



Vårt hållbarhetsarbete

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.

Med värdegrund som vägvisare

Viljan att se och kraften att förändra. Det är Bräcke diakonis värdegrund, men också utgångspunkten för stiftelsens hållbarhetsarbete. Med den som kompass vill organisationen uppmuntra till både medvetenhet och aktiv handling.

Vi vill bidra till ökad medmänsklighet och befästa människors lika värde i vårt samhälle. Det gör vi genom att arbeta för att de omständigheter och förutsättningar vi lever under ska vara hållbara förutsättningar, en hållbar helhet. För ju mer vi sätter oss in i det, desto mer ser vi att alla hållbarhetsperspektiv hänger ihop, trots att de olika delarna hamnar under olika etiketter i vårt dagliga tal och ryms under olika rubriker i denna hållbarhetsrapport.

Vi är beroende av vår omgivning, det blir allt tydligare. Rovdrift på vår planet ger konsekvenser för människors möjligheter att bo och arbeta. Kortsiktiga ekonomiska vinster påverkar människors möjlighet att leva under goda villkor. Vi vill påverka samhället till ett mer långsiktigt perspektiv, som är till gagn för alla.

Givet är att Bräcke diakoni utgår från människors olika behov och att det finns människor som behöver extra stöd. Det är vårt förhållningssätt. Det var därför vi grundades 1923 och det är därför vi finns

idag. Människors behov är beroende av olika faktorer omkring oss, som en hållbar miljö, ett hållbart socialt sammanhang och att vi vårdar de resurser som står till vårt förfogande.

2021 har återbruk och cirkularitet varit i fokus inom Bräcke diakoni. Stiftelsen har jobbat med hur man på bästa sätt kan hantera behovet av möbler och inventarier i organisationen. I takt med att verksamheter tillkommer och utvecklas sker också en hantering av det materiella. En del behöver köpas in som nytt men i första hand ska vi återanvända det vi redan har. Vi har landat i en inredningsmanual som beskriver hur vi vill att det ska se ut i våra verksamheter. Den utgår från återbruk. För att vi ska få återbruk och stil att gå ihop har vi avtalat med en huvudleverantör som både jobbar med nya produkter, men även återbruk av kvalitetsmöbler och inventarier. Det vi cirkulerar internt kommer då ha samma stil som det vi behöver köpa externt. Det som återbrukas internt, hanteras

av vår verksamhet för arbetsintegrering. Det här är ett av sätten som vi binder ihop alla hållbarhetsperspektiven på.

Vi har också uppdaterat våra policies och rutiner under året som på olika sätt understryker att vi ska ta vara på det vi har, vår miljö, våra medmänniskor och våra resurser.

Vi får inte heller glömma att covid-19 fortfarande har varit högaktuell under året. Det har tagit hårt på våra medarbetare som är vår viktigaste resurs. För att stötta medarbetarna har vi under året haft veckovisa avstämningar med verksamheterna för att kunna sätta i stöd där det behövs, på det sätt som verksamheten har behövt.

Alla medarbetare är delaktiga i hållbarhetsarbetet, men det utvecklas och följs upp av vår hållbarhetsgrupp bestående av våra chefer för utveckling, ekonomi och HR, samt miljösamordnaren och vår kommunikationsstrateg.

Värdet vi skapar

De vi finns till för

Kraft att hantera och skapa mening i sin livssituation, främjad hälsa, möjlighet att känna tillit och trygghet och att vara delaktig i utformandet sin välfärd.

Våra medarbetare

Arbetsstillfällen och karriärmöjligheter, utrymme för personlig och yrkesmässig utveckling och tillgång till hälsosamma arbetsplatser.

Våra uppdragsgivare och avtalspartners

Stabil och innovativ partner som erbjuder idéburna mervärden, långsiktighet och möjlighet till samskapande och utveckling.

Samhället

En medmänskligare välfärd

Vad vi gör



Resurser

Värdegrund/vision

Idéburen stiftelse med snart hundra år inom välfärdsområdet. Drivs av visionen "ett medmänskligare samhälle" och av viljan att göra mer för fler.

Relationer/samarbeten

Samverkan med kommuner, regioner, brukar/patientföreningar, civilsamhälles-aktörer, akademier och näringsliv.

Mänskliga resurser

Den samlade kompetensen och erfarenheten hos våra medarbetare, anhöriga volontärer och de vi finns till för.

Utvecklingsresurser

Forskning, innovation och systematiskt kvalitetsarbete.

Ekonomiska resurser

Offentliga uppdrag, finansiella tillgångar, fastigheter, fond- och projektmedel.

Utgångspunkt för takt och riktning

Vår värdegrund och vår vision är ledstjärnor. Men det krävs också andra styrdokument för att hålla rätt kurs i vårt hållbarhetsarbete. Allt från interna policys till internationella stadarder ser till att vi når de mål vi strävar mot.

Uppförandekod

Bräcke diakonis uppförandekod visar vägen för hur vi som medarbetare och som organisation ska agera för att bidra till en hållbar välfärd och ett medmänskligare samhälle. Vi har också en extern kod som är ett rättesnöre för de partners och leverantörer vi samarbetar med.

Under 2021 har en kortfattad version av den interna uppförandekoden tagits fram som framöver ska utgöra en bilaga till anställningsavtalet. Detta är ett led i att säkerställa att alla anställda känner till uppförandekoden. En intern kampanj planerades under 2021 men fick skjutas på framtiden då verksamheterna varit upptagna med att hantera pandemin.

Vad gäller användandet av vår externa uppförandekod så har alla nya leverantörer under året fått skriva på den i samband med avtalstecknande. Följsamheten till koden kommer att stämmas av under avtalsmöten. Det är ledningsgruppen som ansvarar för den interna och externa uppförandekoden. HR-avdelningen koordinerar den interna och ekonomiavdelningen den externa.

Hållbarhetspolicyn

Vår hållbarhetspolicy omfattar miljö-, social och ekonomisk hållbarhet. Den bygger på gällande lagstiftning och nationella och internationella uppförandekoder, såsom "FN:s Globala" mål för en hållbar utveckling.

Policyn pekar ut riktningen och lyfter våra övergripande mål. Dessa bryts sedan ner i rutiner och andra styrdokument som reglerar vårt dagliga hållbarhetsarbete i verksamheten.

Policyn tillämpas i alla verksamheter internt. Vi följer upp hur väl policyn efterlevs genom egenkontroller och undersökningar. Analyserna av resultatet ligger sedan till grund för vilka aktiviteter vi genomför. Ansvar för hållbarhetspolicyn ligger hos Bräcke diakonis ledningsgrupp och koordineras av kvalitetsavdelningen.

Policy mot mutor

Vår policy mot mutor bygger på Socialstyrelsens vägledning "Om gåvor och testamenten" och "Institutet mot mutors näringslivskod".

Målsättning är att visa att vi tydligt tar avstånd från korruption, mutor och bestickning. Bräcke diakonis medarbetares integritet får inte ifrågasättas och det är också av stort allmänt intresse att relationen med gäster/brukare/patient och medarbetare inte missbrukas. Internt kontrolleras koden genom stickprovskontroller. Det är Bräcke diakonis ledningsgrupp som ansvarar för vår denna policy och koordineras av ekonomiavdelningen.

Om någon, internt eller externt, upplever att dessa styrdokument inte efterlevs,

så kan de rapportera detta i visseblåsarfunktionen på vår webb.

www.brackediakoni.se/tyck-till-om-oss

Resultatet av våra policys

Vår uppförandekod, vår hållbarhetspolicy och vår policy mot mutor fungerar som paraplyer för de förhållningssätt som vi tillämpar i organisationen. Varje policy ger upphov till ett antal rutiner som vi följer upp att de efterlevs. Vi sätter också mål för de viktigaste delarna inom varje hållbarhetsperspektiv. En del av resultaten redovisas under respektive hållbarhetsavsnitt längre fram i rapporten.

I arbetet mot korruption och mutor har vi i vår delegationsordning kontrollmekanismer för inköp, avtal och investeringar, där beloppsgränser stadgar hur många personer som ska underteckna. Vi har fortfarande kvar att redovisa hur många av våra nyanställda som genomfört vår hållbarhets- och miljöutbildning. Det ingår som en del av introduktionen det första året.

Våra verksamheter bedriver vård- och omsorg. Därför har covid-19 varit det dominerande fokuset under året som gått och resultatuppföljning har fått komma i andra hand. Vi planerar nu att hitta fler sätt att systematiskt följa resultat av rutiner och mål som är kopplade till hållbarhetsarbetet och våra policys.

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 har här valt ut de delar som är mest relevanta för oss som organisation och kort beskrivit hur vi jobbar med respektive mål.



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 hälso-risker 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 Marie Cederschiöld högskola.



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.



Vi har ett tydligt fokus på resurshushållning och en hållbar konsumtion. Vi utbildar våra medarbetare och har rutiner för inköp, tjänster och transporter, som ska ge minsta möjliga avtryck. Vi har ett eget lager för cirkulerade inventarier och vi samarbetar med företag som erbjuder återbrukade artiklar som ser ut som nya. 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 beräknar våra avtryck i CO², vilket leder till att vi moderniserar vår fordonspark och ser över våra fastighetssystem för att minska energiförbrukningen. När vi bygger nytt tar vi hänsyn till behovet av skydd av natur och livsmiljöer.

Vår riskanalys visar var vi ska satsa

Varje strävan mot ett mer hållbart samhälle är viktig. Men för att nyttja våra resurser så smart vi kan har vi valt att fokusera på de områden där vi ser att vi kan göra mest skillnad. Där vår inverkan på människa och klimat är stor.

Vår systematiska riskanalys utgår ifrån ISO 26000, den internationella standarden för hållbarhetsarbete. Vi har gått igenom standardens närmare 200 borsatser om vilka perspektiv som finns att ta hänsyn till i hållbarhetsarbetet. Därefter har vi identifierat de borsatser som rör våra väsentliga områden enligt Agenda 2030. För även om alla handlingar påverkar så vet vi att vissa områden är mer relevanta för oss som organisation än andra. Med hjälp av borsatserna har

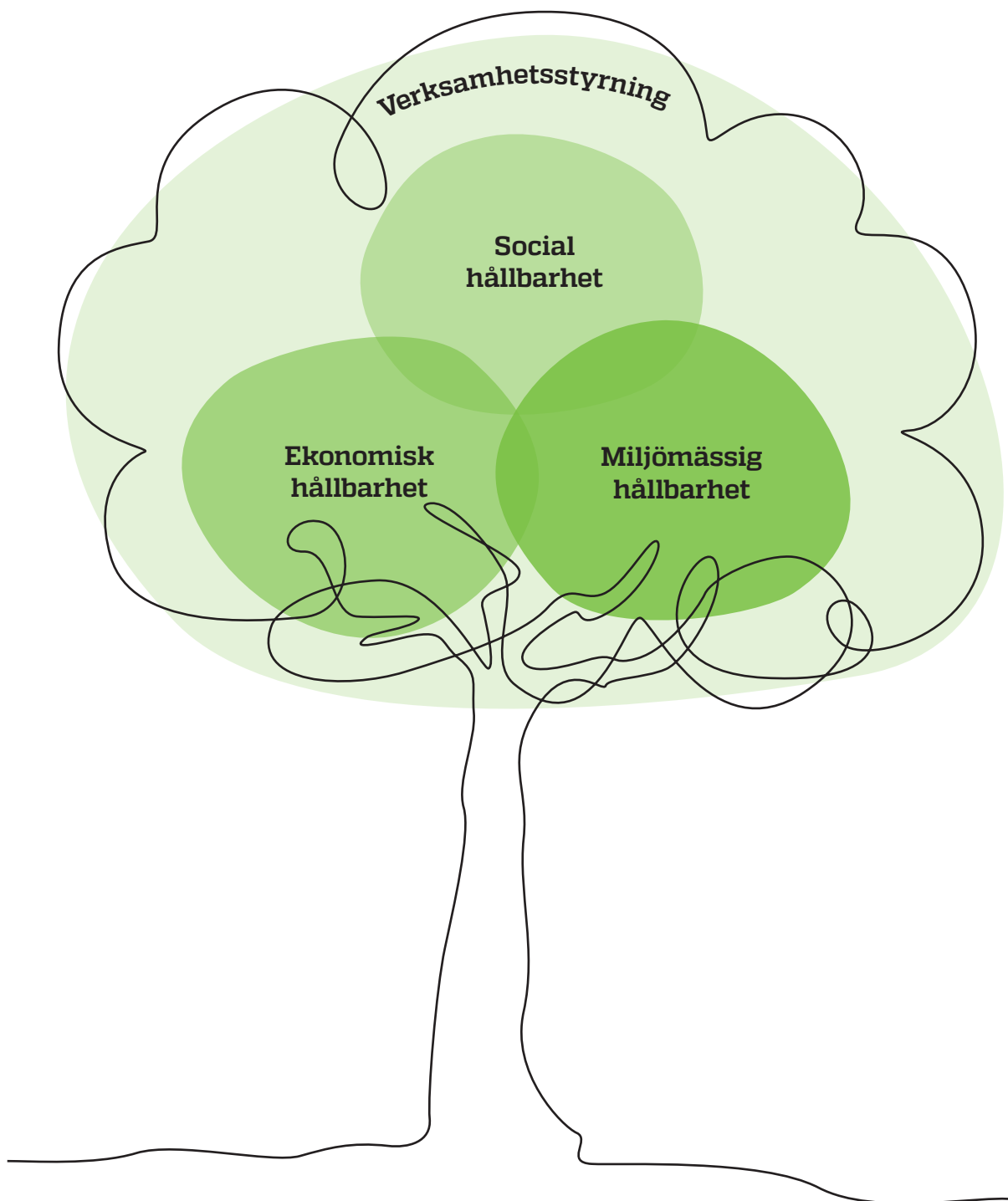
vi identifierat risker. Hur allvarligt är det om vi inte uppfyller borsatsen? Hur stor är sannolikheten? Utifrån allvarlighet och konsekvens räknar vi fram riskpoäng som hjälper oss att prioritera.

Utöver att anpassa standarden till oss och vår verksamhet har vi kategoriserat standardens kapitel; miljö, arbetsförhållanden, samhällsengagemang och utveckling, mänskliga rättigheter konsumentfrågor och goda verksam-

hetsmetoder, att höra hemma i något av hållbarhetsarbetets huvudområden; miljömässig, social eller ekonomisk hållbarhet.

Verksamhetsstyrning är ett övergripande huvudområde som berör alla hållbarhetsperspektiven och som vi lämnat orörd för att riskbedöma ledning och styrning av hållbarhetsarbetet. Det är en bedömning av våra övergripande system, processer och rutiner.

Risk	Möjliga konsekvenser	Förebyggande åtgärd
System för egenkontroll för att motverka korruption saknas	Bestickning, mutor och korruption	Egenkontroll efterlevnad uppförandekod
Intern uppförandekod är inte tillräckligt känd	Bestickning, mutor och korruption. Oegentligt politiskt deltagande. Konkurrensbegränsande aktiviteter. Brister i socialt ansvarstagande"	Sprida, introducera och utbilda i uppförandekod för medarbetare
Inga nyckeltal för förbrukning av fossila bränslen per bil och körsträcka	Bristande kontroll på omställning till fossilfri drift	Få igång individuella nyckeltal per bil och körsträcka
Medskyldighet i värdekedjan	Internationella uppförandenormer följs inte Bestickning, mutor och korruption	Sprida uppförandekod för leverantörer
Brist på kommunikation av våra värderingar	Brister i socialt och miljömässigt ansvarstagande Handlingar som strider mot affärsetiska perspektiv	Sprida uppförandekod för leverantörer
Visselblåsarssystem är okänt och används lite	Bestickning, mutor och korruption Oegentligheter på arbetsplatsen	Tydliggöra visselblåsarfunktionen och uppmuntra att använda den



Trädet representerar hållbarhetsarbetets huvudområden. Det är ett sätt att illustrera att dessa tre områden går in i varandra, men också ett sätt att illustrera att verksamhetsstyrning är ett område som är övergripande och påverkar alla de andra.

På följande sidor visar vi hur vi jobbar med hållbarhetsarbetets tre huvudområden. >>

Kompetens fortsatt i fokus

För att nå våra mål behöver alla inom organisationen hjälpa till. Därför har kompetenshöjning och kunskapsspridning varit viktiga även i år. Men också nya tankar har växt fram – inte minst inom vår hantering av möbler och inventarier.

Mål och mätning

Årets miljöarbete har varit inriktat på energi, kompetens och kommunikation. Vår energikartläggning på Kurorten Mösseberg blev klar under året och rapporten visar att våra egna antaganden om energiförbrukning har varit riktiga. Vår mest betydande miljöaspekt är fjärrvärmeförbrukningen, följt av elförbrukningen. Nu har vi satt som mål att minska fjärrvärmeförbrukningen på kurorten

med 10 % och elförbrukningen med 5 %. Se tabellen nere till höger. Den energi som förbrukas genom transporter är en mindre del av vår miljöbelastning. Vi har inte lyckats med årets mål att mäta och följa upp förbrukningen av betydelsefulla bränslen i syfte att förbättra effektiviteten och verkningsgraden, som riskanalysen visar. I klartext innebär det att vi inte har full kontroll på omställningen i fordonsparken till mer miljövänliga

fordon. Trots att bränsleförbrukningen är en mindre del av vår miljöbelastning så är det viktigt att ställa om till fossilfria transporter.

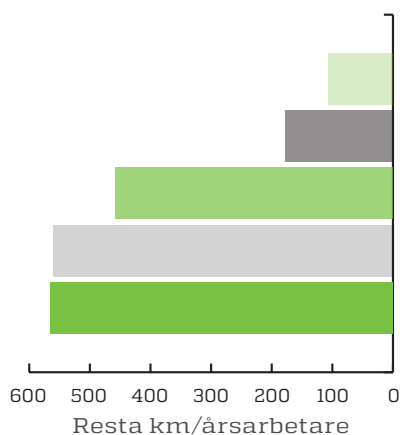
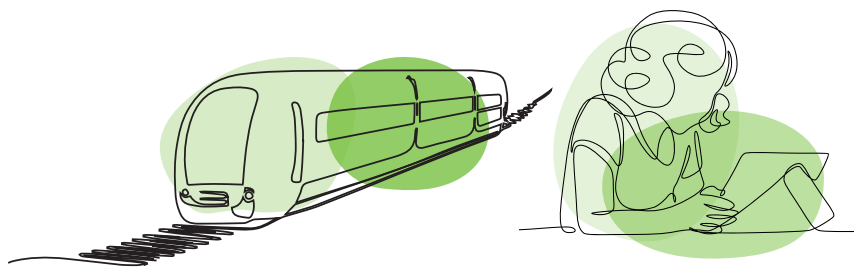
Medarbetare är nyckeln

Kompetens och kommunikation av miljöarbetet är en viktig del för att minska miljöbelastningen. För att lyckas med vårt miljöarbete måste våra medarbetare vara med på resan. Därför är en stor del av uppdraget med miljöarbetet att nå ut till varje enskild verksamhet och medarbetare. Om inte kompetensen och engagemanget finns där, kommer inga riktlinjer eller policys att räcka. Då

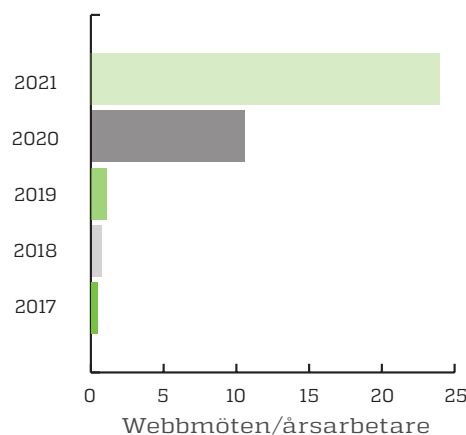
**Under året som gått
har vi också fokuserat
mer på återbruk
och cirkularitet**

medarbetarna är vårt främsta redskap för att nå våra miljömål är det viktigt att vi håller miljökompetensen igång. Vi ser också vidare verkningar av medarbetarnas kompetens. När man har kompetens, så kan man kommunicera och göra indirekt positiv miljöpåverkan utanför organisationen. För att öka kännedomen om vårt hållbarhetsarbete har vi under 2021 därför erbjudit alla medarbetare att





Pandemin har ändrat våra resvanor. År 2021 reste vi bara 106 km/årsarbetare, jämfört med 565 km/medarbetare år 2017.



Även våra vanor vad gäller digitala möten har påverkats, fast i motsatt riktning. Antalet möten har mer än fördubblats under 2021.



Så många av våra verksamheter deltog och uppmärksammade Earth hour under 2021. Målet är att 50 % ska delta. Detta är ett nytt mål för i år.



Så många av våra verksamheter har miljödiplom och miljöpolicy tydligt placerade. Målet är 100%. Förra årets siffra är 38%.

genomföra en digital miljöutbildning som tagits fram av vår kvalitetsavdelning.

Vi följer nyckeltalen kring hur många av våra verksamheter som har miljöpolicy och miljödiplomering strategiskt anslagen i verksamheten, samt hur många som har genomfört en aktivitet i anslutning till Earth Hour. Mål och resultat för i år presenteras i illustrationen ovan.

Återbruk på agendan

Under året som gått har vi också fokuserat mer på återbruk och cirkularitet. Det är ett arbete som knyter ihop de olika hållbarhetsperspektiven. Ur miljösynpunkt betyder det att vi hanterar inventarier och möbler på ett nytt sätt. Vi har börjat bygga upp system för att presentera vad vi har för tillgängliga inventarier och möbler i lager. Vi har

ändrat policys och rutiner till att först se till vad som finns internt, i andra hand köpa för återbruk genom vår huvudleverantör och först i tredje hand nytt. Vår modell bygger på en inredningsmanual med en utvald kollektion av kvalitetsprodukter som ska kunna finnas med oss en lång tid. Med tiden ska vi kunna presentera nyckeltal för återbruket.

Fjärrvärme- och elförbrukning på Bräcke diakonis fastigheter	2017	2018	2019	2020	2021
Fjärrvärmeförbrukning m ² Kurorten Mösseberg	112	151	148	142	164
Elförbrukning m ² Kurorten Mösseberg	116	118	113	101	103
Elförbrukning m ² Bräcke rehabcenter Treklovhemmet	127	124	125	116	111
Fjärrvärmeförbrukning m ² Bräckeområdet, Göteborg	111	107	100	94	110
Elförbrukning m ² Bräckeområdet, Göteborg	62	67	67	55	59
Restavfall/ total avfallsmängd	51	47	48	48	46

Hårda krav – både på oss och andra

För oss handlar ekonomisk hållbarhet inte bara om vår egen ekonomi och utveckling. Det är lika viktigt att vi sprider ringar på vattnet genom att ställa krav även på våra kunder, leverantörer och samarbetspartners. För hållbar utveckling uppnås inte internt – utan tillsammans med andra.

Sund ekonomi i våra verksamheter

Som stiftelse delar vi inte ut några vinster. Alla eventuella överskott återinvesteras i verksamheten och används till att utveckla och förbättra våra verksamheter för dem vi finns till för. Men för att kunna fortsätta vara en långsiktig aktör behövs en stabil ekonomi. Verksamheternas resultat mäts och utvärderas därför kontinuerligt mot uppsatta mål. Tyvärr kan det leda till tuffa beslut, att vi tvingas avveckla verksamheter. Även om det alltid är tråkigt att avsluta ett uppdrag är det också ett sätt att göra verklighet av vårt mål, att ta ansvar för gemensamma resurser. För vi kan inte fortsätta att driva verksamheter där de ekonomiska kalkylerna saknar utrymme för en medmänsklighet.

Kapitalförvaltning för framtiden

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

av Sverige inom områden som mänskliga rättigheter, arbetsrätt och miljö samt att utesluta placeringar i bolag vars huvudsakliga verksamhet är inriktad på produktion och/eller försäljning av varor och tjänster inom kategorierna; krigsmateriel, alkohol, tobak, kommersiell spelverksamhet och pornografi.

Stiftelsernas placeringar ska eftersträva positiv påverkan när det gäller miljö. Målet är att aktieportföljen ska ha ett lägre koldioxidavtryck än marknaden som helhet.

Smarta inköp

Inköp är givetvis också en betydande aspekt i hållbarhetsarbetet. För att ha förankring i organisationen och för att fatta goda beslut ur olika perspektiv

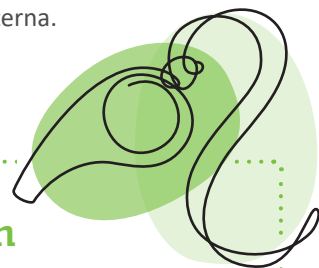
har vi en inköpsgrupp som förarbetar våra inköp och avtal, så att vi får de produkter och tjänster vi behöver och som bedömts ur hållbarhetsperspektiv. Vi följer sedan upp inköpen dels genom egenkontroll av avtalsföljsamhet, dels genom egenkontroll av standardlistor av förbrukningsartiklar, som tagits fram med tanke på pris och miljö.

För 2021 kan vi se att vi har i det närmaste full följsamhet av utvalda leverantörer. Att följsamheten till standardlistorna har sjunkit något beror på coronapandemin, då vi har behövt köpa andra artiklar än de som vanligtvis går åt i verksamheterna.

Visselblåsarfunktion

Vårt avvikelssystem används av både medarbetare och externa parter för att signalera om något inte står rätt till eller bara för att lämna synpunkter. Givetvis kan visselblåsaren vara anonym. Precis som inom den offentliga sektorn råder också meddelarfrihet, dvs att vem som helst att rätt att kontakta media för att uppmärksamma eventuella missförhållanden.

Under 2021 har vi inte haft några rapporterade ärenden som rör misstanke om korruption





Antikorrupption

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

98%

Bräcke diakoni har en avtalsföljksamhet på 98% inom stiftelsen. Målet är satt till 90%.

46%

Målet när det gäller följksamhet till standardlistor är satt till 80%. Det har skett en tillbakagång inom detta område med anledning av covid-19, då vi blivit tvungna att köpa andra produkter än planerat.

God arbetsmiljö ger högre kvalitet

Inom området social hållbarhet ryms människorna. Våra gäster, våra brukare, våra patienter och våra boende. Men självklart också våra medarbetare. För att den välfärd vi bidrar med ska vara den bästa tänkbara, behöver våra medarbetare må bra och trivas.

Våra medarbetare

Utmaningen under pandemin har legat på att göra det bästa för de vi finns till för, samtidigt som vi har en säker arbetsmiljö. För att säkerställa detta har vi genomfört riskanalyser regelbundet och vidtagit åtgärder. Nyckelfaktorer har varit att se till att medarbetarna känner till och kan våra rutiner och att skyddsutrustning alltid finns tillgänglig. Vi har löpande informerat chefer och medarbetare kring förändringar i regler och rekommendationer.

På grund av pandemin har sjukfrånvaron varit i snitt 1,5 procentenheter högre än ett normalt år och verksamheterna fått lägga mycket mer tid på bemanningsfrågor såsom rekrytering och introduktion av nya medarbetare.

För att förebygga ohälsa och sjukdom arbetar vi aktivt med uppföljning och åtgärder inom arbetsmiljö och schemaläggning. Vi försöker också ha nära dialog med våra medarbetare för att fånga upp tidiga signaler på ohälsa och sjukdom. Vi erbjuder även samtalsstöd vid behov från vår stödfunktion Andrum eller Företagshälsovården. Ett flertal arbetsgrupper har också haft handledning och reflektion där pandemins påverkan på såväl arbetsgruppen som oss som individer varit ett vanligt tema.

Dem vi finns till för

Medarbetarna är grunden, vår främsta och mest värdefulla resurs. Men medarbetarna behöver alltid hjälp av den främsta expertisen, den som själv är i behov av

vård och omsorg – patienten, brukaren, den boende eller eleven. De vi möter har olika namn i olika verksamheter, men det som är gemensamt för dem alla är att de är experter på sig själva. Deras kunskap måste tas tillvara och för Bräcke diakoni är det självklart att därför jobba samskapande, det vill säga tillsammans med dem vi finns till för, när det gäller att utveckla våra verksamheter.

Kunskap och samskapande var också temat på vår årliga kunskapsarena som vi anordnade tillsammans med Marie Cederschiöld högskola och Göteborgs universitet.

De vi möter i våra verksamheter är en viktig kunskapskälla för att ta reda på om vi lyckas driva god vård och omsorg. Vi får veta hur de upplever verksamheten genom brukarenkäter. I år har inte alla kunnat genomföras, bland annat har brukarenkäterna inom äldreomsorgen skjutits fram. I diagrammet här intill presenteras resultat från de tre senaste årens nationella brukarundersökningar från våra olika verksamhetsgrupper. Ett värde över 1 visar att våra verksamhetsinsatser upplevs bättre än genomsnittet i Sverige och under 1 att de upplevs sämre. Mer finns att läsa i vår Kvalitets- och patientsäkerhetsberättelse 2021.

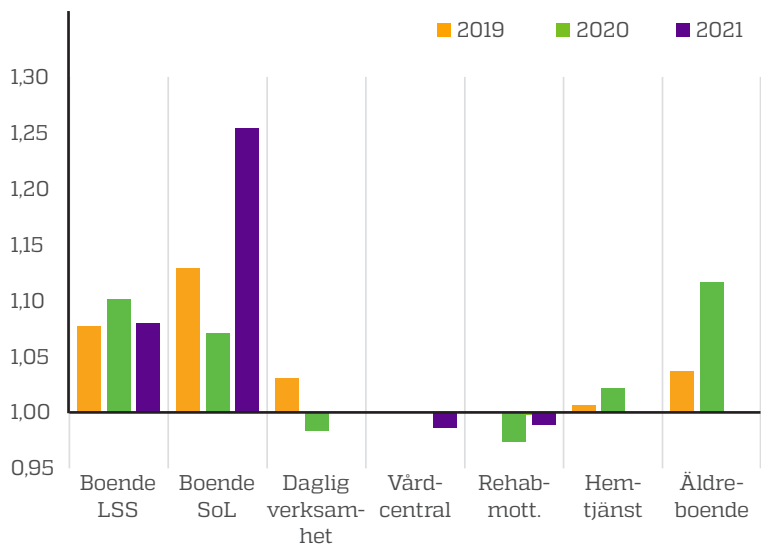
Mänskliga rättigheter

För oss är det självklart att stå bakom FN:s deklaration om mänskliga rättigheter. Bräcke diakonis värdegrund beskriver tydligt hur vi arbetar med utgångspunkt från alla människors lika värde. Målet är att alla medarbetare ska känna sig trygga i sin arbetsmiljö med ett klimat som är fritt från alla former av kränkande särbehandling och diskriminering.



Så stor andel svarade i årets medarbetarenkät att man upplever sig ha en arbetsplats fri från diskriminering. Benchmark låg 2020 på 92 %. Vårt mål är att ligga över benchmark.

Index



Brukar/patientupplevelsen

Resultat från de tre senaste årens nationella brukarundersökningar från våra olika verksamhetsgrupper. Ett värde över 1 visar att våra verksamheters insatser upplevs bättre än genomsnittet i Sverige och under 1 att de upplevs sämre.

Innovationsprojekt för att utveckla välfärden

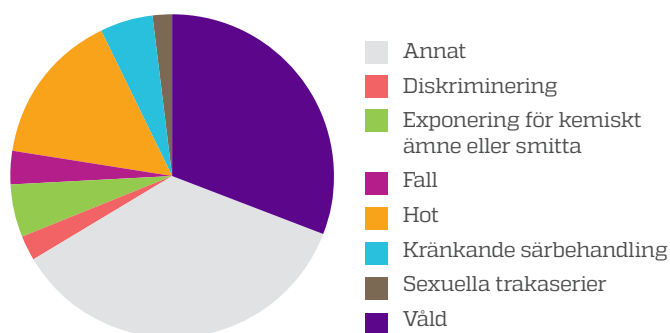
Bräcke diakonis verksamheter svarar mot de behov som det offentliga ser. Men av erfarenhet vet vi att behoven är fler, större och vidare. Genom projektavdelningens arbete vill stiftelsen nå dem som det offentliga ännu inte upptäckt. Målsättningen är inte bara att uppmärksamma behoven, utan också att dessa så småningom tillgodoses inom det ordinarie utbudet av välfärdstjänster – hos oss eller andra aktörer. Vi mäter sedan 2020 hur många personer vi når genom våra projekt.

339
personer

Så många personer har medverkat och tagit del av stöd genom våra projekt under 2021. Det är en nedgång från 473 personer under 2020. Nedgången förklaras till största del av pandemin.

Inrapporterade tillbud – nyckel till förbättring

För att utveckla och förbättra Bräcke diakonis arbetsmiljö rapporteras tillbud och arbetsskador rapporteras i vårt avvikelsesystem. Av tillbuden utgjorde hot och våld tillsammans en klar majoritet. För att stärka våra medarbetares kunskap i hur de ska hantera situationer där hot och våld kan uppstå har vi under 2021 utbildat interna instruktörer i Durewallmetoden. Det är en konflikt-dämpande, låga-afektiv metod som bygger på ett etiskt förhållningssätt och innebär att både medarbetarens och den utagerandes välbefinnande står i fokus.



290

Så många tillbud rapporterades in under 2021. Hur dessa fördelades kan avläsas av cirkeldiagrammet ovan. Under 2020 var motsvarande siffra 267.



Arbete med återbruk – en vinst för alla

Genom att ge verksamheten Bräcke arbetsintegrering Göteborg uppdraget att syssla med återbruk har Bräcke diakoni fått en verksamhet som sysslar med hållbarhet ur alla tre perspektiv – det sociala, det ekonomiska och det miljömässiga.

Har du en whiteboard? Finns det två skrivbordsstolar över? Kan du kika efter en fönsterlampa?

Frågorna till Susanne Ohlson, verksamhetssamordnare på Bräcke arbetsintegrering Göteborg är många. Just nu är hon navet i stiftelsens arbete med återbruk av möbler. Men på sikt är tanken att arbetet ska utvecklas så att alla kan verksamheter själva ska kunna se vad som finns och beställa av arbetsintegreringen.

Eftersom även 2021 präglats av pandemin skulle det arbetet tagit vid nu, men i skrivande stund har ett krig brutit ut i Europa, och precis som under pandemin, har det inneburit att arbetsintegreringen på Bräcke diakoni fått ställa om.

– Vi var på väg att påbörja en rejäl inventering, nu efter pandemin. Men så kom kriget i Ukraina vi fick istället börja möblera upp boende för flyktingar som vi vet är på väg, säger Susanne.

Idag gassar solen in genom dammiga rutor. Dörrarna hinner knappt stängas innan de öppnas på nytt. Gänget på Bräcke arbetsintegrering Göteborg är i full gång med att fylla två av stiftelsens lägenheter med möbler som förvarats sedan andra verksamheter lagts ner eller bytt ut sitt möblemang.

Någon bär in golvlampa, en annan skruvar ben fast ben på en av sängarna. Lådorna fylls med leksaker och sängarna

bäddas med nytvättade lakan. Allt detta är möbler och inventarier som stiftelsen haft sedan tidigare.

– Jag har i princip inte behövt köpa något nytt för att fylla dessa två lägenheterna med plats för fyra personer i varje. Det samma gäller ytterligare cirka 30 platser som vi iordningställde förra veckan, säger Susanne.

I ett av badrummen går Catharina ett varv med trasan i högsta hugg för att allt ska vara skinande rent den dagen då ukrainska flyktingar flyttar in. Vilken dag det blir är det ingen som vet, men alla vet att det kan gå snabbt.

Catharina började sin arbetsträning för bara några veckor sedan och hade givetvis ingen aning om att sysslorna på Bräcke diakoni skulle påverkas av ett krig. Nu är hon extra tacksam över att vara just här.

– Vi känner alla en enorm maktlöshet just nu, med det vi ser på nyheterna. Allt man vill är att få hjälpa till. Här kan man faktiskt göra det. Det känns väldigt bra.

Susanne menar att det är en oerhört viktig grund i verksamheten, oavsett omständigheter i världen, att uppgifterna som medarbetarna får är riktiga och viktiga.

– Det här är inget hittepå, det vi gör är saker som behöver göras. Om man inte kommer till sin arbetsträning, då är man saknad.

I dagsläget består arbetet med återbruk på Bräcke diakoni i första hand av att se till att möbler och inredning får ett nytt liv inom stiftelsen, precis på det sätt som sker i dessa två lägenheter idag. På sikt är förhoppningen att arbetsgruppen även ska kunna reparera och restaurera de möbler som blir över inom stiftelsen. Det skulle göra att ännu fler möbler skulle kunna tas tillvara. Susanne säger att allt beror på arbetsgruppens sammansättning.

– Det känns självklart väldigt bra att vi kan hjälpa till med detta viktiga arbete. Men vi måste hela tiden komma ihåg att vi i första hand finns till för dem som kommer till oss. Om intresset och kompetensen finns i arbetsgruppen så ser jag gärna att vi utvecklar det här arbetet, säger Susanne. ●

FAKTA

Arbetsintegrering och återbruk

Bräcke arbetsintegrering Göteborg finns till för den som hamnat utanför arbetsmarknaden. Här finns möjlighet till arbetsträning, praktik eller anställning med anpassningar. Målet är att ge individer möjlighet att växa genom meningsfullt arbete.

Bräcke diakonis återbruk är en del av stiftelsens hållbarhetsarbete. Det innefattar både miljömässig, ekonomisk och social hållbarhet. Genom att stiftelsens arbetsintegrerade verksamhet jobbar med frågan får både människor och möbler en andra chans.



Foto: Linn Bergbrant



Foto: Linn Bergbrant

Göteborg den 21 april 2022

Bengt Sallerfors
Ordförande

Anders Wejryd

Elisabeth Hjalmarsson

Carita Brovall

Gunilla Nilsson

Göran Albertson

Helene Mellström
Direktor/VD

*Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten
har avgivits den 21 april 2022*

Klas Björnsson
Auktoriserad revisor

Revisorns yttrande 2021

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

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2021 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

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

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

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Göteborg den 21 april 2022

Klas Björnsson
Auktoriserad revisor