

Hållbarhetsredovisning 2019

Bräcke
diakoni

Stora kliv framåt

Innehåll

4	Om oss
6	Vi knyter an till FN:s agenda 2030
8	Metod & Upplägg
9	Nuläge & Framtid
12	Miljö
14	Antikorrupktion
16	Reportage – så funkar det i praktiken
18	Medarbetare
20	Socialt ansvarstagande
22	Reportage – så funkar det i praktiken
24	Intressentdialog
26	Revisionsberättelse

Bräcke diakoni

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

Redaktör

Martina Liljedahl
Bräcke diakoni

Ansvarig

Thomas Schneider
Bräcke diakoni

Formgivare

Liselott Jönsson
Bräcke diakoni

Omslagsfoto
Istockphoto



Framåt – tillsammans!

Vårt hållbarhetsarbete går vidare och vår vision, ett medmänskligare samhälle, leder oss. Under 2019 har fler människor blivit delaktiga. Ju fler som är med och drar åt samma håll, desto bättre går det, det märker vi.

Allting förändras och vi med. Vi märker vad vi måste bli bättre på och vi sätter upp mål som ska göra oss bättre. Inför 2019 insåg vi, att om vi ska ha framgång med hållbarhetsarbetet, så måste vi lämna gamla arbetsformer som går i stuprör. Våra grundläggande värderingar om ett medmänskligare samhälle, ett etiskt företagande och ett ansvar för miljö och samhälle måste kommuniceras och följas upp på nya sätt. Det har vi börjat med nu. Medarbetare träffar varandra i nya constellationer, för att redan från början ta in alla perspektiv som ska finnas med i en uppgift eller utveckling av en befintlig.

Vår nya inköpsgrupp är ett bra exempel ur verkligheten. Här finns utvalda medarbetare som tillsammans väger in kostnader, mänskliga rättigheter och miljöperspektiv när vi ska besluta vilka varor eller leverantörer som vi ska välja.

Vi kollar av att vi är på rätt väg också. Vi har utvecklat våra sätt att möta dem vi är till för. Brukare, patienter och gäster har förväntningar och dem vill vi helst överträffa.

Våra medarbetare glömmet vi inte heller och under 2020 är det dags för medarbetarenkät igen. Då vill vi helst se att våra medarbetare fortfarande är nöjda med den plats där de dagligen verkar, precis som vid den förra temperaturmätningen. Ett annat sätt att ta tempen är att hållbarhetsperspektivet nu är en del av den årliga kvalitetsdialogen, som omfattar alla våra verksamheter. Kvalitetsdialogen är precis vad den låter som, ett samtal om vad som är bra och vad som kan bli bättre. Framåt – tillsammans!

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
Direktör/VD*

med hjärta – utan vinstsyfte

Vi är Stiftelsen Bräcke diakoni. Vi utvecklar välfärden i Sverige. Det har vi alltid gjort. Det vill säga i snart 100 år. Allt vi gör har sin utgångspunkt i individen och vi drivs av vår vision om ett medmänskligare samhälle. Vår värdegrund kan beskrivas som att vi har viljan att se brister i samhället och modet och kraften att göra något åt dem.

Vi är inte privata, men inte heller offentliga. Som idéburen organisation står vi för ett eget alternativ inom välfärden – den idéburna sektorn. Vi erbjuder välfärd utan vinstsyfte. Vi har inga ägare som tar ut vinster. I stället går eventuellt överskott tillbaka till organisationen så att vi kan fortsätta utvecklas och göra mer för fler.

Vi brukar säga att vård och omsorg behöver både hjärta och hjärna. Och en stor portion medmänsklighet. Hos oss går kunskap om hälsovård, äldreomsorg och funktionshinder hand i hand med forskn-

ing och utbildning. Våra 1 100 medarbetares starka engagemang i kombination med deras kompetens gör oss unika.

Vår drivkraft är människors behov och vår uppgift är att möta dem. Vi ser lösningar och möjligheter före svårigheter och delar med oss av vår kunskap. Samtidigt är vi självklart beredda att lära av andra.

Vi står på stabil grund

Redan 1923 startade biskop Edvard Rohde stiftelsen Bräcke diakoni. Nu som då arbetar vi med att utveckla välfärden i Sverige.

Men metoderna har förändrats och organisationen vuxit. I dag har vi över 50 verksamheter inom områden som hälsovård, funktionshinder och äldreomsorg. Vi möter dagligen 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. Vi tror på varje persons kraft att förstå, hantera och skapa mening i sitt eget liv och på våra medarbetares kraft att stötta. Det är diakoni för oss.



Foto: Anna Pella

Driftsform
Stiftelse

Startår
1923

Vår vision
**"Ett medmänskligare
samhälle"**

Vår vision är ledstjärnan
i vårt strategiska arbete.

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

Våra fokusområden

Med utgångspunkt från
vår värdegrund

Diakoni i praktiken

Tillit och lärande

Ansvar för
gemensamma resurser

Stolta och
engagerade medarbetare

vår modell

Personcentrerad vård & omsorg

Vi utgår från individens behov och förutsättningar.
Det har vi alltid gjort.

Vi har alltsedan vi startade fokuserat på människors behov
eftersom vi vet att individen själv bidrar med ovärderlig
kunskap för att hitta bästa möjliga stöd eller behandling.
Detta personcentrerade förhållningssätt kombinerar vi med
vetenskap och beprövad erfarenhet. Vi tror på att det är
tillsammans vi åstadkommer de bästa resultaten, både med
varandra och med de vi finns till för.

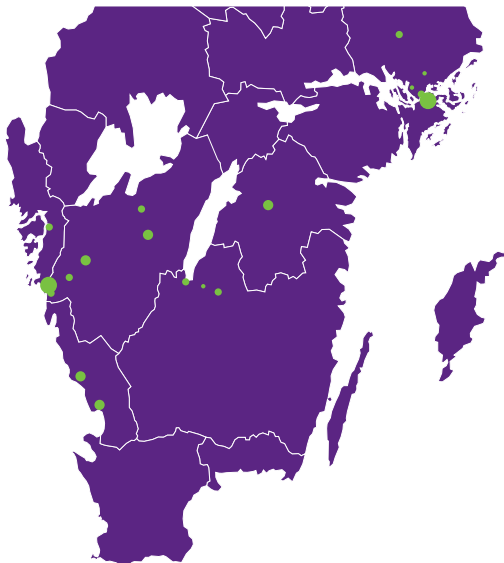


18 orter

Vi finns nu på 18 orter
runt om i södra Sverige.

50-tal

Vi driver idag ett 50-tal
verksamheter.



1100 st

Det är så många medarbetare
vi är för tillfället.



82%



18%

Vi knyter an till FN:s Agenda 2030

Vårt hållbarhetsarbete tar avstamp i FN:s Agenda 2030, en internationell agenda för hållbar utveckling. För oss innebär hållbar utveckling att vi tillgodoser dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjlighet att tillfredsställa sina behov.

Genom att bedriva vård och omsorg, rehabilitering, förskolor, och verksamheter för personer med funktionsnedsättning

bidrar vi till både ekonomisk, miljömässig och social hållbarhet. Vi strävar systematiskt efter förbättringar. Som idéburen stiftelse utgår vi alltid från individens behov och vi vill se att samhällets resurser används där de gör mest nytta.

En viktig del av agendan är de 17 globala hållbarhetsmålen. Målen ska bidra till socialt, ekonomiskt och miljömässigt hållbar

utveckling och vara uppnådda till år 2030 i världens alla länder.

Vi har valt ut sju av målen som är mest relevanta för oss på Bräcke diakoni. För att målen ska bli verklighet har vi valt att jobba med ISO26000 som vägledande standard.





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.



Utbildning är en grundläggande mänsklig rättighet. Det står till och med i våra stadgar att vi ska arbeta med utbildning. Vi bedriver förskolor, 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 Ersta Sköndal Bräcke högskola.



Jämställdhet är en förutsättning för en hållbar utveckling. Alla former av våld, diskriminering och skadliga sedvänjor mot kvinnor och flickor drabbar såväl individen som hela samhället. Som en del i detta driver vi ett korttidsboende för ensamstående kvinnor, med eller utan barn, som har ett beviljat boende utan stöd eller nödbistånd. Här får de stöd för att kunna gå vidare på egen hand.



Vår starka 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. Under 2019 har vi gjort ett omfattande arbetsmiljöarbete.



I Sverige har Bräcke diakoni många verksamheter som jobbar för mer jämlika förutsättningar för unga, äldre och sjuka som behöver stöd för att kunna leva jämlikt. Men vi finns utomlands också. I Rumänien driver sedan mitten av 90-talet Şi Tu, en habilitering för barn och unga med funktionsnedsättning. I dag finns vi i Constanta och Brasov. Nolltolerans mot diskriminering råder hos oss.



Någon egen produktion har vi inte, men vi jobbar för resurshushållning och en hållbar konsumtion. Det gör vi genom att ha rutiner för inköp, tjänster och transporter, som ska ge minsta möjliga avtryck, samt genom att minska matsvinnet i våra verksamheter. Dessutom använder vi oss av en uppförandekod för leverantörer som ska säkra att de arbetar lika aktivt som vi själva med hållbarhetsfrågorna.



Vår resepolicy hänvisar till tåg vid längre resor. Då våra verksamheter finns på många orter uppmuntrar vi till videokonferenser före fysiska möten. Vi har precist beräknat våra avtryck i CO2, vilket lett 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.

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.
- Att lösa klimatkrisen.

Så här arbetar vi

Vår hållbarhetsredovisning utgår från standarder och systematik med hårda fakta och nyckeltal. Samtidigt berättar vi vad detta betyder för människorna i våra verksamheter. Så här har vi gjort.

När vi startade arbetet med att systematisera vårt hållbarhetsarbete 2017 så valde vi att utgå ifrån 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.

Med utgångspunkt i hållbarhetsanalysen identifierar vi risker och planerar åtgärder för det kommande året med en två-gradig prioritetsskala. 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 policies och andra styrdokument som stiftelsens högsta ledning har ansvar för. De relevanta styrdokumentet för varje hållbarhetsområde presenteras i en faktaruta i respektive kapitel.

I takt med att vi utvecklar vårt hållbarhetsarbete tar vi fram nyckeltal för de olika områdena som vi kan målsätta och följa upp över tid. Dessa finns redovisade i de enskilda avsnitten.

Verksamhets-
styrning

Miljö

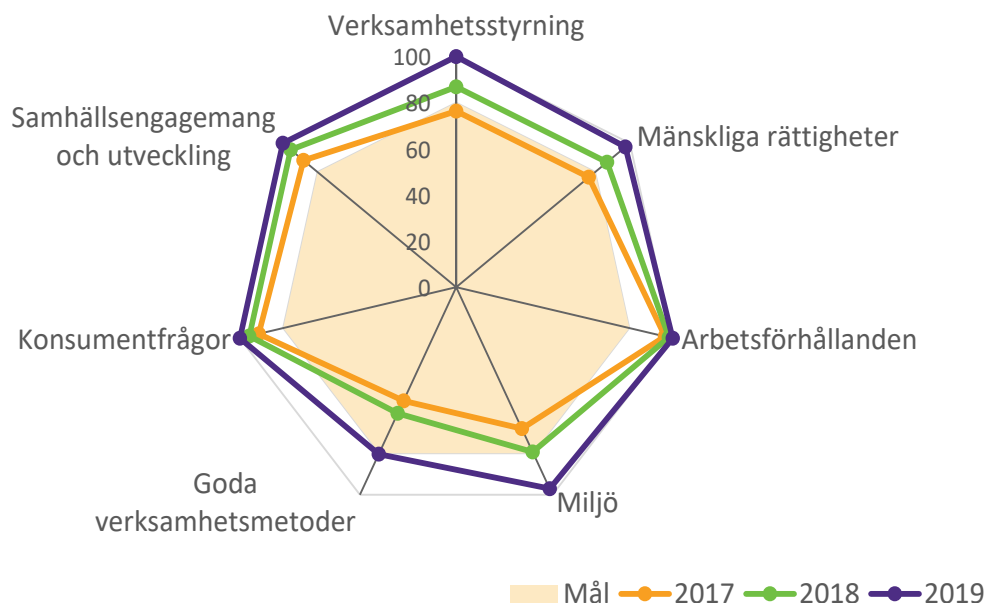
Arbets-
förhållanden

Samhällsengagemang
och utveckling

Mänskliga
rättigheter

Konsument-
frågor

Goda verksam-
hetsmetoder



Vi har tagit stora kliv och behöver justera horisonten

Vårt systematiska arbete med ISO 26000 har hjälpt oss att bli rejält mycket bättre. Nu överträffar vi de flesta av de mål vi satte upp 2017 för att jobba emot på sikt. Det betyder att vi måste skruva på kraven för att fortsätta utvecklingen.

2019 års hållbarhetsanalys visar att vi tagit ytterligare steg inom alla sju områden, se diagrammet ovan. Vårt mål, att uppnå en måluppfyllelse på 80% inom alla delområden, uppnår vi nu och i snitt ligger vi på 96% uppfyllda krav i ISO 26000. Standarden har gett oss en bra vägledning för att systematisera vårt hållbarhetsarbete, men när vi nu uppnår så höga värden visar det också att vi

behöver se över hur vi utvecklar vårt hållbarhetsarbete på andra sätt.

Vi har fortsatt att se över policys, rutiner och arbetssätt. Vi har inlett arbetet med att systematiskt implementera den interna uppförandekoden, men vi är inte ända framme än. Detsamma gäller förankringen av uppdaterade styrdokument kring antikorruption och politiskt deltagande.

Vi har utvecklat vårt ansvarstagande i leverantörsledet och skapar tydlighet inom organisationen. För att säkra upp våra processer inom verksamhetsstyrning, mänskliga rättigheter och goda verksamhetsmetoder fortsätter vi uppföljningsarbetet mot leverantörer, implementeringen av våra nya policys och rutiner mot antikorruption och våra riktlinjer för ett ansvarsfullt politiskt deltagande.

Åtgärder och utfall

Vid analysen som gjordes inför 2019 års hållbarhetsarbete identifierades ett antal risker som behövde hanteras, se tabellen nedan.

De grönmarkerade åtgärderna är genomförda enligt plan. När det gäller miljöfrågorna har vi tagit flera steg framåt. Den nya webbplatsen för att hantera våra fordon underlättar våra möjligheter att följa upp miljöaspekterna av vår fordonsflotta med tydliga nyckeltal. Vi har också jobbat framgångsrikt med kommunikationen och uppföljningen av hållbarhetsarbetet som verkligen inte sker i stuprör längre. Hållbarhetsperspektivet finns med oss i alla dess perspektiv, vare sig vi ska köpa något, ha möten eller resa. Vårt arbete med intressentanalyser och intressentdialog präglas av att vi bl a

utvecklar arbetssätt för att samskapa tjänster inom vård- och omsorg. Utöver det är vi flitiga aktörer i olika forum för samhällspåverkan där det är lika viktigt att vi lyssnar, som att vi talar för vår sak. Exempel på det är vår medverkan i utbildningar, debatter och utvecklingsprojekt.

Åtgärder som vi inte ha hunnit komma i mål med är gulmarkerade i tabellen och dessa tar vi med oss till 2020. När det gäller verksamhetsstyrningen så finns nu alla relevanta styrdokument på plats och vi har också slagit fast vilka arbetssätt vi behöver förändra. Kvalitetsavdelningen genomför varje år en kvalitetsdialog – en slags internrevision – med alla 50 verksamheter. I år har vi för första gången tagit med frågor kring hållbarhetsarbetet. I dialogen värderas på en tre-gradig skala hur långt man har kommit. Verk-

samheterna har kommit en bra bit med att implementera inköpsrutinen (2,4), miljödiplomeringsstandarden (2,5) och rutinen för hälsa och arbetsmiljö (2,7), tre viktiga processer för hållbarhetsarbetet. Skattningen utgör en värdefull baslinje för kommande års mätningar.

Det som återstår är den tekniska anpassningen av ledningssystemet för löpande mätning av kännedom om våra styrdokument. Detta hänger ihop med förseningen av vårt nya intranät. Vidare så behöver vi fortsätta med att implementera policys och rutiner i det löpande arbetet och i våra utbildningar. Detta gäller framförallt i dialogen med våra leverantörer. Det är ett viktigt arbete eftersom det påverkar hållbarhetsmål som antikorruption och mänskliga rättigheter.

Områden 2019	Åtgärder	Utfall
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 och uppföljning 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.	!
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	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	✓

Risker och åtgärder 2020

Med utgångspunkt i analyserna i denna hållbarhetsredovisning har vi identifierat nedanstående risker och åtgärder för 2020.

Risker inom verksamhetsstyrning, mänskliga rättigheter och goda verksamhets-

metoder är alla knutna till gemensamma faktorer för hur vi arbetar med våra leverantörer. Den viktigaste åtgärden fokuserar på systematiska uppföljningar med våra leverantörer med utgångspunkt i vår uppförandekod för leverantörer. Vi kommer att ge detta arbete prioritet och det kommer att ge genomslag i hållbar-

hetsarbetet ur flera perspektiv. Vidare så har åtgärderna ett internt perspektiv och består av implementeringen av vår uppförandekod för alla medarbetare.

Områden	Identifierade risker	Planerade åtgärder	Prio
Verksamhetsstyrning			
Verksamhetsstyrningssystem	Behov att säkerställa kännedom och följsamhet till gällande policys och rutiner.	Anpassning av ledningssystemet för löpande mätning av kännedom om våra styrdokument.	1
Interna policys och rutiner	Den interna uppförandekoden är framtiden men inte helt implementerad.	Säkra kännedom om och följsamhet till den interna uppförandekoden genom introduktion och andra utbildningsinsatser.	1
Mänskliga rättigheter			
Undvika medskyldighet	Risk att våra underleverantörer inte lever upp till vår uppförandekod angående kränkningar mot mänskliga rättigheter.	Uppföljningsmöten med leverantörer, med standardiserade moment ur uppförandekoden.	1
Miljö			
Hållbar resursanvändning	Saknar arbetssätt för att systematiskt rapportera betydande användning av energi, vatten och andra resurser.	Införa verktyg för att mäta resursanvändning i våra fastigheter.	2
Goda verksamhetsmetoder			
Antikorrupktion	Saknar arbetssätt för att skapa medvetenhet och åtgärder hos leverantörer så att korrupktion kan upptäckas och motverkas.	Uppföljningsmöten med leverantörer, med standardiserade moment ur uppförandekoden.	1
Främja socialt ansvarstagande i värdekedjan	Saknar arbetssätt för att höja medvetenheten om socialt ansvarstagande hos leverantörer samt uppmuntra dessa att upprätta liknande regler och riktlinjer för inköp, distribution och avtal.	Uppföljningsmöten med leverantörer, med standardiserade moment ur uppförandekoden.	1

Vi lär oss lite mer för varje år...

För oss är ett medmänniskligare samhälle även ett mer hållbart samhälle. För varje år som går tar vi nya steg. Under 2019 har vi börjat mäta vårt miljöavtryck mer noggrant, uppdaterat rutiner, ställt nya krav och spridit kunskap bland våra medarbetare.

För ett år sedan började nya tankar kring miljöarbetet ta form på kvalitetsavdelningen, som har ansvar för miljöarbetet. Vi ville veta hur stort vårt miljöavtryck inom energi, avfall och transporter är i relation till varandra. Det för att kunna satsa på rätt åtgärder framöver i vårt miljöarbete. Vi har kommit en bit på väg. Men vi saknar fortfarande en del data som kommer göra det möjligt för oss att jobba med nyckeltal och jämförelser. Vi vet t ex hur mycket energi vi gör av med men inte hur det bör fördelas. Framöver kommer vi också att titta på våra förbrukningstal ur nya perspektiv för att få fram bra nyckeltal att följa över tid.

Vatten- och elförbrukning ska minska

Den energikartläggning som vi satte igång med redan 2018 har fortsatt under 2019 och snart kan vi få ta del av analyser och åtgärdsförslag på energieffektiviseringar i våra fastigheter. Att det är fastigheterna som ger vårt största miljöavtryck, blev klart under året. Utifrån våra beräkningar av växthusgaser kan vi se att uppvärmning av fastigheter är energikrävande. Vi kommer att ta viktiga beslut om hur vi ska rationalisera användning av vatten, el och övriga energiflöden. Målet är såklart att vi ska göra av med mindre energi och det är lika bra för ekonomin som för miljön.

Näst efter fastigheterna är det våra fordon som påverkar miljön mest. Nu har vi skapat en helt ny plan för att hantera dessa. Att ha rätt sorts fordon, sett till hur det ska användas, och miljöprestanda är viktigt. Våra resor med tåg fortsätter att minska och på motsvarande sätt ökar våra webbmöten. Hur utvecklingen går kan du följa i grafen nedan. Det är tydligt att fler och fler medarbetare deltar i möten på distans.

Vi minskar avfallet

Vi fortsätter som tidigare år att jobba med avfallet inom vårt eget område på Hisingen. Vi har minskat restavfallet rejält under ett antal år och under 2020 ska vi se om vi kan komma ännu lite längre. Genom att detaljstuda data för varje fraktion ännu mer ingående, får vi ännu bättre kontroll på vilket sorts avfall vi har. Det man vet något om, kan man värdera och jobba vidare med. Men vi kan redan idag säga att vi har en väl fungerande källsortering, vilket är ett direkt resultat av våra medarbetares miljökompetens.

Rutiner och krav på inköp

Inköpen till våra verksamheter, som är främst vård- och omsorg, kanske har en större miljöpåverkan än vi anat. Till vårt stöd för inköp med miljöhänsyn har vi uppdaterat våra rutiner, där ekonomi och miljö ska gå hand i hand. Nu har vi en inköpsportal för våra verksamheter, så att följsamheten till inköpsrutinen blir tydlig.

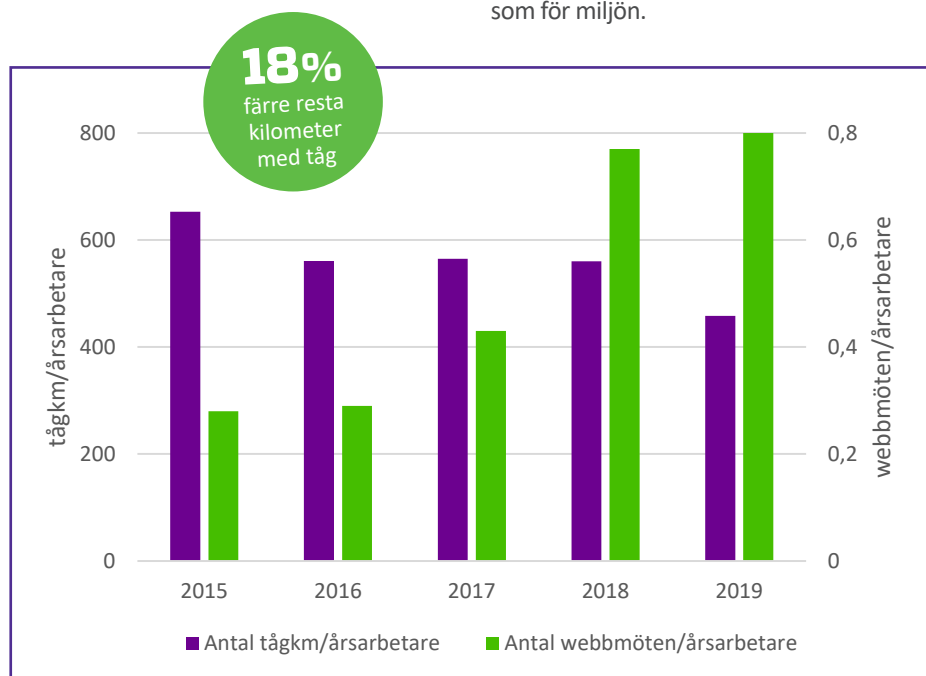




Foto: Katja Ragnsatam

I portalen finns utvalda leverantörer, som liksom vi, arbetar med uppförandekoder och ett uttalat hållbarhetsarbete.

För att lyckas med vårt miljöarbete måste våra medarbetare vara med på resan. Om inte kompetensen och engagemanget finns där, kommer inga riktlinjer eller policyer att hjälpa.

Fler får utbildning

Under året gick 231 medarbetare vår grundutbildning i miljökunskap mot 137 under 2018. Antalet genomförda miljöutbildningar varierar med att verksamheter försvinner och nya kommer till. Då vi ställer krav på att alla ska gå miljöutbildningen kommer vi alltid att ha en uppgift att utbilda relativt många medarbetare.

Vi har kommit en bra bit med vårt miljöarbete. Vi köper med eftertanke och det vi

lämnar efter oss försöker vi se till att det kommer till återbruk eller återvinning. Inom organisationen delar vi med oss av t ex möbler och kläder. Något som bland annat sköts av vår arbetsintegrerande verksamhet "Ett steg till".

Det är ett arbete vi ska fortsätta med. Nya tankar föds också kring hur vi kan göra största möjliga nytta genom att vara förebilder och sprida kunskap om hållbarhet och miljö. Här finns mycket kvar att göra. Och vi ska försöka ta de första stegen under 2020.

I FOKUS

Miljöombud...

...blir kunnigare. 2020 utbildas några till internrevisorer för att hjälpa sina kollegor att granska sitt miljöarbete.

Energikartläggning...

...blir klar till sommaren 2020 och ger underlag för effektiviseringar.

Avvikelse och förbättringslogg för miljö...

...är igång och nu ska vi bli bra på att identifiera miljöavvikelser.

Positiva miljöaktiviteter

Höjd miljökompetens hos våra medarbetare ger ringar på vattnet.

Våra styrdokument

- Miljöpolicy
- Inköspolicy
- Kvalitetspolicy
- Brandskyddspolicy
- Rese- och trafiksäkerhetspolicy

Långsiktighet kräver ekonomisk stabilitet

För att vi ska nå vår vision om ett medmänskligare samhälle behöver Stiftelsen Bräcke diakoni fortsatt ha en stabil finansiell grund. Under 2019 har vår ekonomiska hållbarhet varit i fokus.



Första spadtaget av Lefflers park

I FOKUS

Våra leverantörer

Vi har ökat inköpsvärdet, från våra leverantörer med ett uttalat hållbarhetsarbete, med nästan 19 % så nu är vi uppe i 82 %. Under 2020 kommer vi att dokumentera uppföljningarna med våra leverantörer.

Lefflers park

Under hösten 2019 påbörjades bygget av Lefflers Park, på Bräcke-området i Göteborg. Det är ett kvarter med 80 hyresrätter blandat med vårdverksamheter – ett bland de första i sitt slag. Korruption har identifierats som en stor riskfaktor vid stora byggnadsprojekt och har tagits i beaktande i upphandlingen.

Vi ska handla mindre och handla rätt. Under 2019 har vi kartlagt och förbättrat våra inköpsprocesser samt infört ett gemensamt arbetssätt. Syftena har varit flera. Dels att förbättra kvaliteten vad gäller produkter och tjänster och därigenom öka kvaliteten i det vi utför inom våra verksamheter, dels minska riskerna för korruption. I inköpsarbetet 2019 har vi haft följande fokusområden:

- Minska antalet leverantörer – Det ger oss flera positiva effekter så som färre transporter, högre grad miljöanpassade varor, möjlighet till statistisk uppföljning av inköp samt inte minst ekonomiska fördelar.
- Inköpsportal – Vi har lanserat en inköpsportal där det finns ett standardsortiment där produkter med mindre miljöpåverkan har valts ut.
- Inköpsgrupp – En utsedd grupp utvärderar nya produkter och leverantörer utifrån ett kvalitets- och hållbarhetsperspektiv och inför nya arbetssätt för att hålla nere bland annat lagerhållning och svinn.
- Hållbarhetstänk/ny rutin – Vid varje inköp ska vi ta hänsyn till produkters och tjänsters påverkan på miljö och människor, när det gäller tillverkning, transporter, användning samt resthantering.

- Utnyttja resurser mer effektivt – Vår arbetsintegrerade verksamhet "Ett steg till" ser till att möbler inom stiftelsen återanvänds och renoveras. Användningen av den här servicen ökar stadigt och det finns planer på att utvidga den.

Hållbar kapitalförvaltning

Det är också av största vikt att vi har ett långsiktigt perspektiv i vår förvaltning av stiftelsens kapital. Stiftelsens kapitalförvaltning innebär i sig en möjlighet att bidra till ett medmänskligare samhälle. Det sker genom att beakta ESG-faktorer (Environmental, Social and Governance) och hållbarhet i valet av placeringar. Stiftelsens placeringar skall eftersträva positiv påverkan när det gäller miljö och målet är att aktieportföljen skall ha ett lägre koldioxidavtryck än marknaden som helhet.

Vi har ett placeringsreglemente där vår kapitalförvaltning är reglerad. I styrelsens uppdrag ingår att årligen se över detta reglemente. De senaste åren har det förstärkts vad gäller regler kring ESG-faktorer, vilket under 2019 har lett till åtgärder för tveksamma placeringar för att minska vårt koldioxidavtryck.

Antikorruption

Att väsentligt minska mutor och korruption är ett delmål i de globala hållbarhetsmålen. Korruption underminerar tilliten och skadar såväl vår ekonomiska som samhällets utveckling. Vårt antikorruptionsarbete uppdateras löpande. Våra policy, rutiner och arbetssätt tydliggör vårt förhållningssätt. Här får ingen tvekan förekomma – hos oss råder nolltolerans mot alla typer av oegentligheter.

För att säkerställa att vi, men även våra leverantörer, lever upp till de krav som vi som organisation vill efterleva, har vi en uppförandekod som de skriver under. Just nu bygger vi ett medmänskligare kvarter med hyreslägenheter och LSS-bostäder i Göteborg. I upphandlingen och valet av entreprenören Wästbygg har risken för korruption tagits i beakt-

ande och haft som krav att man ska skriva under vår uppförandekod.

Vårt arbete kring antikorruption, etik och goda affärsrelationer har sin utgångspunkt i vår värdegrund. Alla nya medarbetare får en introduktionsutbildning med en inblick i Bräcke diakonis historia, nutid och framtid, men även en djupdykning i vår värdegrund och hur vi blir den organisation vi vill vara.

För chefer finns en separat introduktion med möjlighet till vidareutbildning inom olika områden för att säkerställa att våra policy och rutiner sprids och efterlevs.

Alla anställda kan hålla sig uppdaterade via vårt ledningssystem som samlar alla policy och rutiner. Arbetet med detta slutfördes 2019. I början av 2020 införs en uppförandekod för anställda som introduceras via utbildningar där vi lär oss hur vi ska agera när det gäller mänskliga rättigheter, antikorruption, miljöarbete och antidiskriminering.

Visselblåsare

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, dvs att vem som helst att rätt att kontakta media för att tala om eventuella missförhållanden. Under 2019 har vi inte haft några rapporterade ärenden som rör misstanke om korruption eller brott mot mänskliga rättigheter.

Våra styrdokument

- Uppförandekod – leverantörer
- Inköspolicy
- Inköpsrutin
- Policy mot mutor
- Delegationsordning

Emma spar

både pengar och miljö utan att tumma på kvaliteten

Med rätt inköp kan vi spara både miljö och pengar. Så säger vår ekonomichef Christel i en intervju i inköpsportalen. En som vet att det stämmer är Emma A Karlsson, inköpsansvarig undersköterska för vårdcentralen Vilan i Skara.

Text: Martina Liljedahl

Vilan lägger fem procent mindre på förbrukningsmaterial än en genomsnittlig vårdcentral* i vår regi.

Så vad är knepet Emma?

– Varje månad får vi rapporter från företaget Purch som visar hur mycket och hur ofta vi beställer olika produkter från MediQ, vår största leverantör av förbrukningsvaror. Jag undersöker alltid om det finns något som vi köper mycket av som vi kan byta ut till en billigare variant. Jag tar hem en ny och testkör den med kollegorna.

Men är billigast alltid bäst?

– Absolut inte. Ett bandage kan vara billigare i inköp, men vara av sämre kvalitet, vilket innebär att patienten får komma fler gånger, det behövs mer sårtvätt, natriumklorid och tar mer av personalens tid. Då blir det dyrare i längden.

Hur ofta gör du inköp?

– Förbrukningsmaterial beställer jag varje vecka. Bättre att beställa små mängder så att det får plats i förråden och vi har kontroll på vad vi har. Då packas också lådorna alltid fulla, för transporten blir ändå av, det är miljösamt också.

Tänker du annorlunda med medicinsktekniska produkter?

– Ja, där tycker jag att det är bra att hålla sig till en leverantör och beställa mycket åt gången. Det blir säkrare och vi kan pressa priset. Dessutom blir det lättare att byta ut delar.





Kan man köpa reservdelar?

– Jag sparar hela delar från trasiga produkter så jag har ett litet reservdelslager att byta med. Då behöver vi inte alltid köpa nytt. Vi spar både pengar och tänker hållbart. Säg att du har en trasig blodtrycksmanschett, kardborrbandet är löst – varför inte ta en nål och sy fast den?

Men tar det inte mycket tid att laga trasiga saker?

– Om det tar tio minuter att sy fast ett nytt kardborreband på en blodtrycksmanschett så ska vi ställa det mot att det kostar 1500 kronor att köpa en ny.

Det låter som du brinner för detta.

Vad säger dina kollegor?

– Ha! Jag tror och hoppas att de flesta tycker det är bra. Tack vare att jag har reservdelar så kan jag lösa deras problem på två minuter, istället för att de ska vänta på att få en ny levererad.

– Jag har alltid brunnit för material och att tänka miljövänligt så jag har mer eller mindre tvingat mig in i den här rollen. Det är kul att se att vårt arbete på Vilan gett resultat!

* Jämförelsen gäller genomsnittlig kostnad per patient för förbrukningsmaterial på våra egna vårdcentraler inom VG-regionen under 2019.

psst

Ta hjälp av Emma!

Emma har redan färdiga inköpslistor med bra material som Vilan testat som hon gärna delar.

Likaså ger hon gärna tips på hur man kan tänka kring när man handlar och vad som går att laga på egen hand.

Mejla henne på:

emma.karlsson@brackediakoni.se

Purch, vår samarbetspartner för inköp inom omsorg och sjukvård, hjälper oss handla kostnadseffektivt. Och vi får månadsrapporter och statistik över våra inköp.

Fokus på våra medarbetares arbetsmiljö

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.

Bräcke diakoni vill bidra till ett medmänskligare samhälle. Våra verksamheter ska genomsyras av att människorna där känner mening och kan finna möjligheter i sina liv. För oss är det därför extra viktigt att våra medarbetare identifierar sig med vår värdegrund som enkelt kan sammanfattas med att vi har viljan att se och kraften att förändra.

Allas lika värde är värden som våra medarbetare alltid arbetar efter. Men det är också värden som ska prägla den miljö som våra medarbetare verkar i. Därför

har vi tagit fram vår etiska kompass, uppförandekod, som beskriver hur våra medarbetare förväntas agera i olika situationer vad gäller t ex antikorruption, diskriminering och kränkande särbehandling.

För att garantera en god och säker arbetsmiljö för våra medarbetare har vi under 2019 fokuserat på vårt systematiska arbetsmiljöarbete. Vi har utvecklat ett nytt arbetssätt som säkerställer att vi inom alla våra verksamheter undersöker vår arbetsmiljö, identifiera risker och åtgärdar dem. Det har varit ett mycket intensivt

arbete med att ta fram rutiner och lokala handlingsplaner för t ex första hjälpen och krishantering samt hur man hanterar situationer med hot och våld. Vissa krav är styrda av lagstiftning och vissa är satta av Bräcke diakoni, helt enkelt för att skapa den kultur och anda vi eftersträvar. Vi har nu ett årshjul som hjälper oss att hålla koll på vad som ska göras och när. Alla delarna hänger ihop och varje del behövs. En central del är att vi följer upp att det vi gör faktiskt bidrar till en bättre arbetsmiljö. Det gör vi kontinuerligt, på olika sätt. Vartannat år får alla medarbe-

I FOKUS

Vårt arbetsmiljöarbete

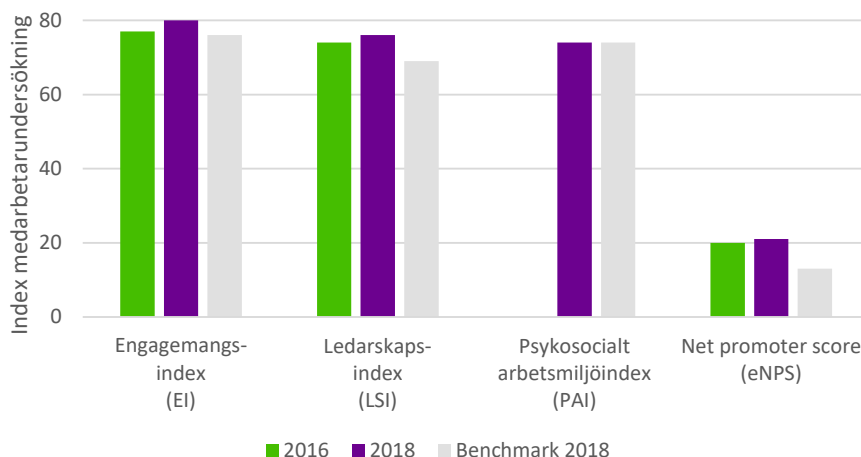
Få det systematiska att lira i vardagen.

Utveckling - utbildning

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

Hälsa

Skapa en hälsofrämjande organisation och minska sjukskrivningarna.



Årshjul för vårt systematiska arbetsmiljöarbete inom Bräcke diakoni.

tare delge sin åsikt kring hur man upplever oss som arbetsgivare. Genom olika mätetal får vi återkoppling på hur våra ledare fungerar, medarbetarnas engagemang och deras syn på oss som attraktiv arbetsgivare. Inte minst utvärderar medarbetarenkäten den psykosociala arbetsmiljön och hjälper oss att upptäcka tidiga signaler på faktorer som kan leda till ohälsa.

En viktig pusselbit har också varit kompetenshöjning där vi satsat på att utbilda alla våra chefer och de flesta av skyddsombuden i arbetsmiljö.

Nästa steg är att göra arbetsmiljöarbetet till en del av vardagen, vilket kommer att kräva både tålamod och engagemang. Vi tror starkt på att en god och säker arbetsmiljö inte bara påverkar de som arbetar hos oss utan också våra patienter, kunder och brukare – kort sagt dem vi finns till för.

För att få en bra arbetsmiljö behöver vi även ge våra medarbetare en möjlighet att fortsätta utvecklas. Därför har vi ett brett utbud av internutbildningar som alla ryms under vår utbildningsplattform Speranza Akademi. Där finns både obligatoriska grundutbildningar och behovsstyrd 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 2019 fick åtta medarbetare chansen och utbildade sig i bl a astma/KOL och bäckenbottenprevention.

Under året har vi även genomfört ett stort arbete med att utveckla analysplattformen Qlikview som beslutsstöd för våra chefer. Genom Qlikview kan vi



snabbt få koll på våra viktigaste nyckeltal för att kunna göra rätt analyser. Exempelvis kan vi följa mätetalen:

- Sjukfrånvaro
- Personalomsättning
- Arbetad tid

Med det systematiska arbetsmiljöarbetet på plats och med möjlighet att följa upp vill under 2020 börja fokusera på att skapa en hälsofrämjande organisation. Idag är vår sjukskrivningsgrad 7,2 mot kommunernas 6,7. Vår satsning syftar till att minska våra sjukskrivningsantal med 1 %.

Våra styrdokument

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

Vi tar stort samhällsansvar

Som idéburen stiftelse och civilsamhällesaktör har vi en viktig roll för den sociala hållbarheten. Jämställdhet, jämlikhet, mänskliga rättigheter, inkludering och noll-tolerans mot diskriminering jobbar vi med, varje dag. Våra verksamheter och projekt syftar många gånger till att arbeta för just detta.

I årets hållbarhetsredovisning har vi valt att lyfta två områden som varit särskilt i fokus under 2019. Arbetsintegrering och anhörigstöd.

Vi är stolta över att vi inte behandlar alla lika för alla har inte samma behov. Vi ser till individens förutsättningar, behov och drömmar. Och genom våra medarbetares kunskap och engagemang kan vi hjälpa den enskilde i att förstå, hantera och skapa mening i sin egen livssituation och därmed öka delaktigheten i samhället.

Att vi varit verksamma i snart hundra år bekräftar vår resiliens, det vill säga hållbarhet över tid. Vi kan snabbt reagera på förändringar och anpassa vår verksamhet efter de behov som finns.

Arbetsintegrering

Bräcke diakoni har en särskild verksamhet som arbetar med arbetsintegrering – ”Ett steg till”. Här arbetar man med en habiliterande metodik för att personer med varaktiga funktionsnedsättningar ska kunna ta sig på arbetsmarknaden och stanna kvar. Under 2019 har vi deltagit i Arbetsförmedlingens satsning ”Ny kompetens – ett projekt om habilitering i arbetslivet”. Vi deltog i samverkansgruppen ihop med representanter från andra myndigheter, näringsliv och föreningsliv samt höll i en föreläsning och workshop.

Under 2019 har ”Ett steg till” haft 24 personer inom arbetsträning och 13 har varit anställda. Ett par personer har gått vidare till annan anställning, vilket rimmar väl med verksamhetens habiliterande metodik och brobyggande arbete.

Anhörigstöd

Det finns forskning som visar på att de anhöriga är en viktig del av återhämtningen för personer med psykisk ohälsa eller funktionsnedsättning. Det är också vanligt att anhöriga drabbas av egen psykisk ohälsa.

Med medel från Allmänna Arvsfonden driver Bräcke diakoni flera projekt med fokus på anhörigstöd. Genom dessa möter vi ofta personer som åsidosatts av samhället på olika sätt. Syftet är att ge dessa en arena, lyfta problematik och i bästa fall åstadkomma en positiv förändring. Ett sådant projekt är Vuxensyskon som riktar sig till syskon till personer med långvarig sjukdom eller funktionsnedsättning. Många tar ett livslångt ansvar för sin bror eller syster men kan känna skam eller skuld och glömmer bort vad de själva vill. Under 2019 har Vuxensyskon haft en stor konferens för syskon, startat samtalsgrupper på webben, givit ut ett samtalsmaterial, samt debatterat och föreläst.

Som del av ett annat arvfondsprojekt driver vi Tilliten – en öppen förskola, anpassad för barn som har en funktionsnedsättning. Tanken har varit att skapa en mötesplats där både de och deras föräldrar ska känna sig trygga och välkomna. Utvärderingar visar att verksamheten har haft en stor betydelse. Flera lyfter det positiva att barnen får vara som de är utan att någon dömer eller kommenterar. De känner också att de har fått tips och råd om hur de kan göra hemma.

Tillit och styrning

Ett socialt hållbart samhälle bygger också på att människor känner tillit och förtroende. På Bräcke diakoni tillämpar vi tillitsbaserad styrning och ledning där verksamhetens syfte och brukarens behov är i fokus. Det handlar också om att minska onödig kontroll och detaljstyrning samt att bygga tillitsfulla relationer och se till att medarbetare kan och vill hjälpa.

Tillitsdelegationen har studerat vårt Idéburna offentliga partnerskap (IOP) med Alingsås kommun. IOP:t är en vårdkedja med samverkan mellan vårdcentral, anhörigkafé, hemtjänst och äldreboende och har lett till halverade utredningstider för personer med demenssjukdom.

Ulrika van den Berg, projektledare på förskolan Tilliten, visar Elina den stora trumman på lekmattn. De rytmiska ljudet fångar genast Elinas uppmärksamhet.



Foto: Charlotte Gad

Så mycket mer

Vi kan ju inte nämna allt men här kommer ytterligare ett axplock av det vi gör:

- **Şi Tu** – Genom en lokal stiftelse är vi med och driver habilitering för barn på två orter i Rumänien.
- **Mobila asylteam** – ska främja migrationsrelaterad hälsa och ge bättre förutsättningar för målgruppen att integreras i samhället.
- **Vän-Volontär** – I samarbete med Räddningmissionen i Göteborg kan våra hemtjänsttagare matchas ihop med en vän, för fika, promenader, etc.
- **Ersta Sköndal Bräcke högskola** – som delägare i högskolan bidrar vi till forskning och utveckling.

- **Centre for Co-production** – Bräcke diakoni samarbetar med Jönköping Academy när det gäller att utveckla och förbättra vården ihop med dem vi finns till för.

Avslutningsvis. Bräcke diakonis vision om ett medmänskligare samhälle, bygger på ett socialt hållbart samhälle och det vi berättat om här är diakoni i praktiken för oss.

I FOKUS

Anhörigstöd...

...skapar mötesplatser och arenor för att belysa problematik och kanske också möjlighet till förändring.

Arbetsintegrering

Verksamheten "Ett steg till" deltog i samverkansgruppen i Arbetsförmedlingens nya satsning.

Tillit och styrning...

...skapar tillitsfulla relationer och ser till att brukarens behov är i fokus.

Våra styrdokument

- Hållbarhetspolicy
- Rutin för hållbarhetsarbete och socialt ansvarstagande



Foto: Liselott Jönsson

Vändningen för Fredrik

kom med "Ett steg till"

Trasiga knän har stängt ute Fredrik Johansson från arbetslivet i många år. Tack vare "Ett steg till" – Bräcke diakonis arbetsintegrerade enhet, är han på väg tillbaka. *Text: Martina Liljedahl*

Vi träffas vid hans nya arbetsplats Primärvårdsrehab Mölndal där han jobbar som receptionist.

– Det är ett jobb som passar mig. Jag gillar att träffa nya människor och att prata och jag blir glad när jag kan få någon att slappna av inför sitt besök, säger han.

Han har själv mångårig erfarenhet av rehab så han vet hur viktig träningen är och har lätt för att motivera patienterna. Just nu är han själv sjukskriven för en knäoperation, en av många som han tvingats till i livet. Så fort vi kliver innanför dörrarna möts han av glada hälsningar.

– Saknar ni mig, undrar han och kan snabbt konstatera att så är fallet när han kikar in bakom receptionsdisken och ser ouppackade leveranser.

Välplanerad övergång

Med sig till Mölndal har Fredrik samordnare Hanna Kollberg från "Ett steg till". Tillsammans med Fredrik och chefen för arbetsplatsen har de planerat för övergången.

– Det gäller att hitta strategier och göra anpassningar så att man klarar av att utföra sitt arbete. Vi har sagt att han ska börja med några få enkla arbetsuppgifter

och succesivt bygga på. Innan han började sin anställning på halvtid har Fredrik hälsat på på arbetsplatsen ett par gånger och därefter praktiserat där två dagar i veckan medan han fortsatt att arbeta på "Ett steg till" tre dagar i veckan.

– Det har varit ett lyckat koncept att testa sin arbetsförmåga på en annan arbetsplats samtidigt som man är kvar hos oss. Vi har fler som är på väg att göra samma sak nu, säger Hanna.

Hastig vändning

Fredrik var 26 år, vältränad och arbetade på bandet på Volvo när plötsligt

vänster knä pajade. Han fick vänta ett år på operation och gick hemma lika länge efteråt. En tuff tid som satte sina spår både i kroppen och i psyket. Flera operationer följde, men knäet blev aldrig riktigt bra. Han gick tillbaka till sitt arbete men tvingades sluta. Han fick höra att det var stor risk att han skulle få sitta i rullstol resten av livet. Efter en operation fick han till och med en så allvarlig komplikation så att det fanns fara för hans liv. Men han var fast besluten om att fortsätta kämpa. Via Arbetsförmedlingen fick han möjlighet att komma till Ett steg till. Här utformades stöd och strategier för att han skulle kunna arbeta även med sina kognitiva utmaningar som minne, planering och struktur.

Omedelbar effekt

Redan från start på "Ett steg till" upplevde Fredrik en stor skillnad.

– Det gjorde enormt mycket att gå upp på morgonen, att ha fasta tider och träffa andra människor. Det var skönt att bli trött efter en arbetsdag, konstaterar han.

Han började jobba utomhus med trädgårdarbete. Men eftersom han hade körkort fick han snart prova på att köra transporter, vilket passade bra eftersom hans knä smärtade mindre då.

I takt med att hans psykiska hälsa blivit bättre har han klarat allt fler arbetsuppgifter och nu är han alltså tillbaka på arbetsmarknaden.

– Jag vill så mycket, men jag har lärt mig att jag också måste bromsa mig själv ibland, säger Fredrik. ●

Hos Ett steg till är alla medarbetare

"Ett steg till" fungerar som bro till arbetsmarknaden för dem som varit utan arbete en längre tid men även som habilitering för de som behöver arbetsträna. Här får de stöd och möjlighet att jobba efter sina egna förutsättningar.

"Ett steg till" är Bräcke diakonis arbetsintegrerade enhet. Genom arbete eller arbetsträning får människor här möjlighet att ta ett steg till – tillsammans med engagerade och erfarna samordnare och handledare.

– Oavsett vilket spår man kommer in på så passar vårt habiliterande arbetssätt. Det handlar om att hitta rätt stöd och strategier för att orka, men också om att visa tillit och respekt för de som är här. Oavsett om man arbetstränar eller är anställd så är man medarbetare hos oss. Alla är med och vi sköter verksamheten tillsammans, säger Hanna Kollberg, samordnare.

Medarbetarna på "Ett steg till" sköter allt från trädgård, enklare vaktmästeri och ärendehantering, transporter och post, till konferenser och städ och driften av ett korttidsboende för barnfamiljer.

TriBus – nu en del av "Ett steg till"

Från och med 2020 blir även hunddagiset TriBus en del av "Ett steg till". Fram tills nu har det drivits som ett arvfondsprojekt.

– Det är jätteroligt att vi får leva vidare och fortsätta göra skillnad, säger Elin Wikström, handledare på TriBus.

Foto: Martina Liljedahl



FAKTA

"Ett steg till"

- Vaktmästeri & ärendehantering
- Trädgårdsskötsel
- Posthantering
- Transporter
- Konferens
- Städ
- Korttidsboende för familjer
- Hunddagiset TriBus

Foto: Johanna Strandner



Vi gör det tillsammans

Vi vill kunna påverka för att skapa ett medmänskligare samhälle och på vägen lyssnar vi in omgivningen. Och det är i mötet med de vi finns till för som den viktigaste dialogen sker.

För att kunna bedriva ett framgångsrikt hållbarhetsarbete krävs att hela organisationen är med. Och inte bara hela organisationen, utan alla vi samverkar med. Det är våra brukare, patienter medarbetare, närstående, uppdragsgivare, leverantörer, intresseorganisationer. Ja, listan kan göras hur lång som helst.

Vilka behov och förväntningar finns? Hur väl tas det vi gör emot? Och gör vi rätt saker? Vi har identifierat våra viktigaste intressenter och kanaler och forum för dialog. Det kan vara i form av uppfölj-

ningar, enkäter, möten med egen given agenda, genom att ta del av vad andra tycker och föra fram våra egna tankar.

Genom olika sätt att bedriva intressentdialoger involverar vi organisationen och de vi är till för i vårt strategiska utvecklingsarbete. Ett viktigt mål i intressentdialogen är såklart att vår organisation och det vi gör är hållbart över tid.

Våra medarbetare är vår viktigaste resurs och därför satsar vi mycket på att alla kan ta del av vart vi är på väg och kan bidra själva. Det gör vi genom enkäter,

förbättringsprojekt, nätverk, webinarier och så vidare.

Den viktigaste intressenten är såklart de vi är till för. Därför jobbar vi med samskapande av välfärd. Samskapande är ett systematiskt arbete att skapa vård och omsorg med och för dem vi finns till för. Här ser vi inte patienten, brukaren eller den boende som en kund som köper våra tjänster utan en partner som bidrar med sin kunskap om sig själv. Något som leder till att insatsen blir ännu bättre. Intressentdialogen har tagit ett steg till och blivit intressentmedverkan.

<i>Intressenter</i>	<i>Forum och kanal</i>	<i>Vi pratar om</i>
Patienter, brukare, gäster, elever mf	Brukarundersökningar, brukarråd, system för synpunkter	Upplevelsen av insatsen, förväntningar, konkreta förslag till förbättringar
Närstående	System för synpunkter	Upplevelsen av insatsen, konkreta förslag till förbättringar
Medarbetare	Medarbetarundersökningar, arbetsplatsträffar, individuella utvecklingssamtal	Upplevelsen av arbetet och arbetsplatsen, delaktighet i förändringar, kompetensutveckling
Uppdragsgivare (Kommuner, regioner, myndigheter)	Uppföljningsmöten, branschnätverk, avvikelshantering	Utvärdering av insatser, avtalsfrågor, brister och förbättringar
Högskolor och universitet	Delägarskap i Ersta Sköndal Bräcke högskola, forskningssamarbeten, verksamhetsförlagd utbildning	Utvärdering och kunskapsproduktion i vetenskapliga artiklar eller studentuppsatser
Intresseorganisationer	Famna – idéburen välfärd, samverkan med patient- och brukarorganisationer	De flesta av våra utvecklingsprojekt sker i samverkan med patienter/brukare/närstående
Leverantörer	Uppföljningsmöten med leverantörer	Avtal och uppförandekod och därmed alla hållbarhetsfrågor (ansvar i leverantörsledet)
Fackliga organisationer	Central samverkan med fackliga organisationer	Alla arbetsrättsliga frågor, förändringar i organisationen mm
Politiker och myndigheter	Almedalsveckan, riksdagsseminarier, föreläsningar i egen regi	Aktuella samhällsfrågor
Media och allmänhet	Debatt- och redaktionella artiklar, visselblåarsystemet	Aktuella samhällsfrågor, opinionsbildning, brister i vår organisation

Göteborg den 7 maj 2020

Ionie Oskarson
Ordförande

Thomas Söderberg

Bengt Sallerfors

Elisabeth Hjalmarsson

Eva Karlsson

Göran Albertsson

Helene Mellström
Direktor

Vår revisionsberättelse har avgivits den 7 maj 2020

Jan Kesker
Lekmannarevisor

Klas Björnsson
Auktoriserad revisor

Revisionsberättelse 2019

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

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för räkenskapsåret 2019-01-01 – 2019-12-31 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 för räkenskapsåret 2019-01-01 – 2019-12-31 har upprättats.

Göteborg den 7 maj 2020
Grant Thornton Sweden 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.



Foto: Unsplash

SKF



Ulla och Gerhard
Hobohms Stiftelse

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