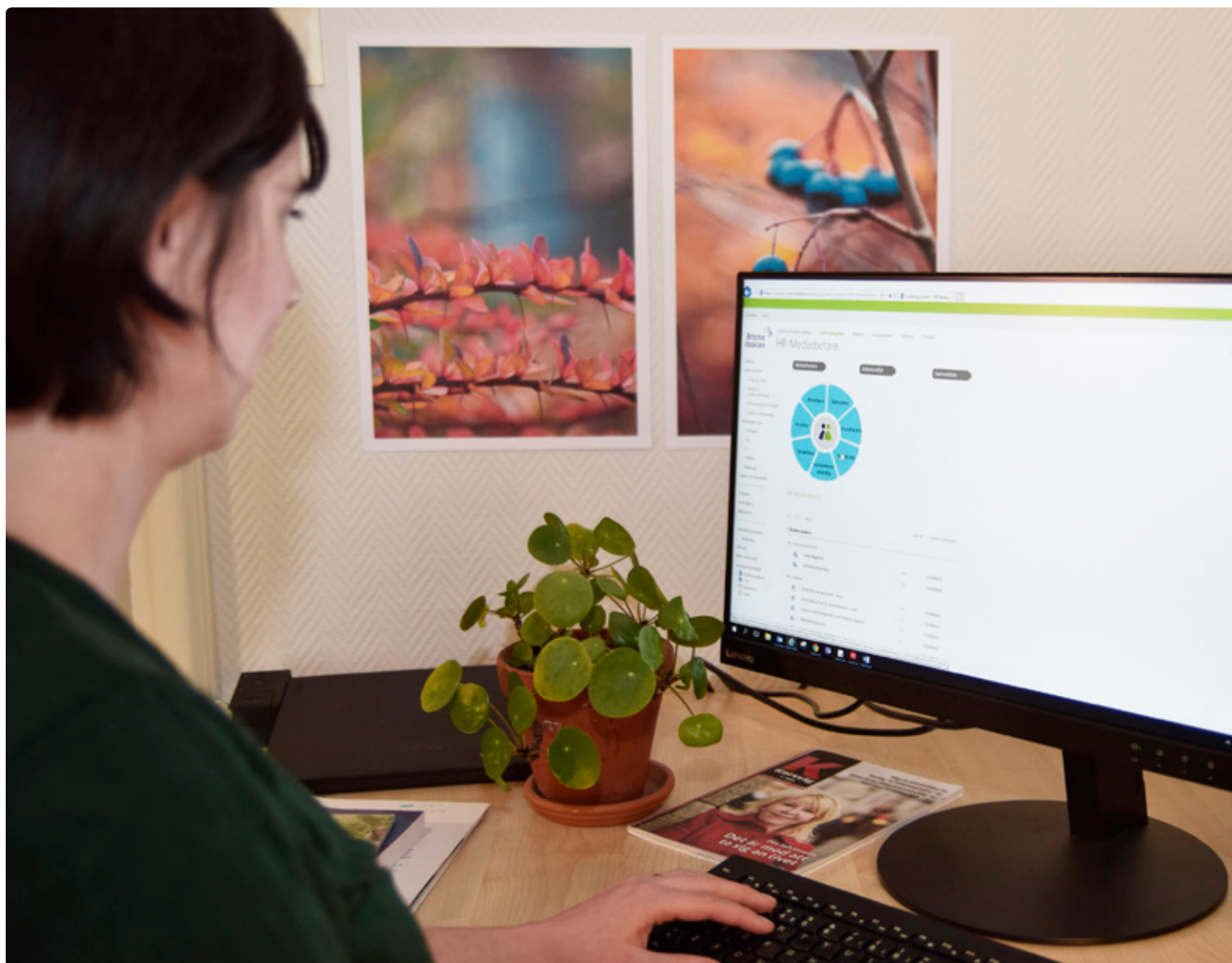
...görs på nytt för att kunna ge underlag för bättre analyser och åtgärdsförslag.

Avvikelse och förbättringslogg för miljö...

...integreras i DF Respons webbapp för ett mer sammanhållet kvalitetsarbete i organisationen.

Antikorrupptionsarbetet hålls ständigt aktuellt

Bräcke diakoni driver ett aktivt och systematiskt arbete mot korruption. Genom policys och rutiner tydliggörs vårt förhållningssätt. Här får ingen tvekan förekomma – hos oss råder nolltolerans mot alla typer av oegentligheter.



I FOKUS

Kartläggning av leverantörer

69% av inköpsvärdet kommer från leverantörer med ett uttalat hållbarhetsarbete. Siffran är en bra utgångspunkt i vårt fortsatta arbete. Framöver kommer våra nya leverantörer att få skriva under vår uppförandekod, vilket gör att vi kan förbättra hållbarhetsarbetet ytterligare.

Nytt lönesystem...

...har resulterat i att vi kunnat minimera det manuella arbetet samt utökat och förbättrat godkännandet av utbetalningar till vår personal.

Riskerna för korruption i vår del av världen är mindre än på många andra platser. Men oegentligheter och maktmissbruk kan hittas överallt, även om det sker i det lilla formatet. Därför måste arbetet mot korruption alltid hållas aktuellt.

Vårt systematiska arbete utgår från våra policys. Här finns riktlinjer kring både stora och små frågor. Den mest verksamhetsnära policyn gäller mutor. Den har vidareutvecklats under 2018 och tydliggör vad man som anställd kan ta emot. Policyn trycker på respekt och förståelse för det faktum att en vårdnadstagare är i beroendeställning gentemot den som ger vård.

Det är ekonomiavdelningen på Bräcke diakoni som driver arbetet kring antikorrupktion. Arbetet förmedlas direkt till medarbetare redan på en obligatorisk introduktionsdag och hålls sedan levande med hjälp av ledningssystem och intranät. Under året har vårt ledningssystem fått nya funktioner som gör det lättare att uppdatera och göra uppföljningar.

Under 2019 kommer vi att ta nästa steg, vilket innebär att vi kommer att kunna följa upp vem som tagit del av olika dokument och på så sätt säkerställa att alla tagit del av relevant information.

Ett annat viktigt arbete med att upptäcka oegentligheter är att erbjuda goda möjligheter, både för externa parter och för medarbetare inom organisationen, att anonymt kunna signalera om något inte står rätt till. Här fyller Bräcke diakonis vissel-blåsarfunktion en central roll. Den är ett viktigt komplement till det interna avvikelshanteringssystem vi har. Anställda inom Bräcke diakoni har också meddelarfrihet, precis som inom offentlig verksamhet. Vem som helst är fri att kontakta media om det är något som inte står rätt till.

Under 2018 har Bräcke diakoni implementerat ett nytt lönesystem. Det har gjort att vi kunnat minimera det manuella arbetet samt utökat och förbättrat godkännandet av utbetalningar till vår personal. Under 2019 kommer ytterligare en förbättring. Vi kommer att

uppgradera vårt ekonomisystem och ändra ett flertal processer och rutiner för att förbättra den interna kontrollen ytterligare. Detta innebär att de manuella inslagen kommer att minimeras väsentligt.

För att säkerställa att vi, men även våra leverantörer, lever upp till de krav som vi som organisation vill efterleva, har vi under året arbetat fram en uppförandekod som kommer att fastställas och implementeras under 2019.

Våra styrdokument

- Uppförandekod – leverantörer
- Inköbspolicy
- Policy mot mutor

Våra medarbetare är vår främsta tillgång

Bräcke diakonis vision är att skapa ett medmänskligare samhälle. För att nå dit måste vi ta hand om den viktigaste resursen vi har – våra medarbetare.

Värdet i vår organisation skapas i mötet mellan medarbetare och de vi finns till för. Vi är alla lika viktiga pusselbitar i arbetet med att nå vår vision om ett medmänskligare samhälle. Därför är det viktigt att vi lockar till oss och behåller de medarbetare som identifierar sig med vår vision och värdegrund. Det finns en stor utmaning i detta idag, i och med att konkurrensen om arbetskraft inom vård och omsorg ständigt ökar. Därför blir vår förmåga att attrahera och behålla rätt kompetens viktig för att kunna växa och fortsätta bedriva välfärd med hög kvalitet.

Bräcke diakoni vill bidra till ökad medmänsklighet och befästa människors lika värde i vårt samhälle. Det är en del av vår värdegrund. Allas lika värde, jämställdhet och jämlikhet är därför värden som våra medarbetare alltid arbetar efter. Men det är också värden som ska präglade den miljö som våra medarbetare verkar i.

För att kunna garantera en god arbetsmiljö finns olika policys och rutiner. Det är riktlinjer som i första hand ska förebygga, men de finns även där som stöd, om problem trots allt

skulle uppstå. Vissa krav är styrda av lagstiftning och vissa är satta av Bräcke diakoni, helt enkelt för att skapa den kultur och anda vi eftersträvar.

Under 2018 har vi även arbetat med att ta fram tvp uppförandekoder, en slags etisk kompass. En som kommer vara aktuell för medarbetare och en för externa leverantörer. Den externa är på plats och den interna håller på att färdigställas i skrivande stund. Båda kommer att successivt tillämpas under året som kommer.

Bräcke diakoni har under de senaste åren också arbetat aktivt med värderingar, vision och medarbetarskap. Årets medarbetarenkät visar tydligt att vi är på rätt väg. Alla mätbara index har förbättrats. Vi har en hög andel engagerade medarbetare vilket är oerhört viktigt för oss.

Enkäten visar tyvärr också att vi har medarbetare som upplever hög arbetsbelastning och stress. Vi har under hösten påbörjat ett arbete med att se över vårt systematiska arbetsmiljöarbete för att förbättra våra rutiner och arbetssätt. Målet är att vi

ska ha en god och säker arbetsmiljö med en helhetssyn på hälsa.

Men Bräcke diakoni vill som arbetsgivare göra mer. Vi vill utmana våra medarbetare i att fortsätta utveck-

las. Därför har vi ett brett utbud av internutbildningar som alla ryms under vår utbildningsplattform Speranza. Där finns både obligatoriska grundutbildningar och behovsstyrda utbildningar, efter verksamheternas behov. Utöver det har vi något som vi kallar Speranza spets, en möjlighet att få en betald vidareutbildning – på arbetstid. Kraven är att utbildningen ska vara kopplad till högskola, universitet eller yrkeshögskola och att det ska vara en utbildning som organisationen ser behov av. Under 2018 fick sju medarbetare chansen och utbildade sig i bl a demens och psykoterapi.

Vill man, finns det även möjlighet att utvecklas genom att testa volontärarbete i en annan organisation under en dag. Det som krävs är att organisationen arbetar för samma

vision som vi, ett medmänskligare samhälle. Varje år ges dessutom en av våra medarbetare möjligheten att volontärarbeta en hel månad någon annanstans. Vi har haft medarbetare som har rest till Colombia, Tyskland och Uganda. Sist ut var Johanna Nilsson, fysioterapeut på Habiliteringen Bräcke i Göteborg. Hon valde att åka till Kanada för att låna ut sina händer och sitt kunnande till ett habiliteringscenter för barn utanför Vancouver.

Så här beskrev hon själv sin upplevelse. – Jag har funderat över vad det är som jag kommer minnas mest av den här resan. Det som hela tiden återkommer till mig är alla möten. Möten med barn, mammor, mor/farföräldrar, arbetskamrater, folk i affären, på gatan, möten med den västkanadensiska kulturen och med naturen.

Hon menade också att volontär-månaden fick henne att växa som människa. – Förutom alla intressanta personer jag får träffa blir det i alla dessa nya möten också allt tydligare vem jag själv är. Jag är liksom, på gott och ont, inte helt en i gänget här.

Våra styrdokument

- Ledarskapsidé
- Medarbetarskapsidé
- Rekryteringspolicy
- Hälso- och arbetsmiljöpolicy
- Tillgänglighetspolicy
- Bemötandepolicy
- Lönepolicy
- Kommunikationspolicy
- Mediapolicy

Engagemang

Uppdelat på fem kategorier och mäts över två dimensioner.

Energi

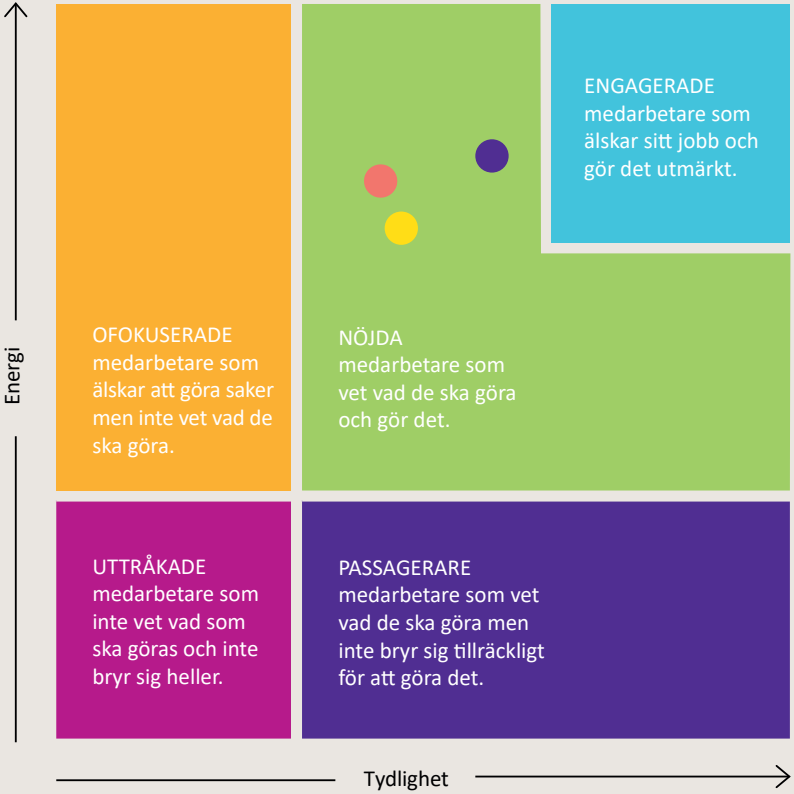
Frågor om stolthet, motivation och viljan att göra det lilla extra

Tydlighet

Frågor kopplade till företagets, arbetsgruppens och individens mål

Arbetsgruppen får en markering i matrisen som indikerar vilket intervall de befinner sig i.

- 2018
- 2016
- Benchmark



I FOKUS

Vårt systematiska arbetsmiljöarbete

Allas lika värde

Nya rutiner och handlingsplaner vid kränkande särbehandling, mobbing och olika former av trakasserier.

Utveckling genom utbildning

Vi uppmuntrar våra medarbetare att öka sin kompetens genom både interna och externa utbildningar.

Allas lika värde – i både ord och handling

Att följa de mänskliga rättigheterna är en självklarhet på Bräcke diakoni. Något som syns både i våra styrdokument och i hur vi agerar. Vi har både verksamheter och tillfälliga projekt vars syfte är att ge alla samma möjligheter – oavsett förutsättningar

Mänskliga rättigheter är en given grund för det arbete vi bedriver. I vår vision och i vår värdegrund finns detta formulerat. Vår vision är ett medmänskligare samhälle och i värdegrunden slår vi fast att vi vill ”befästa människors lika värde i vårt samhälle”.

Våra vägar mot vår vision kan se olika ut. När det gäller allas lika värde känns det till exempel självklart för oss att årligen stödja Specialvarvet, en tävling för löpare med en intellektuell funktionsnedsättning. Vi tror på att lyfta människors unika potential och förmåga.

Det syns också i våra egna verksamheter och projekt. Under 2019 avslutades projekt RättVisat – mitt digitala kommunikationspass. Projektet har handlat om att utveckla en app för personer som har svårigheter med sin kommunikation och på så sätt behöver hjälp med att berätta för andra om t ex vem man är, hur man förstår information och hur kommunikation ska gå till. Genom appen får personen presentera sig själv på ett modernt och lättillgängligt sätt med hjälp av text, bild och film på sin telefon eller surfplatta. Det finns självklart ett stort behov

hos alla att kunna ge information om oss själva på ett snabbt, förståeligt och lättillgängligt sätt. Det var det behovet och den rättigheten vi ville tillgodose. Appen prisades som Årets bästa idéburna samhällsförbättrare och blev även årets Vitalisstipendiat 2018. Nu när projektet är avslutat lever appen vidare och kommer lanseras i en uppdaterad version.

Ett annat projekt som bidrar till inkludering och allas lika förutsättningar är det som kallas Karamellpåsen. Inom det projektet har Bräcke diakoni startat öppna förskolor på tre platser i Göteborg för familjer med barn med funktionsnedsättning. Förskolorna har ett dubbelt syfte. Både att vara en trygg plats för gemenskap och nätverkande men också att vara ett ställe som verkar för integration. Vi vill med våra öppna förskolor skapa mötesplatser som ger ökad kunskap och förståelse och som dessutom bidrar till mångfald.

Vårt engagemang för allas lika möjligheter går också utanför Sveriges gränser. I Rumänien driver vi två



habiliteringscenter för barn med funktionsnedsättning. Barnen i Rumänien får inte den hjälp och stöd som barn i Sverige får. Vi ser också ett stort behov av att bidra till att förändra synen på dessa barn i samhället. Förutom att hjälpa barnen och stötta deras föräldrar, försöker vår personal att vara ute i skolor och andra miljöer där barn vistas för att utbilda om funktionsnedsättningar och förändra gamla synsätt och attityder.

Våra verksamheter i Rumänien drivs med hjälp av insamlade medel. Det ger en möjlighet för andra, både privatpersoner och företag, att bidra till vårt arbete.

För företag finns också möjligheten att bidra till sitt egna sociala ansvarstagande på plats hos oss. De som önskar kan få komma med sina medarbetare och göra en volontärdag. Något som företag som SKF, Mercer, AstraZeneca och Monki har gjort.

Detta är ett axplock av vad vi gör i vårt arbete för att skapa ett medmänskligare samhälle. Givetvis ska allas lika värde synas varje dag, i varje möte, i alla våra verksamheter.

I FOKUS

Arbetsintegrering

Både verksamheten Ett steg till och hunddagiset TriBus erbjuder arbetsmöjligheter och praktik åt personer som hamnat utanför arbetsmarknaden.

Anhörigstöd

Projekt Vuxensyskon och Projekt Trialog stöttar närstående till personer med funktionsnedsättning. En målgrupp vars behov ofta åsidosätts.

Våra styrdokument

- Hållbarhetspolicy
- Rutin för hållbarhetsarbete och socialt ansvarstagande

Göteborg den 11 april 2019

Ionie Oskarson
Ordförande

Thomas Söderberg

Bengt Sallerfors

Elisabeth Hjalmarsson

Eva Karlsson

Göran Albertsson

Helene Mellström
Direktor

Vår revisionsberättelse har avgivits den 11 april 2019

Jan Kesker
Lekmannarevisor

Klas Björnsson
Auktoriserad revisor

Revisionsberättelse 2018

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

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2018 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Min granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbar-

hetsrapporten. 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 revisionsd i Sverige har. Jag anser att denna granskning ger mig tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Göteborg den 11 april 2019
Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Klas Björnsson
Auktoriserad revisor

Ett stort tack...

...till alla medarbetare, volontärer, företag, församlingar, stiftelser och privatpersoner som på något sätt är med och bidrar till vår verksamhet.



Prata med oss

Vi är måna om att göra ett bra jobb. Och vårt jobb sker i våra möten med andra människor. Därför är det av största vikt för oss att få veta vad just du tycker. Har du någon synpunkt eller vill du bara veta mer? Tveka inte att höra av dig till oss!

På vår webbplats kan du givetvis läsa mer om oss, hitta kontaktuppgifter till alla våra verksamheter och även lämna synpunkter.

På Facebook kan du följa vårt arbete i stort och smått, både som stiftelse och i våra verksamhetsområden. Låt oss gärna höra vad du tycker. Din åsikt är värdefull!

www.brakediakoni.se

www.facebook.com/brakediakoni

www.twitter.com/brakediakoni