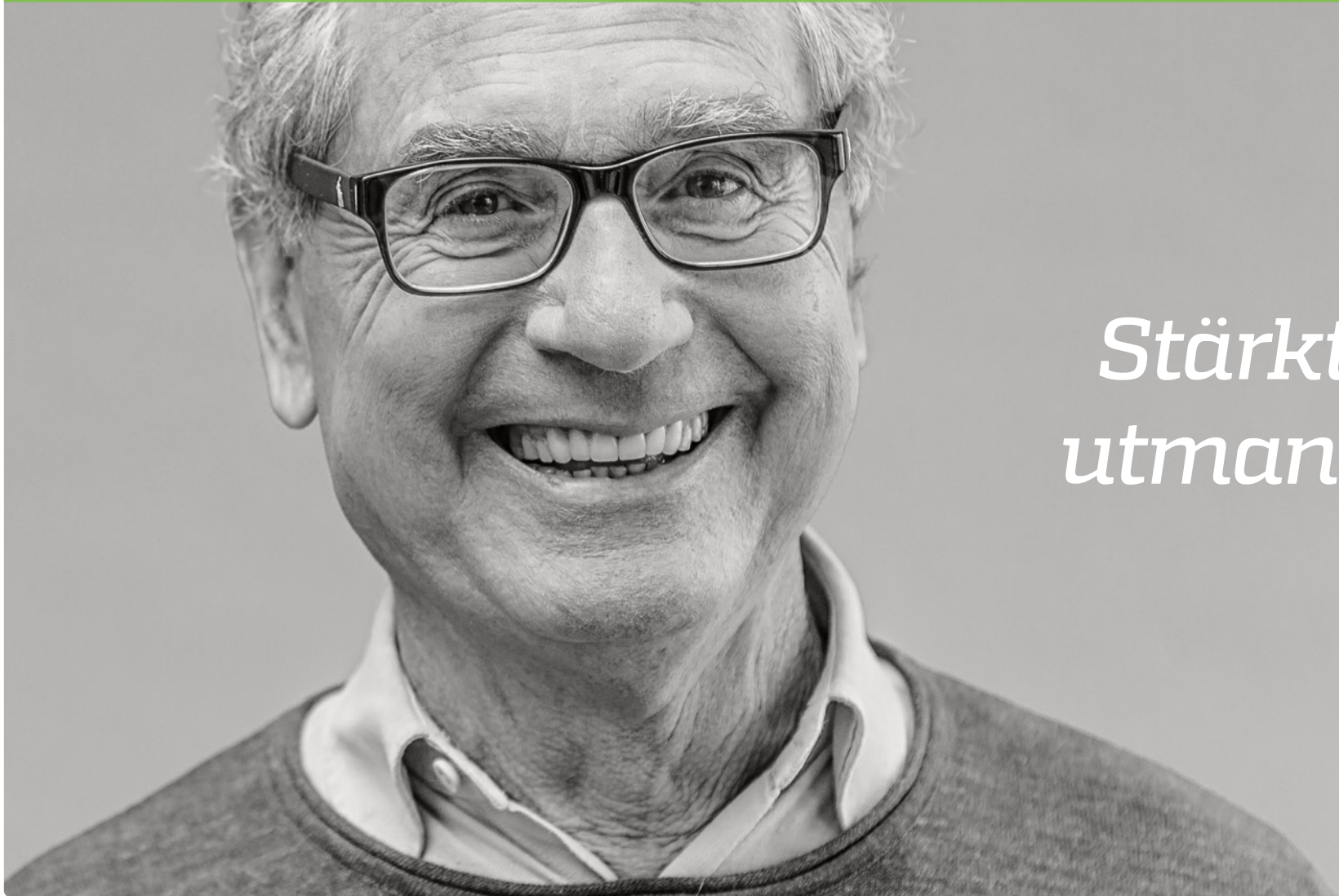


Hållbarhetsredovisning 2020

Bräcke
diakoni

A black and white portrait of a middle-aged man with short, light-colored hair, wearing thick-rimmed glasses and a dark sweater over a light-colored collared shirt. He is smiling broadly, showing his teeth. The background is a plain, light gray.

*Stärkta av
utmaningar*

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

Ansvarig
Thomas Schneider
Bräcke diakoni

Redaktör
Johanna Olsson
Bräcke diakoni

Formgivare
Liselott Jönsson
Bräcke diakoni

Omslagsfoto
Istockphoto

Innehåll

- 4 Om oss
- 6 Så här arbetar vi
- 8 Vårt hållbarhetsarbete
- 9 Våra utvalda mål – FN:s Agenda 2030
- 11 Vi pratar med våra intressenter
- 13 Miljömässig hållbarhet
- 14 Reportage – så funkar det i praktiken
- 16 Ekonomisk hållbarhet
- 18 Social hållbarhet
- 22 Reportage – så funkar det i praktiken
- 23 Revisorns yttrande

Ett annorlunda år

Vid den här tiden förra året kunde vi konstatera att våra medarbetare blivit mer delaktiga i hållbarhetsarbetet. De framsteg vi gjorde då, genom att involvera fler människor i arbetsprocesserna och skapa en större förståelse för hållbarhet på alla plan, har fortsatt under 2020. Men, inte på det sätt vi hade tänkt oss.

Vi hade planer för att ge ytterligare insikter genom tillgång till mer utbildning, bättre verksamhetssystem och uppföljning på vägen. Inom miljöområdet ligger vi redan långt framme, så vi siktade in oss på arbetet med underleverantörer, mänskliga rättigheter, socialt ansvarstagande och arbete mot korruption.

Så kom pandemin och vår organisation fick ställa om och istället jobba med hållbarhet på ett helt annat sätt. Eftersom vi är en organisation som jobbar i huvudsak med vård och omsorg med olika inriktningar har vårt fokus fått vara att ta hand om de vi är till för och skydda oss själva från covid-19.

Trots utmaningarna som pandemin inneburit så har vi fortsatt att jobba med utveckling av verksamhetssystem för att underlätta hållbarhetsarbetet. Vi undersöker hur vi kan göra utbildningar mer lättillgängliga, hur vi ska jobba med uppföljning av underleverantörer och hur vi ännu bättre tar socialt ansvar och ser

till att människor och miljö får bästa möjliga förutsättningar.

Några saker har vi kommit långt med. Vi är på väg mot miljösmartare fastighetssystem och vi har en ny ändamålsenlig fordonspark. Vi har börjat vår utveckling av Bräcke park, där Kvarteret Leffler är första steget med plats för människor och hållbara verksamheter. Vi har också en utvecklad intressentdialog som ger oss direkt återkoppling på vad människor omkring tycker är viktigt ur hållbarhetsperspektiv.

När vi så småningom kan lägga pandemin bakom oss vill vi vidare. Vi vill bli en ännu mer hållbar organisation!

*Bengt Sallerfors
Styrelseordförande*



*Helene Mellström
Direktor/VD*



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

Med hjärta – utan vinstsyfte

Vi är Bräcke diakoni. En snart hundraårig, idéburen stiftelse men också en innovativ välfärdsaktör. Vi drivs av viljan att göra skillnad, inte av att tjäna pengar. Det gör att vi kan tänka med både hjärta och hjärna. Vi finns här för dig och för dem du bryr dig om. Men också för att göra hela samhället medmänniskligare.

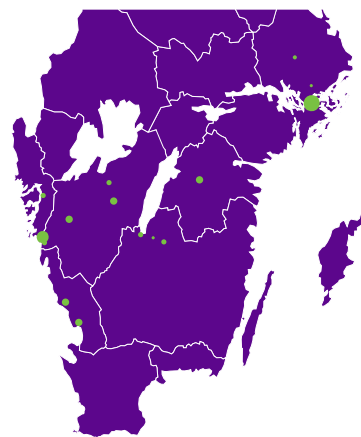
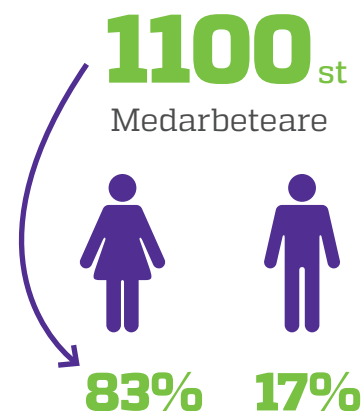
Viljan att se...

Bräcke diakoni uppstod ur ett behov. Samhällets gamla och fattiga fick inte den omsorg de behövde. Nu är välfärden utbyggd och situationen ser annorlunda ut. Men det finns fortfarande många behov. Eller som vi väljer att se det – människor med behov. Vi driver idag i första hand äldreomsorg, LSS-verksamheter och primärvård. Men har också verksamhet inom rehabilitering, psykiatri och funktionshinderområdet. Vi möter människor i livets alla skeden. Från den nyfödda på bvc, till den som säger farväl till livet på vårt hospice. Vårt huvudkontor finns i Göteborg, men våra verksamheter på många olika platser i landet. Vi vill helt enkelt finnas där vi behövs, där vi ser behoven.

...och kraften att förändra

Vi är inte bara en stiftelse som gör skillnad för den enskilde. Vi är också en kraftfull aktör som förändrar förutsättningarna för många. I varje möte ser vi människan och hur vi kan hjälpa, just där och just då. Men vi ser också de fel och brister som behöver åtgärdas i samhället och i systemen.

Därför vill vi växa. Vårt mål är att betyda mer för fler. På så sätt kan vi förändra, både i stort och smått. Vi tror inte att den främsta styrkan kommer från våra ekonomiska muskler – för oss idéburna är den starkaste motorn vårt engagemang. Och för oss på Bräcke diakoni, drömmen om ett medmänniskligare samhälle såklart. Det ger oss kraft att förändra.



15 orter

Vi finns nu på 15 orter runt om i södra Sverige.

40-tal

Vi driver idag ett 40-tal verksamheter.

Driftsform
Stiftelse

Startår
1923

Vår vision
"Ett medmänniskligare 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 affärsmodell...
...hittar du på nästa sida >>

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.



På stabil grund

Vårt hållbarhetsarbete utgår från standarder som vi jobbar systematiskt med. Ett år av pågående pandemi har påverkat takten, men inte engagemanget i vårt arbete. Så här har utvecklingen sett ut under året som gått.

Vårt systematiska hållbarhetsarbete utgår ifrån ISO 26000, en internationell standard för organisationers samhällsansvar. I standarden anges sju huvudområden som i sin tur är uppdelade i olika identiteter och nästan 200 börsatser. Eftersom standarden avser alla typer av företag så krävs det att man gör en väsentlighetsanalys över vilka delområden som är relevanta. De sju huvudområdena framgår av figuren nedan. Verksamhetsstyrning är ett huvudområde som berör samtliga övriga områden.

Årligen skattar vi med en tregradig skala hur vi lever upp till varje enskild börsats i standarden. Skattningen ger oss ett bra mått av vårt

hållbarhetsarbete och vilka områden vi behöver utveckla. Alla relevanta börsatser ska vara uppfyllda inom en identitet, annars betecknar vi det som risker som vi ska arbeta med.

Vår styrning bygger på ett antal policys och andra styrdokument som stiftelsens högsta ledning har ansvar för. Vi stämmer av dessa så att de svarar upp emot börsatserna och att vi har rutiner och arbetssätt som konkretiserar innehållet. De relevanta styrdokumenten för varje hållbarhetsområde presenteras i en faktaruta i respektive kapitel.

Alla medarbetare är delaktiga i hållbarhetsarbetet, men det utvecklas och följs upp av

en hållbarhetsgrupp bestående av utvecklingschefen, ekonomichefen, HR-chefen samt miljösamordnaren med stöd av kommunikationsavdelningen.

För 2020 identifierade vi risker och planerade åtgärder enligt tabellen på nästa sida. Vissa insatser och aktiviteter har inte genomförts. Sedan covid-19 drabbade världen i början av året, har en del av våra resurser fått användas till annat än planerat. Arbetet med att använda ledningssystemet för att följa upp kännedom om våra styrdokument är inte i mål. Dels för att resurserna gått till att säkra processer i pandemiarbetet men också för att vi börjat flytta över ledningssystemet till en plattform som är integrerad med vårt

intranät. Det sistnämnda kommer att ge oss ett stabilare verksamhetssystem med bättre dynamik och i förlängningen möjlighet till uppföljning av kännedom om styrdokument. Den åtgärden tar vi med oss till 2021.

Vissa utbildningsinsatser har vi fått stoppa för att verksamheterna inte maktat med. Därför finns det fortfarande jobb kvar att göra med att förankra den interna uppförandekoden och följsamheten till den. Även detta tar vi med oss till nästa år och startar om, så fort omständigheterna blir mer normala och organisationen fått behövlig återhämtning.

Under 2020 har våra verksamheter som arbetar i huvudsak med vård- och omsorg ställt



Verksamhets-
styrning

Miljö

Arbets-
förhållanden

Samhällsengagemang
och
utveckling

Mänskliga
rättigheter

Konsument-
frågor

Goda verksam-
hetsmetoder

om fokus för att klara de dagliga utmaningarna pandemin inneburit. Främsta prioritet har varit att hindra smittspridning och skydda patienter, boende och deltagare. Medarbetarna har engagerats i nya arbetssätt och lärt sig att använda skyddsutrustning och skyddsprodukter för att skydda sig själva och sin omgivning. Detta är tidskrävande moment i arbetsdagen. Vissa av verksamheterna har till och med tillverkat skyddsutrustning då det i början av pandemin inte gick att köpa.

Våra identifierade risker i leverantörsledet, att undvika medskyldighet till kränkning av mänskliga rättigheter, att jobba mot korruption och att främja socialt ansvarstagande i värdekedjan, är knutna till gemensamma faktorer kring hur vi arbetar med våra leverantörer. Vi prioriterade arbetet under året för att det skulle ge genomslag i hållbarhetsarbetet ur flera perspektiv. Nu har vi skriftliga rutiner och en standardiserad avtals- och uppföljningsprocess. Vi jobbar mot många leverantörer och alla ska skriva på uppförandekoden vid avtalstecknande. Med de största leverantörerna, ett tiotal, har vi uppföljningsmöten 1–2 gånger om året, då vi lyfter hållbarhetsfrågorna som en av avtalsuppföljningsfrågorna.

Miljöarbetet har inte påverkats lika hårt av pandemin. Här har arbetet fortgått och vi har genomfört planerade insatser. Vi har förbättrat vårt arbete med hållbar resursanvändning i våra fastigheter. Vi känner till var belastningarna är störst och var vi kan göra miljövinster. Nu planerar vi för automatiserade fastighetssystem som kommer installeras i etapper.

Områden	Identifierade risker	Planerade åtgärder	Prio	Utfall
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 framtagen 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				
Antikorruption	Saknar arbetssätt för att skapa medvetenhet och åtgärder hos leverantörer så att korruption kan upptäckas och motverkas	Uppföljningsmöten med leverantörer, med standardiserade moment ur uppförandekoden.	1	✓
Antikorruption	Saknar rutiner kring att rapportera lagöverträdelse i fråga om korruption till berörda myndigheter.	Kompletera befintliga rutiner	1	✓
Främja socialt ansvarstagande i värdekedjan	Saknar arbetssätt för att höja medvetenheten om socialt ansvarstagande hos leverantörer samt uppmuntrar dessa att upprätta liknande regler och riktlinjer för inköp, distribution och avtal.	Uppföljningsmöten med leverantörer, med standardiserade moment ur uppförandekoden.	1	✓

Så här gör vi verklighet av hållbarhetspolicyn

Vi är en idéburen organisation som bedriver välfärdsverksamheter, främst inom vård och omsorg. Vårt mål är ett medmänskligare samhälle, så hållbarhet faller sig naturligt för oss.

Vår värdegrund är utgångspunkten för hållbarhetsarbetet och vi jobbar för att ta hand om våra gemensamma resurser på ett ansvarsfullt sätt; socialt, miljömässigt och ekonomiskt. Detta gör vi genom att utgå från våra intressenters behov och i enlighet med gällande lagstiftning, nationella och internationella uppförandekoder, såsom FN:s Globala mål för en hållbar utveckling. Hållbarhetsarbetet är en integrerad del av hela vår verksamhet.

För att göra verklighet av hållbarhetspolicyn har vi rutiner som svarar upp emot de olika delarna i policyn. Policyn kommuniceras både externt och internt och är av lika stor vikt för medarbetare som externa partners. Vi följer upp arbetet genom egenkontroller som medarbetarenkät, energi- och miljörelaterad statistik och nyckeltal. Med våra största leverantörer har vi uppföljningsmöten där efterlevnad av uppförandekod är en punkt på agendan.

Så arbetar vi för hållbarhet

Bräcke diakoni bidrar med sina verksamheter till en hållbar samhällsutveckling genom att:

- främja alla människors lika värde
- skapa utvecklingsmöjligheter för människor i utanförskap
- skapa arbetsvillkor som gör att medarbetare trivs och växer
- motverka all form av korruption
- främja ett ansvarsfullt politiskt deltagande
- främja hållbara val av produkter
- eftersträva en hållbar resursanvändning gällande bl a energi, vatten och avfall
- begränsa klimatpåverkan och användningen av fossila bränslen
- skydda naturmiljöer och biologisk mångfald



Vi knyter an till FN:s Agenda 2030

Vårt hållbarhetsarbete tar avstamp i FN:s Agenda 2030, den internationella agendan för hållbar utveckling. För oss innebär det att vi tillgodoser dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter.

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 använda oss av ISO26000 som en 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 förbättrings-arbeten. 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.



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 vi sedan mitten av 90-talet Şi Tu, en habilitering för barn och unga med funktionsnedsättning. Nolltolerans mot diskriminering råder givetvis hos oss, oavsett var i världen vi befinner 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 precis 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.

Vi gör det tillsammans

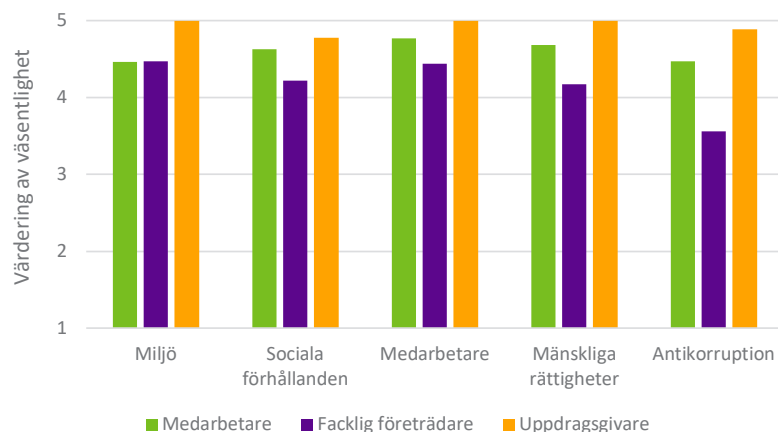
Vi vill kunna påverka för att skapa ett medmänniskligare samhälle och på vägen lyssnar vi in omgivningen. För det är i mötet med de vi finns till för som den viktigaste dialogen sker.

För att kunna bedriva ett framgångsrikt hållbarhetsarbete krävs att alla är med. Inte bara inom vår egen organisation, utan alla som vi samverkar med. Det är våra brukare, patienter, medarbetare, närstående, uppdragsgivare, leverantörer, intresseorganisationer. Ja, listan kan göras lång.

Vi har identifierat våra viktigaste intressenter och kanaler och forum för dialog. Det kan vara i form av uppföljningar, enkäter eller möten. Genom att på olika sätt bedriva intressent-

dialoger 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.



Intressentgruppen patienter, boende och gäster saknas i sammanställningen eftersom vi inte kunnat göra enkäten tillgänglig för dem eller på annat sätt möta dem under pandemin



Den viktigaste intressenten är såklart de vi är till för. Därför jobbar vi med samskapande av välfärd. Samskapande är ett systematiskt arbete som innebär att vi skapar 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 som 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.

Vi har för första gången genomfört en intressentenkät ur hållbarhetsperspektiv. När vi har vägt samman våra intressenters värdering av väsentlighet i hållbarhetsarbetet

så ser vi att det är stor samstämmighet i vad de tycker är viktigt för oss att jobba med. Våra medarbetares villkor och förutsättningar tillsammans med mänskliga rättigheter väger tyngst i väsentlighet hos våra intressenter. Vi har nyligen genomfört en ny medarbetarenkät och tar till oss resultaten av denna. Mänskliga rättigheter handlar till stor del av hur vi hanterar leverantörsledet men även att vi är aktiva i frågor om jämställdhet och arbete mot diskriminering. Här kommer vår uppförandekod in, att vi kommunicerar den och följer upp betydelsen av den och ser till att formuleringarna realiseras.

• VI PRATAR MED VÅRA INTRESSETER

Brukar/patientupplevelse av våra insatser

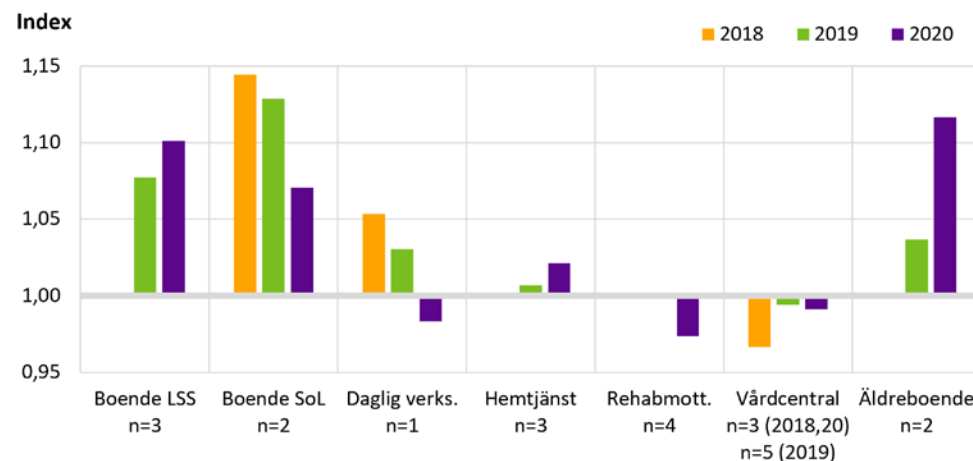
Ett annat sätt att ta del av hur de vi finns till för upplever våra insatser är de nationella brukarundersökningar som genomförs. Upplevelsen av insatser mäts utifrån verksamhetsgrupp och presenteras som andel positiva svar i relevanta indikatorer. Vilka indikatorer som är relevanta skiljer sig åt beroende på vilken undersökning och verksamhetsgrupp det gäller.

För att kunna jämföra våra verksamheter med varandra på ett överskådligt sätt har vi därför beräknat ett medelvärde av de relevanta indikatorerna för Bräcke diakonis olika verksamhetsgrupper. Varje medelvärde har delats med medelvärdet av samma indika-

torer inom samma verksamhetsgrupp för hela Sverige. Indikatorerna visas i tabellen här nedan. På det här sättet får vi ett index där vi kan jämföra olika verksamhetsgrupper och samtidigt ha riksnittet som referens. Ett värde över 1 visar att våra verksamheters insatser upplevs bättre än genomsnittet i Sverige och under 1 att de upplevs sämre än snittet. Indexet är ett mått för det vi kallar för "Diakoni i praktiken", ett av våra strategiska fokusområden. Det i sin tur bygger på vår diakonala värdegrund som har fokus på behoven hos våra brukare, patienter, gäster eller deltagare, de vi finns till för helt enkelt.

Indikator	Verksamhetsgrupp					
Bemötande	Äldre-boenden	Hemtjänst				
Helhetsintryck						Primärvård
Trygghet			Daglig verksamhet	LSS-boenden	SoL-boenden	
Förtroende för personal						
Omtanke						Primärvård
Rätt stöd						
Respekt/bemötande						
Tillgänglighet						
Delaktighet/involvering						

Indikatorer från olika brukarundersökningar som används i beräkningen av ett index för den samlade patient/kundupplevelsen.



Översikt över brukar/patientupplevelsen med hjälp av vårt index "Diakoni i praktiken". Värdet 1 anger medelvärdet i Sverige för respektive verksamhetsgrupp. n anger antal verksamheter i respektive grupp.

I tabellen ovan kan vi se att inom verksamhetsgrupperna LSS Boende, SoL Boende, Hemtjänst och Äldreboende så värderar de vi finns till för våra insatser högre jämfört med medelvärdet i hela Sverige, där speciellt äldreboendena har förbättrats markant i jämförelse mot riksgenomsnittet. Daglig verksamhet har minskat till lägre än medelvärdet medan vårdcentralerna ligger på ungefär samma nivå som förra året, efter en stadig utveckling av patientupplevelsen under åren innan. Rehabmottagningarna har inte haft nationella brukarundersökningar tidigare men ligger under 2020 också något under riksmiddelvärdet.

Indexet ger oss ett bra verktyg att följa verksamheter över tid och se hur de står sig i jämförelse med andra. Det ger oss också möjlighet att snabbt agera om vi skulle se att någon verksamhets resultat skulle sjunka. Att ha kontinuerlig koll på hur våra brukare upplever våra verksamheter är avgörande för att vi ska kunna bedriva en välfärd som lever upp till det vi kallar diakoni i praktiken. Ingen annan vet svaret på hur väl vi lyckas, än den som tar del av vår verksamhet.



Vi jobbar på miljökompetensen

För att nå vår vision om ett medmänniskligare samhälle måste vi ta hand om den viktigaste resursen vi har – våra medarbetare. Medarbetare som är medvetna om jordens begränsade resurser, och som vill vara goda förebilder, är nyckeln för att komma vidare.

Vi har kommit långt i vårt miljöarbete. Vi har bra koll på våra miljöavtryck. Vi har vidtagit en rad förändringar och har ytterligare åtgärder planerade. Exempelvis så har vi en helt uppdaterad fordonspark, som bättre svarar emot våra behov och ger en lägre belastning på miljön. Vi kommer också, under 2021, få konkreta förslag på fastighetssystem som minskar klimatavtrycken. Något som är av största vikt då vi vet att fjärrvärmens till våra fastigheter är vår största miljöbelastning.

Vi har även kommit långt när det gäller inköp. Vi ser via vår inköpsportal att det skett en stor förändring och att allt större del av organisationen sköter sina inköp genom de avtalade leverantörerna, som är utvalda med hänsyn till ekonomisk och miljömässig hållbarhet.

Ett annat nyckeltal som vi följer och som går åt rätt håll är antal resta tågkilometer/årsarbetare och antal webbmöten/årsarbetare. Under 2020 har dessa tal förändrats drastiskt med anledning av pandemin och avrådan från icke nödvändiga resor. Totalt har antal resta kilometer med tåg minskat med

I FOKUS 2020

Miljöombud...

...blir mer och mer kunniga. Vi jobbar på kompetensen för våra miljöambassadörer

Våra videomöten...

...fortsätter att öka

Positiva miljöaktiviteter

Hur gör vi största möjliga nytta?

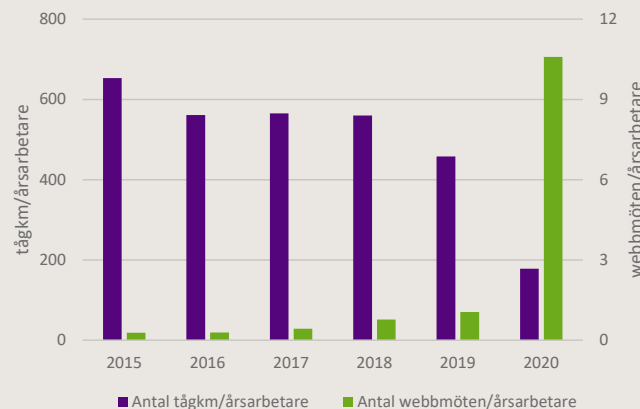
Miljömål 2021

100% av våra verksamheter ska ha miljödiplomeringen uppsatt i verksamheten

100% av våra verksamheter som har fordon ska vara fullt integrerade i fordonswebben, så vi får en fullständig miljörapport

Energikartläggningen ska ha fastställt vilka fastigheter som ska prioriteras för nya fastighetssystem som reducerar energiförbrukningen

Antal resta tågkilometer per årsarbetare



Våra styrdokument

- Miljöpolicy
- Inköbspolicy
- Kvalitetspolicy
- Brandskyddspolicy
- Rese- och trafiksäkerhetspolicy
- Svensk Miljöbas kravstandard (4:2017)



70%. Avståndet i kilometer räknat är 365865 km, eller Stockholm – Göteborg tur och retur 390 gånger. Antalet webbmöten per medarbetare har tiodubblats!

Vi fortsätter också att jobba med avfallet på området kring vårt huvudkontor i Göteborg. Vi har sedan 2016 minskat restavfallet rejält under ett antal år och tendensen är densamma för 2020. Vi kan konstatera att vi har en väl fungerande källsortering och det vi lämnar

efter oss ser vi till att det kommer till återbruk eller återvinning.

Utöver det som nämnts så har vi sedan länge en miljöpolicy, vi är miljödiplomerade sedan 2005 och vi har miljörevision varje år.

Nu är vi redo för nästa steg. Nu vill vi utveckla vårt miljöarbete när det kommer till kompetens och kommunikation. Om inte kunskapen och engagemanget finns hos

våra medarbetare kommer inga riktlinjer eller policies att hjälpa. Medarbetarna är vårt främsta redskap för att nå våra miljömål. Ett nytt nyckeltal i miljöarbetet är hur många av våra verksamheter som har vår miljödiplomering skyltad på ett strategiskt ställe i verksamheten. Tanken med detta är just att kommunicera miljöarbetet och väcka tankar och diskussion. Vi vill vara förebilder och sprida kunskap om hållbarhet och miljö, inom och men också utanför organisationen.

medarbetarnas kompetens när det kommer till miljö tar de med sig även när de går av sitt arbetspass. De här frågorna kommer att få ta mer utrymme ett tag framöver. Här ser vi att vi kan vi göra skillnad, i väntan på att teknik och processer utvecklas än mer. Så fortsätter vårt arbete för lägre miljöpåverkan, nu och framöver.

Gör en viktig insats för miljön

Vitvaruåtervinningen i Falkenberg är inte bara en arbetsplats. För många av deltagarna i den dagliga verksamheten är det ett andra hem anpassat just för dem. Deras arbete gör skillnad för så väl vår miljö i Sverige som för barn i Rumänien.

Klockan nio varje vardag börjar arbetet på vitvaruåtervinningen med en kopp kaffe. När det är uppdrucket och alla tjatat lite med varandra sätter deltagarna i gång med sin viktiga uppgift – demontera vitvaror för återvinning.

Den som inte har något pågående arbete hämtar en ny maskin ute på gården och kör in den med ”säcka-kärran”. Deltagarna har ett personligt inrett bås där de kan sitta eller stå och demontera sina maskiner. När de skruvat isär dem sorterar de delarna. En del ska återvinnas, en del säljas, annat bara kastas på tippen.

I mitten av lokalen står pallkragar för olika material.

– Det känns bra att göra något för miljön, konstaterar Fredrik Andersson.

Jimmy Andersson och Anders Carlsson jobbar i team. Med hörlurar med radio i på huvudet greppar Jimmy skruvdragaren och börjar snabbt och systematiskt montera isär en maskin. Det svåraste momentet är att få loss

betongplattan bakom själva trumman i en tvättmaskin, berättar han. Den kan sitta hårt.

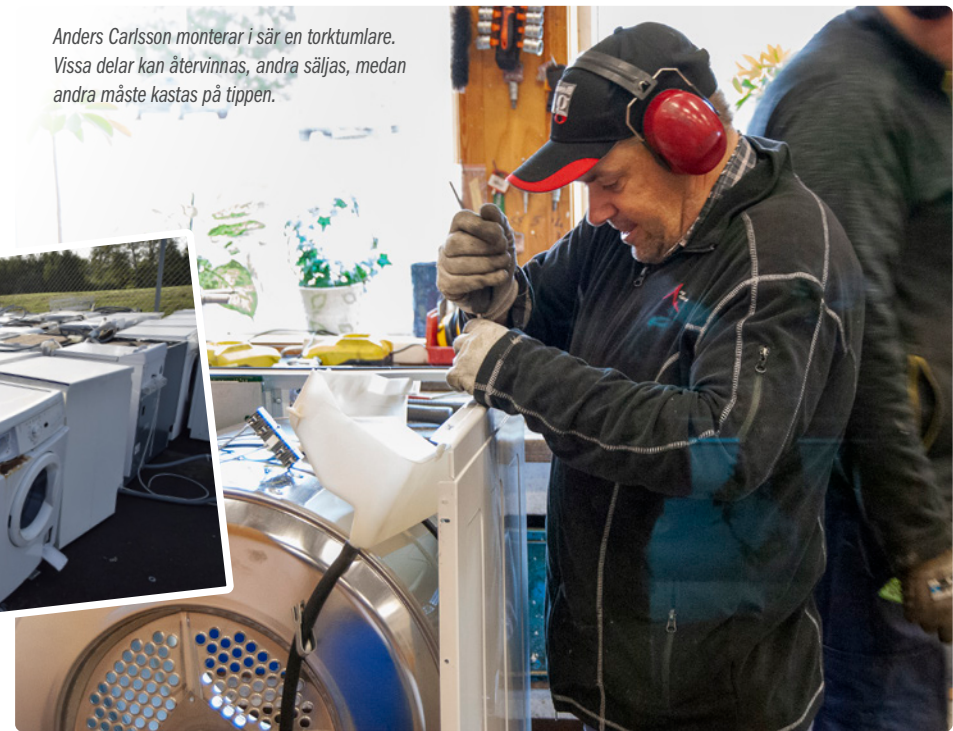
– Kan du komma, ropar Fredrik Andersson till Stefan Wiik när han nått fram till just det momentet.

I första hand tar deltagarna hand om tvättmaskiner, torktumlare och diskmaskiner, men det kan även bli mindre elektriska apparater.

– Spisar och kylskåp ger vi oss inte på. Spisarna för att de är så smutsiga och kylskåp för att de gamla skåpen inne-håller gasen freon som är giftig och påverkar ozonlagret, säger Stefan Wiik.

Alla jobbar i sin egen takt och efter egen förmåga. Det finns ingen tidspress och ingen chef som säger att du måste bli klar. Stefans och Janne Ottossons roll som aktivitetshandledare är att stödja deltagarna i arbetet, samordna och planera verksamheten samt köra alla transporter. Trots att det är tunga stora maskiner som hanteras och elektriska verktyg så är skador ovanliga i verksamheten.

Anders Carlsson monterar i sår en torktumlare. Vissa delar kan återvinnas, andra säljas, medan andra måste kastas på tippen.



Vitvarorna hämtar deltagarna ihop med aktivitetshandledarna med lastbil på Elon i Falkenberg och Elaffären i Vinberg. Anders hejar glatt på ägaren Magnus Svensson, för övrigt Falkenbergs enda landslagsspelare i fotboll, och börjar lasta på gamla luftvärmepumpar som de ska köra till tippen.

– Det här är bara win-win för alla, säger Magnus.

Även på tippen är Anders tjejis med arbetarna, vilket märks när han och Stefan kommer.

– Jag tycker så mycket om de som jobbar här, säger han medan han visar containern där större delen av avfallet från Vitvaruåtervinningen brukar hamna.

En hel del av materialet från maskinerna går dock att sälja. Koppar, gjutjärn, aluminium med mera körs till Stena Metall i Varberg. Pengarna som vitvaruåtervinningen får in skänks sedan till Bräcke diakonis barnhabili-

tering i Rumänien. På en vägg i köket hänger rader av diplom som verksamheten fått för sina gåvor.

– Det brukar bli omkring 40 000 kronor varje år, säger Stefan Wiik.

I lokalen i Falkenberg finns också hyllor med reservdelar från gamla maskiner. Dessa rengörs och säljs på plats till privatpersoner. Ibland kan det bli många besök.

– De är roligt när det kommer folk säger, Fredrik.

Vitvaruåtervinningen har funnit som daglig verksamhet i över 20 år, nästan lika länge har Anders jobbat här.

Bräcke diakoni tog över driften 2016 och enligt Stefan är det den bästa arbetsgivaren man kan ha.

– Vi har fått wifi här och det är aldrig något problem när vi vill göra något. Det finns bara lösningar.

Ansvar för gemensamma resurser

Ekonomisk hållbarhet för oss handlar om att ta ansvar för gemensamma resurser. Det är också ett av våra strategiska fokusområden inför framtiden. Men det handlar även om att vara en stark röst och peka på omöjliga avtal där siffror går före människor.

Vi är en idéburen stiftelse. För oss är det självklart att vi inte bara tar ansvar för de resurser vi tilldelas för att utföra välfärd. Vi ser också till att medel från det offentliga aldrig används till något annat än just välfärd. Eventuella över-skott som verksamheterna gör återinvesteras alltid.

Som stiftelse arbetar vi nu med fyra fokusområden för att nå våra långsiktiga strategiska mål. Diakoni i praktiken, tillit och lärande, stolta och engagerade medarbetare och ansvar för gemensamma resurser. Den sista punkten har varit en extra stor utmaning under detta år. Pandemin har tvingat oss att använda våra resurser ännu mer effektivt.

Då vi är en organisation vars främsta mål är att skapa ett medmänskligare samhälle har vårt fokus givetvis varit att värna våra medarbetare och dem vi finns till för. Att skydda människorna i våra verksamheter från sjukdom och död. Det har i sin tur påverkat vår ekonomi. Framför allt har vi haft ökade kostnader för personal, men även för skyddsutrustning. Med hjälp av samordning kunde vi dock tidigt effektivisera våra inköp och på så sätt hålla kostnaderna på en så låg nivå som möjligt.

Avtalsföljsamhet inköp

Statistik som redovisas nedan är samtliga inköp av kontorsvaror och sjukvårdsmaterial inom våra driftområden. Det är utvalda kategorier som vi jobbar med.

	Äldreomsorg Götaland	Äldreomsorg Mälardalen	Rehabilitering	Psykiatri & Dag- lig Verksamhet	Barn & Ungdom	Hälsa & Vård
Utfall April – nov	79%	91%	95%	58%	72%	100%
Mål	90%	90%	90%	90%	90%	90%
Standardlistor	44%	47%	38%	36%	34%	84%

I FOKUS 2020

Ansvarsfulla inköp...

...även under pandemin har inneburit att vi lyckats minska våra verksamhetskostnader och på så sätt göra ett bättre resultat än året innan.

Säkerhet...

...har varit första prio när det gäller utrustning under pandemin. Genom att samarbeta över landet mellan verksamheter har vi kunnat göra smarta inköp tillsammans.

Kapitalförvaltningen...

...är också en del av Bräcke diakoni som ska vara hållbar. Bland annat tittar vi aktivt på vilket koldioxidavtryck våra placeringar innebär.

Våra styrdokument

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

Pandemin och dess påfrestningar till trots, så har vi gjort ett ekonomiskt resultat som är bättre än föregående år. Det är för oss ett kvitto på att vi använt våra resurser på ett ansvarsfullt sätt.

Utöver driften har vi också ett kapital som förvaltas. Även här finns stor möjligheter att aktivt arbeta för hållbarhet. Det gör vi genom riktlinjer och begränsningar kring etik, koldioxidavtryck och ESG, en förkortning för Environmental, Social and Governance.

Med etik menar vi att vi bara placerar kapital i bolag vars värderingar överensstämmer med stiftelsens värderingar om ett medmänskligare samhälle.

När det gäller koldioxid har kapitalförvaltarna börjat lägga en grund för att i framtiden kunna redovisa koldioxidavtryck. Redan nu försöker vi använda de första indikationerna till att göra klimatsmarta placeringar. Vi har också förberett oss genom att strama upp vårt placeringsreglemente vilket gör att vi är beredda att ta till oss den information som förvaltarna senare kommer att leverera och genom den placera ännu mer klimatsmart.

Vad gäller ESG, Environmental, Social and Governance, ger det bolagen i portföljen ett betyg som grundar sig på hur de sköter de tre faktorerna utifrån de utmaningar de har i sin bransch. Vi följer både bolagens ESG-betyg och förändringarna i ESG-betyg hos de underliggande bolagen i portföljen. Förutom att vi naturligtvis vill att bolagen ska ha höga betyg så ser vi också gärna att de är på en förbättringsresa.

Att jobba mot korruption är också att skydda människor, värden och värderingar som vi står för. Det gör vi både internt och externt och vår policy mot mutor och vår uppförandekod formulerar vårt ställningstagande. Men för att objektivt se hur väl vi lyckas med det behöver vi skapa mål och system för att mäta, som sedan ska ge oss nyckeltal som vi följer över tid. Det är en uppgift för nästa år. Idag har vi inget system för att följa upp kännedom och följsamhet till dessa styrdokument.

Vår ambition är att växa. Det har vi också gjort, även under detta speciella år. Vi har bland annat vunnit ett anbud som innebär att vi kommer att driva daglig verksamhet i Stockholm framöver, en typ av verksamhet som vi sedan tidigare har i Göteborg och Falkenberg. Vi har också fått fler hemtjänstkunder och utökat antalet platser på ett av våra vård- och omsorgsboenden i Stockholm.

Tyvärr har vi också tvingats fatta tuffa beslut. Vi har under året avvecklat några av våra verksamheter där det inte funnits rätt förutsättningar för att bedriva den omsorg vi önskar finns. Det är en del av att ta ansvar för gemensamma resurser. Vi som organisation måste peka på när avtal är oskäligen och där medmänsklighet saknas i kalkylen.





Våra medarbetare är våra hjältar

Under 2020 har vårt fokus varit, utöver att ta hand om de vi finns till för, se till att vi har en säker arbetsmiljö som skyddar våra medarbetare från smitta. Dessutom har vi tvingats kämpa för våra verksamheters ekonomiska överlevnad och våra medarbetares anställningstrygghet.

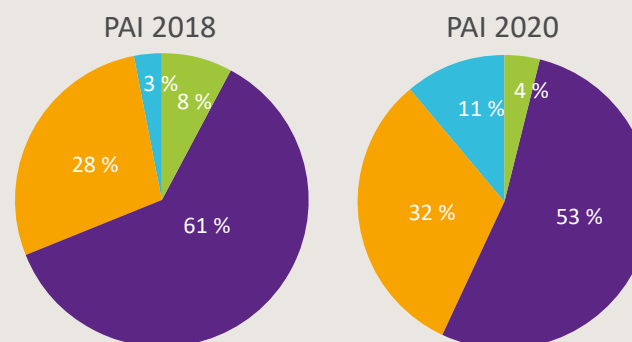
Vi såg tidigt behovet av att aktivera vår krishanteringsgrupp för att leda organisationen genom pandemin. Vi hade god nytta av att vi under förra året hade haft fokus på vårt systematiska arbetsmiljöarbete och utvecklat arbetssätt för att identifiera risker i vår arbetsmiljö och åtgärda dem. Ett intensivt arbete med riskanalyser gjordes på alla organisationsnivåer för vara att förbereda och klara en pandemi.

Att ställa in och att ställa om har varit ett genomgående tema för alla medarbetare under året. Våra medarbetares kraft att ständigt förändra sitt arbetssätt och anpassa sig till nya rutiner har varit det som gjort att vi lyckats dämpa effekterna av pandemin.

För många av våra medarbetare har det inneburit att man tvingats använda skyddsutrustning och skyddsprodukter för att skydda sig själv och andra. Att alla ska stanna hemma vid minsta lilla symtom på covid-19 har inneburit höga sjuktal och många vikarier att lära upp i våra rutiner och arbetssätt.

Organisatorisk och social arbetsmiljö index

Detta är ett index som utvärderar den psykosociala arbetsmiljön för att fånga upp signaler som kan leda till ohälsa. Det baseras på sju frågor kring hur medarbetarna upplever sin arbetsmiljö. Fördelning av grupper inom färgintervallen.



- De flesta områdena i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön fungerar väl. Fokusera på att behålla gruppens starka områden.
- Många delar i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön fungerar väl. Fokusera på att förbättra gruppens svaga områden.
- Gruppen behöver förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Ta in stöd vid behov.
- Gruppen behöver stöd i att förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
- För få svar för att få ett indexvärde

Mänskliga rättigheter

Vi har nolltolerans mot alla former av diskriminering. Och ska vara en sund och hållbar arbetsplats som främjar en god arbetsmiljö för alla oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. I medarbetarenkäten har 89% av våra medarbetare svarat att deras arbetsplats är fri från diskriminering. Benchmark ligger på 92%.

I FOKUS 2020

Riskbedömningar

...har gett oss möjlighet att ta välgrundade beslut som är begripliga för dem vi jobbar för och tillsammans med.

Skyddsutrustning och basala hygienrutiner

...har varit grunden för att kunna skydda både våra medarbetare och dem vi finns till för mot smitta, sjukdom och död.

Hemarbete

...har varit en utmaning i vissa avseenden men också gett oss en skjuts i vårt arbete med att bli mer digitala.

Korttidsarbete...

...har varit en hjälp för att kunna minska det ekonomiska tappet som pandemin medfört för vissa av våra verksamheter.

Våra styrdokument

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



För de som arbetar på våra hotell och restauranger, rehabiliteringscenter och primärvårdsrehabilitering har pandemin inneburit att man varit korttidspermitterad. En åtgärd som vi vidtagit då gäster och patienter uteblivit och våra intäkter försvunnit. Och en möjlighet för oss att vara hållbara, både med att våra anställda har sin anställning kvar men även för att finnas kvar för de som behöver oss, även efter pandemin. Tyvärr lyckades vi inte fullt ut och tvingades stänga Primärvårdsrehabiliteringen Sfären och vår restaurang Spis & ro.

Pandemin har även inneburit att medarbetare i administrativa roller har tvingats till att arbeta hemifrån och möten har ställts om till digitala. En positiv effekt av detta, utifrån ett hållbarhetsperspektiv, har varit att vi lärt oss använda digitala verktyg som gör att vi minskat resandet mellan våra verksamheter i Sverige. Ett nytt beteende som vi säkert kommer att fortsätta med, även efter pandemin.

Arbetsmiljö

Vi arbetar aktivt för att vara en attraktiv och utvecklande organisation med en god och säker arbetsmiljö och en helhetssyn på hälsa. Till vår hjälp har vi 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 i vårt systematiska arbetsmiljöarbete är att vi följer upp att det vi gör faktiskt bidrar till en bättre arbetsmiljö.

I årets medarbetarenkät har alla medarbetare fått delge sin åsikt om hur man uppfattar oss

som arbetsgivare. Resultatet visar generellt en nedåtgående trend, även om vi fortfarande ligger på en bra nivå i jämförelse med branschsnittet. Ett särskilt viktigt måttetal är indexet Organisatorisk och social arbetsmiljö. Se sid 18. Här ser vi att medarbetarna upplever att arbetsmiljön försämrats.

Viktiga signaler som vi tar med oss in i projektet "En hälsofrämjande arbetsplats" som vi nu startar upp. Ett projekt som vi tvingats att flytta från 2020 till 2021.

Speranza Akademin

Vi ger våra medarbetare en möjlighet att fortsätta utvecklas genom ett brett utbud av internutbildningar genom Speranza Akademin. Under 2020 har vi tvingats att ställa in ett antal utbildningar men många har trots allt genomförts digitalt.

Varje år får ett antal medarbetare en möjlighet till betald vidareutbildning på högskolenivå – på arbetstid. Vi kallar satsningen för Speranza Spets. Under 2020 fick sju medarbetare chansen och utbildade sig bl a till psykoterapeut och distriktsköterska.



Skilnad i det stora – och det lilla

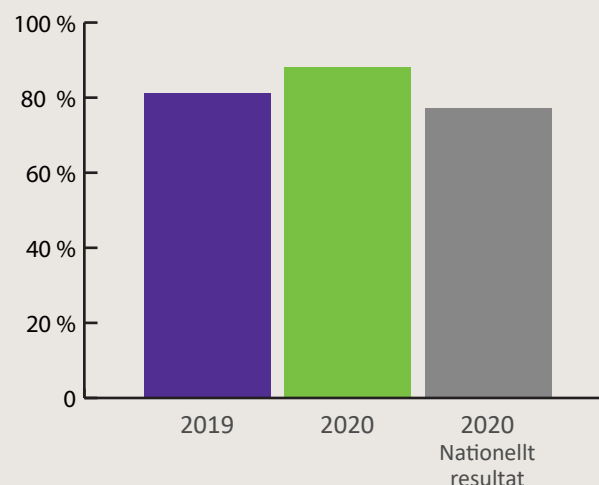
För oss är det självklart att hållbarhet inte bara handlar om miljö och vårt klimat. Det handlar också om att människor ska hålla. Därför stannar inte vårt sociala ansvarstagande vid det personliga mötet – vi ser också till att vara en röstbärare i samhället.

Vi brukar säga att vi inte behandlar alla lika. Och att det är något vi är stolta över. Eftersom alla inte är lika. Det tror vi ger en jämlik vård och omsorg. Vi tror på att se varje individ, varje enskild människa. Hennes behov och hennes situation. Men vi tror också på att det finns strukturer och brister i samhället som måste förändras och åtgärdas. Därför är syftet med flera av de projekt vi driver dubbelt. Det vill säga att vi både strävar efter att hjälpa en utsatt målgrupp, men också efter att få upp frågan på agendan. Vi vill vara röstbärare åt de grupper som inte hörs i samhället.

Vi har under 2020 drivit en rad olika projekt. Projekt I nöd och lust, som vänder sig till dem över 65 år som vårdar en nära anhörig i hemmet är ett av dem. Projekt Lipödem, som sätter fingret på den bristande behandlingen och kunskapen kring en smärtsam sjukdom som drabbar många kvinnor, är ett annat exempel. De flesta projekt driver vi med hjälp av medel från Allmänna Arvsfonden. Genom att driva projekt utöver den ordinarie verksamhet vi har så får vi möjligheten att finnas i glappen. Hitta de målgrupper eller de problem som det offentliga ännu inte identifierat.

Inflytande och samskapande

Bräcke diakoni har drivit LSS-boende i Halmstad sedan 2019. Och tillsammans med dem vi är till för skapar vi en bra vardag. Staplarna visar vad man tycker om graden av inflytande i sitt boende. Resultatet kommer från den nationella brukarenkäten för våra LSS-boenden i Halmstad.



Samskapande för oss

De som vi finns till för och Bräcke diakonis medarbetare planerar, utvecklar, leder och skapar verksamheten tillsammans. Det tror vi leder till ökad kvalitet, delaktighet och effektivitet.

Vi har som mål, när det gäller brukarankäter, att våra resultat är positivare än de nationella siffrorna.

I FOKUS 2020

Diakoni i praktiken...

...är namnet på ett av våra strategiska utvecklingsområden, men också ett uttryck som fångar vilka vi är och vill vara.

Samskapande

...var i fokus i vårt systematiska kvalitetsarbete. Ett sätt att arbeta där vi inte jobbar för utan med människor.

Ny projektorganisation...

...tog form under året. En förändring som ska göra vårt arbete med projekt mer effektivt och samstämmigt.

Våra styrdokument

- Hållbarhetspolicy
- Rutin för hållbarhetsarbete och socialt ansvarstagande

Men, projekten är bara en liten del av vilka vi är. Vi vet att vårt arbete för ett mer jämlikt och jämställt samhälle måste pågå varje dag, i varje verksamhet. Det gör vi bland annat genom samskapande. Samskapande utgår från att värdefull kompetens, kunskap och erfarenhet finns hos alla parter, även i en vårdssituation som kan upplevas som asymmetrisk, det vill säga där någon är i beroendeställning av en annan. Vi gör inte saker för eller åt, vi gör det *med* dem vi finns till för. Givetvis är detta något som kan utvecklas mer även hos oss. Därför har temat i en del av vårt systematiserade förbättringsarbete varit just samskapande i år. Där har grupper av medarbetare, tillsammans med dem som vi finns till för, utvecklat arbetssätt som ska vara mer inkluderande.

I vårt arbete framåt har vi identifierat fyra fokusområden. Ett av dem har vi valt att kalla diakoni i praktiken. För oss handlar det om medmänsklig handling, i det stora och det lilla. Vi ser det i en hand på en axel eller genom att jobba med digital tillgänglighet. Stora satsningar som kräver ekonomiska muskler men också den där förståelsen och närvaron som inte kostar alls. Det handlar om att se helheten. En människas livssituation eller ett samhälles behov.

Under 2020 blev taket klart på det första huset av tre i Kvarteret Leffler, vårt senaste bygge som innehåller drygt 80 hyresrätter och ett LSS-boende för sex personer. Kvarteret Leffler är även det diakoni i praktiken, eller socialt ansvarstagande, om man väljer andra ord. I Göteborg råder bostadsbrist, framför allt är det hyresrätter som behövs. Vi insåg att vi hade möjlighet att bidra, med



mark och ekonomi. Kvarteret står klart under 2021. Och vi vet att det gör skillnad. För en student som kan tacka ja till sin utbildningsplats, för en pensionär som kan sälja sin villa med en trädgård som blivit allt för tung. För en förälder som inte längre kan bo med barnens andra förälder och för den som hamnat snett men som kan komma på fötter igen, med en andra chans.

Kvarteret Leffler är viktigt även för oss. Det ger liv och rörelse åt vårt område på Hisingen i Göteborg. Det bryter upp det som annars skulle kunna upplevas som en institutionsliknande miljö. Det är det fina med att bidra och ta ansvar i sociala frågor. Det gynnar sällan bara en. Det gynnar faktiskt i förlängningen oss alla.



Vem stödjer den som stödjer?

Anhöriga över 65 år som vårdar sin partner i hemmet bär ett stort ansvar, men får inte den uppmärksamhet och stöd de förtjänar. Genom arvfondsprojektet "I nöd och lust" vill vi synliggöra och stärka den här gruppen i samhället.

När ens partner blir sjuk sker ett rollbyte. man blir plötsligt anhörig. Och som anhörig får man plötsligt många nya roller. Förutom att man bli ansvarig för omsorgen om sin partner i hemmet blir man koordinator i sjukvården och får allt fler hushållssysslor.

Därtill kommer kontakten med myndigheter och inte sällan kampen för bistånd och hjälp. Men vem stödjer den som stödjer?

Det finns väl ett anhörigstöd tänker du? Jovisst. Alla kommuner måste erbjuda hjälp,

men hur den hjälpen och stödet ser ut varierar beroende på var du bor. Dessutom känner inte alla till vad man kan få för hjälp.

Projektet fokuserar på områden som vi på Bräcke diakoni identifierat som glapp i samhället där anhöriga själva sagt att de saknar stöd.

– I stort handlar det egentligen om att förbättra anhörigas egen hälsa och minska den psykiska ohälsan. Och det ska vi göra tillsammans med anhöriga, säger Lisa Schjelde, projektledare.

Projektet tar upp ämnen det kan vara svårt att prata om eller tabu. Det kan handla om vad som väcker skam och skuld, ilska, frustration, men projektet berör även risken för kränkningar, övergrepp och våld. Tanken är att hitta metoder och ingångar för att fler ska våga och kunna prata om känslorna som väcks och att avdramatisera dem.

– Flera av de anhöriga vi har mött har sagt att det känns skönt att få prata om det här. Genom att få prata om sina känslor har också situationen kunnat avdramatiseras, säger Helena Holmberg, projektmedarbetare.

Förutom att fokusera på det svåra vill projektet lyfta upp de goda stunderna som kan hjälpa till att bevara relationen.

I nöd och lust

Att äldre som vårdar sin partner i hemmet ska få bättre stöd, det är målet för projektet. Men hur når man dit? Genom samskapande såklart.

Projektet "I nöd och lust" arbetar med att synliggöra äldre anhöriga och deras behov. Målet är att öka deras kunskap och självtillit genom att ta fram information och handledning. Ämnen som projektet kommer att belysa är beröring, hot och våld och det utsagda – situationer, händelser och känslor som det kan vara svårt att prata om. Ämnen som inte sällan är tabubelagda.

Samskapande i projektet

Intervjuer med anhöriga är en stor och viktig del av kartläggningen inför utformandet av stödet. Tillsammans med forskning, beprövad erfarenhet och samskapsorganisationers kunskap tar arbetet form. Anhöriga är också med och tar fram både material och metoder som de sedan får testa och utvärdera.

Mål

Målet med projektet är att utveckla metoder och insatser som ska:

- Ta tillvara anhörigas erfarenheter och kunskap av att vårda sin partner.
- Ge anhöriga möjligheter, kraft, kunskaper och insikter som underlättar vardagen och relationen.
- Bidra till att utveckla anhörigstödet i Sverige genom att sprida metoderna som utvecklas i projektet.

Allt material kommer att finnas tillgängligt på www.brackediakoni.se



Göteborg den 22 april 2021

Bengt Sallerfors
Ordförande

Thomas Söderberg

Elisabeth Hjalmarsson

Carita Brovall

Gunilla Nilsson

Göran Albertson

Helene Mellström
Direktor/VD

***Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten
har avgivits den 22 april 2021***

Jan Kesker
Lekmannarevisor

Klas Björnsson
Auktoriserad revisor

Revisorns yttrande 2020

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

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2020 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att vår 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.

Göteborg den 22 april 2021

Jan Kesker
Lekmannarevisor

Klas Björnsson
Auktoriserad revisor

Ett stort tack...

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

Foto: Unsplash



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/brackediakoni

www.twitter.com/brackediakoni