



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.

Förändringskraft och nytänkande

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

Att vi arbetar för medmänsklighet och för att befästa människors lika värde i vårt samhälle är inget nytt för oss, det har vi gjort sedan vi startade för snart hundra år sedan. Men mer än någonsin måste vi se till att de omständigheter och förutsättningar vi lever under ska vara hållbara. Sedan vi för ett antal år sedan började arbeta strukturerat med dokumentation av hållbarhetsarbetet har det blivit tydligare för varje år 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. 2022 har inneburit många kriser, både lokalt och globalt. Vi hade andra förväntningar på året efter att

covid-19 lugnat ned sig. Vem hade väntat sig krig, mat- och energibrist, fortsatta naturkatastrofer och ekonomisk osäkerhet? I februari invaderade Ryssland Ukraina och förändrade i ett slag hela livet för ett folk och tillvaron till en del för många fler i världen. Förutom krigets direkta lidande har vi sett konsekvenser i form av matbrist i redan utsatta delar av världen och stigande mat- och energipriser för oss som har det bättre ställt. Vårt land har annars varit indirekt drabbat av kriget, främst i form av betydligt högre priser på mat och el. Vi har fått kraftsamla oss kring åtgärder som varit planerade för att göra mindre miljöavtryck men som nu fått plötslig aktualitet i form av kostnader. Tekniska åtgärder för energibesparingar som varit planerade har fått kompletteras med insatser för att omedelbart förändra våra konsumtionsmönster av el.

Det arbete vi inledde 2021 med återbruk och cirkularitet har fortsatt med nya steg 2022. Vi jobbar på en kulturförändring som ska föra med sig att cirkularitet blir ett naturligt förstahandsval. Vi har haft workshops, vi har skrivit om policys och rutiner och vi har ett väl fungerande kretslopp av våra egna möbler och inventarier i Göteborg. Nästa steg är att ta det vidare på andra orter, cirkulera mera och över organisationsgränserna tillsammans med andra aktörer.

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

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 uppdragsgivare och avtalspartners

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

Våra medarbetare

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

Samhället

En medmänskligare välfärd

Vad vi gör



Resurser

Värdegrund/vision

Idéburen stiftelse med 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.

Styrmedel och uppföljning

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

Vår uppförandekod fungerar som ett paraply för våra andra policys och styrande dokument. Den ska vara applicerbar både i det dagliga arbetet och vid extraordinära händelser. Den ska gå att luta sig mot både i det personliga mötet och vid stora beslut kring organisationens framtid. Uppförandekoden bygger på vår vision och värdegrund och täcker in social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet. Den visar vägen för hur vi och våra medarbetare ska agera för att bidra till en hållbar välfärd och ett medmänskligt samhälle. Den tar avstamp i FN:s mänskliga rättigheter så som FN:s tio principer för ansvarsfullt företagande, FN:s Global compact och även FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Den delar också skrivning med Näringslivskoden som tagits fram av Institutet mot mutor. Men det är Bräcke diakonis egen kartläggning, av de för oss viktigaste frågorna, som format det slutgiltiga innehållet. Det är ledningsgruppen som ansvarar för uppförandekoden. HR-avdelningen koordinerar den internt och ekonomiavdelningen externt.

Hållbarhetspolicyn

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

verksamheter. Vi följer upp hur väl den efterlevs genom egenkontroller och undersökningar. På miljöområdet genomförs årligen en extern revision för att förnya vår miljödiplomering enligt Svensk Miljöbas kravstandard. Resultaten 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". Målsättningen 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 mellan brukare/patienter och medarbetare inte missbrukas. Internt kontrolleras koden genom stickprovskontroller. Det är Bräcke diakonis ledningsgrupp som ansvarar för denna policy och den koordineras av ekonomiavdelningen.

Om någon, internt eller externt, upplever att dessa styrdokument inte efterlevs, så kan de rapportera detta i visselblåsarfunktionen på vår webb.

www.brackediakoni.se/visselblasarfunktion

Resultatet av våra policys

Vår uppförandekod, vår hållbarhetspolicy och vår policy mot mutor fungerar som paraplyer för de förhållningssätt som vi tillämpar i organisationen. Det

är övergripande beskrivningar av vår riktning under respektive perspektiv. 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. För att sprida kunskap om och förankra hållbarhetsarbetet har vi tagit fram en ny webbaserad hållbarhets- och miljöutbildning med kunskapstest. Utbildningen har ett bredare innehåll än tidigare och innehåller nu alla moment av hållbarhetsperspektiven och även information om uppförandekoden. Utbildningen ska genomföras av alla anställda under första anställningsåret. 2022 har vår uppförandekod, vår hållbarhetspolicy och vår policy mot mutor förankrats i organisationen och resulterat i följande åtgärder:

- 2022 anställdes 300 nya medarbetare. Under året har 134 medarbetare slutfört hållbarhets- och miljöutbildningen (och 53 är under utbildning), vilket innebär att 62% av de nyanställda slutfört eller har en pågående utbildning.
- En workshop om visselblåsarfunktionen har hållits för verksamhetschefer.
- En workshop om vårt hållbarhetsarbete har hållits för verksamhetschefer.
- Två miljöombudsträffar har arrangerats.
- En sammanfattning av uppförandekoden finns som bilaga till anställningsavtalet.
- En förbättrad visselblåsarfunktion finns på vår webb.
- Ett internt register för cirkularitet i Göteborg har upprättats.

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.

3 HÄLSA OCH VÄLBEFINNANDE



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

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

4 GOD UTBILDNING FÖR ALLA



Utbildning är en grundläggande mänsklig rättighet. Det står till och med i våra stadgar att vi ska arbeta med

utbildning. Vi bedriver 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.

8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT



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.

10 MINSKAD OJÄMLIKHET



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. Nolltolerans mot diskriminering råder givetvis hos oss

12 HÅLLBAR KONSUMTION OCH PRODUKTION



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.

13 BEKÄMPA KLIMAT- FÖRÄNDRINGEN



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

konferenser 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.





Våra risker och åtgärder

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.

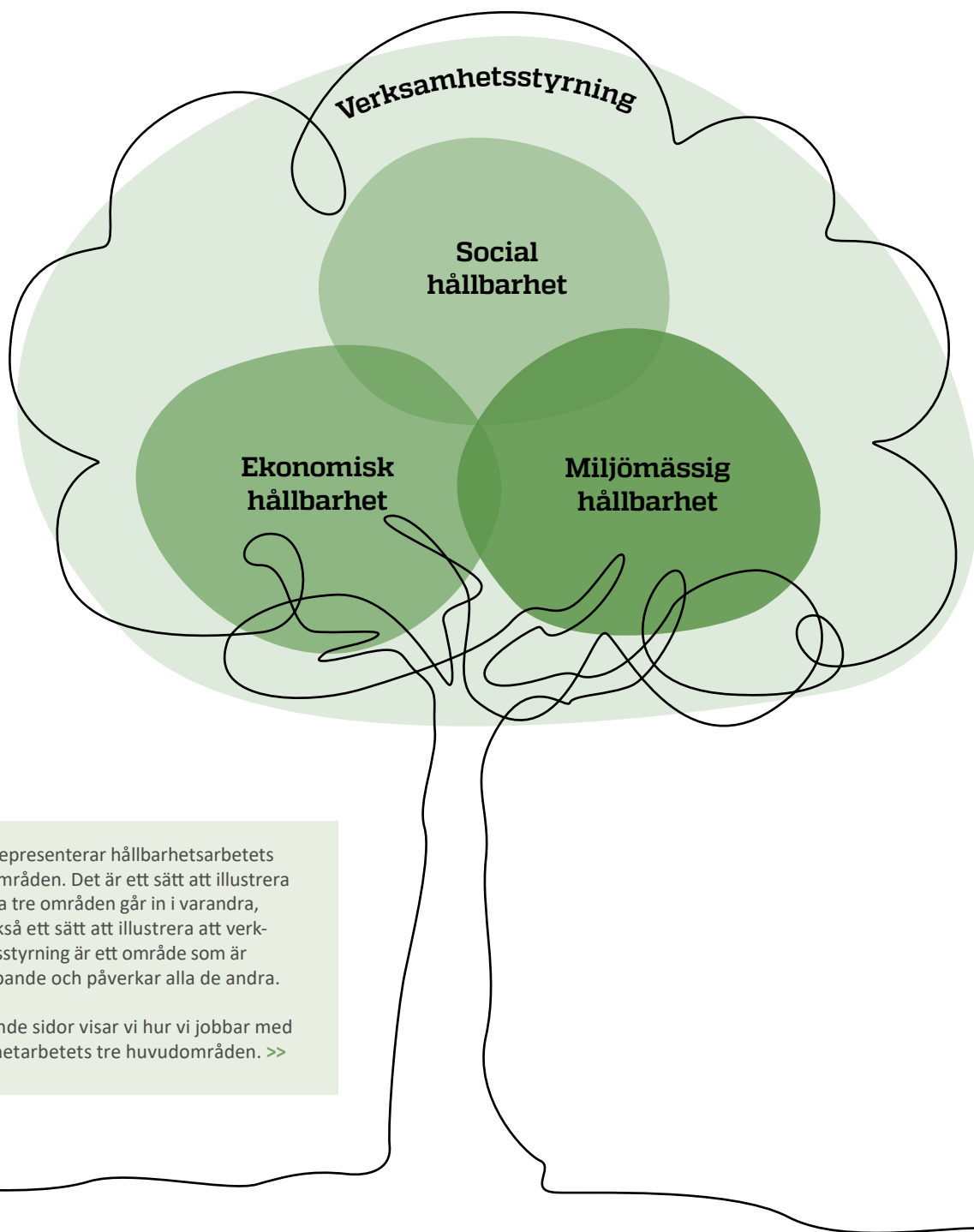
Vår systematiska riskanalys utgår ifrån ISO 26000, den internationella standarden för hållbarhetsarbete. Vi har gått igenom standardens närmare 200 så kallade børsatser om vilka perspektiv som finns att ta hänsyn till i hållbarhetsarbetet. Därefter har vi identifierat de børsatser som rör våra väsentliga 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 børsatserna har vi identifierat risker. Hur allvarligt är det om vi inte uppfyller børsatsen? 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 verksamhetsmetoder, 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
Rutiner saknas för att förhindra delaktighet eller medskyldighet till konkurrensbegränsande aktiviteter.	Oegentligheter och korruption vid upphandling.	Rutin för hur vi till exempel hanterar anbudsprocesser.
Åtgärder saknas för att öka medvetenhet bland anställda för att följa konkurrenslagstiftningen.	Oegentligheter och korruption vid upphandling och andra avtal.	Utbilda nyckelpersoner, samt se över bisysslor.
Bristande kontroll av andra organisationer som vi har relationer till för att säkerställa att dessa inte kompromissar med åtaganden för socialt ansvar.	Inhyrning av arbetskraft som inte har kollektivavtal, eller där arbetsrätt åsidosätts.	Se över hur befintlig rutin används.
System för att mäta och följa upp förbrukningen av bränslen för att förbättra effektiviteten och verkningsgraden används inte.	Onödig miljöbelastning genom växthusgaser.	Implementera användning av körjournal.



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. >>

Hela organisationen miljöarbetar

I år har vi haft mycket fokus på cirkularitet och energifrågor. Bland annat har vi utvecklat system för cirkularitet inom våra verksamheter.

Cirkularitet och energifrågor har fått stort utrymme i årets miljöarbete. När året började hade vi som mål att minska vårt energibehov och öka vår återanvändning av möbler och inventarier.

Sedan inträffade förändringar i världen som ytterligare motiverade oss att arbeta med dessa frågor. För att komma vidare har vi engagerat hela organisationens medarbetare. Delaktighet, kunskap och kommunikation är viktigare än någonsin. Bräcke diakoni är en medarbetartät

organisation och vi vet värdet av att människor engagerar sig. Därför har vi satsat på kompetens och kommunikation i miljöarbetet som ett tydligt spår sedan några år tillbaka.

Vi är ingen miljötung verksamhet men vi jobbar systematiskt med att minska de avtryck vi ändå gör. Vi har som mål att alla ska skylta med miljöpolicy och miljödiplom i verksamheten, för att visa vårt ställningstagande och väcka frågor. För 2022 hade vi satt miljömål inom

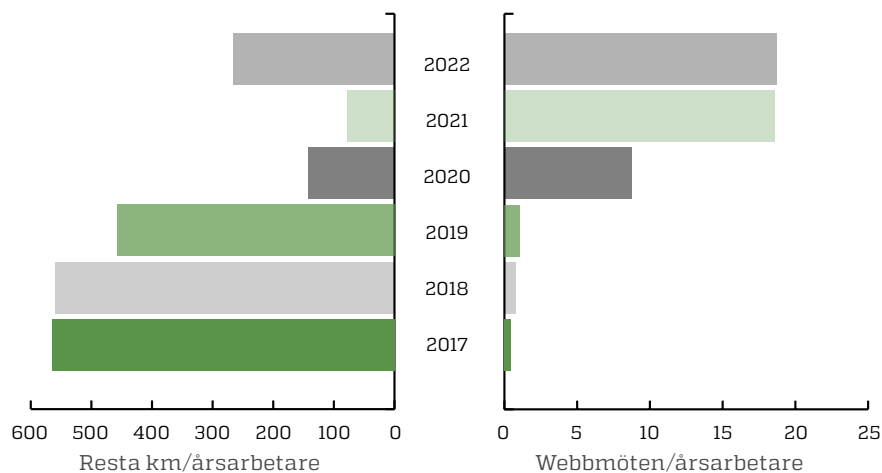
områdena energi, cirkularitet, kompetens och kommunikation. Händelserna i Ukraina ledde till restriktioner som gjorde att framför allt energifrågan lyftes fram, men då ur ett ekonomiskt perspektiv. Eftersom vi redan hade med frågan för året, så gällde det att fullfölja de fastighetstekniska åtgärderna och kommunicera det vi kan påverka genom dagligt beteende, att spara genom medvetna val. Vårt kretsloppsarbete har fortsatt att utvecklas. Genom verksamheten för arbetsintegrering cirkuleras en stor mängd inventarier.

Vi är ingen miljötung verksamhet men vi jobbar systematiskt med att minska de avtryck vi ändå gör



Årets mål och resultat

På vår näst största anläggning, Kurorten Mösseberg, hade vi som mål att minska fjärrvärmeförbrukningen med 10 procent och den fastighetsrelaterade elförbrukningen med 5 procent. Åtgärder i fastigheten i form av aggregatbyten för ventilation, armaturbyten till låg-energibelysning och punktvis förbättrad isolering har genomförts. Årets fjärrvärmeförbrukning är 15 procent lägre än fjolårets men måste värderas i ett längre perspektiv för att ge en objektiv bild.



Pandemin har ändrat våra resvanor. År 2022 reste vi 274 km/årsarbetare, jämfört med 565 km/medarbetare år 2017.

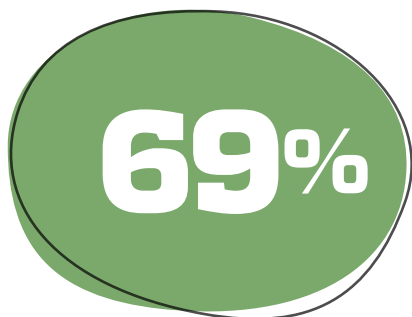
Även våra vanor gällande digitala möten har påverkats, fast i motsatt riktning. Antalet möten 2022 ligger på 18,84 jämfört med 0,43 under 2017

Kompetens och kommunikation i miljöarbetet är positiva miljöaspekter som vi arbetar med. 66 procent av verksamheterna har genomfört en aktivitet i samband med Earth Hour. 69 procent av våra verksamheter har miljödiplom och miljöpolicy uppsatt på strategiskt synligt ställe i verksamheten.

För vår cirkularitet av möbler och inventarier har vårt mål varit att hitta ett

första mått på vad som återanvänds och hur mycket. Nu har vi siffror på det och behöver sortera statistik och sätta nya mål för nästa år. Totalt har 1415 artiklar levererats till en ny verksamhet. Det beräknade begagnatvärdet är 133 825 kronor. 45 interna verksamheter, stödfunktioner och projekt har använt vår cirkularitetstjänst, liksom en extern systerorganisation.

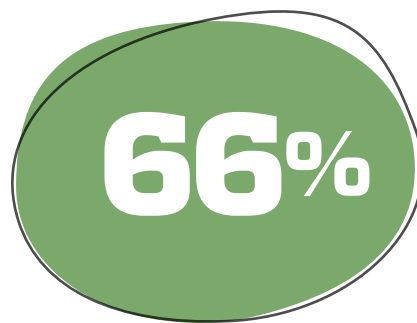
Vi fortsätter också att följa nyckeltal för tågresande och webbmöten, som ett led i att följa minskad miljöbelastning i form av fossila transporter. Historiskt kan vi se att tågresorna har ersatt de längre bilresorna och att webbmöten nu ersätter en stor del av fysiska möten dit vi tidigare reste med tåg.



Så många av våra verksamheter har miljödiplom och miljöpolicy tydligt placerade. Målet är 100 procent. Förra årets siffra är 60 procent.



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



Så många av våra verksamheter deltog och uppmärksammade Earth hour under 2022. Målet är att 50 procent ska delta.

Fjärrvärme- och elförbrukning på Bräcke diakonis fastigheter	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Fjärrvärmeförbrukning/m ² Kurorten Mösseberg	112	151	148	142	164	140
Elförbrukning/m ² Kurorten Mösseberg	116	118	113	101	103	105
Elförbrukning/m ² Bräcke rehabcenter Trekloverhemmet	127	124	125	116	111	114
Fjärrvärmeförbrukning/m ² Bräckeområdet, Göteborg	111	107	100	94	110	93
Elförbrukning/m ² Bräckeområdet, Göteborg	62	67	67	55	59	47
Restavfall/total avfallsmängd	51	47	48	48	46	37

Fler nyckeltal för effektiv resursanvändning

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

Vi är en idéburen stiftelse

Våra verksamheter finansieras huvudsakligen genom avtal med regioner och kommuner, men även genom gåvor, bidrag och utdelningar från privatpersoner, företag och stiftelser. För att kunna fortsätta vara en långsiktig aktör behövs en stabil ekonomi. Verksamheternas resultat mäts och utvärderas kontinuerligt mot uppsatta mål.

Under 2022 har vi gjort en uppdatering av vårt system för ekonomisk uppföljning och lagt till fler nyckeltal som är anpassade till respektive verksamhet. Det innebär att vi nu bättre än tidigare kan förstå våra verksamheter, dra rätt slutsatser och följa upp våra mål.

– På så vis kan man jämföra helt olika verksamheter med varandra och man kan också göra jämförelser från år till år. Nyckeltalen ger oss redskap som bidrar till en mer effektiv resursanvändning, säger Kristin Pölder, controller på Bräcke diakoni.

Ansvarsfulla inköp

Inköp är en betydande aspekt i hållbarhetsarbetet. Inom stiftelsen har vi en inköpsgrupp som arbetar med mål, strategier och årliga aktiviteter för att utveckla inköpsarbetet. Detta för att vi på bästa sätt ska kunna tillgodose verksamheternas löpande behov och samtidigt hushålla med stiftelsens resurser. Vi samarbetar med leverantörer som delar våra värde-

ringar, håller hög kvalitet och har ett brett hållbarhetsarbete.

Även när det gäller investeringar i till exempel fastigheter, möbler och inventarier arbetar Bräcke diakoni med effektiv resursanvändning. Under 2022 har vi gjort stora ombyggnationer av Västergården, som är ett gammalt funkishus på Bräckeområdet i Göteborg från 1950-talet. I stället för att riva och bygga nytt har vi satsat på att bevara det som kunnat bevaras. På så vis har vi minskat miljöpåverkan samtidigt som vi får behålla det som har ett arkitektoniskt värde.

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

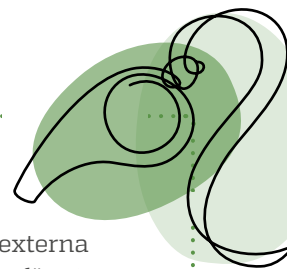
kring etik, ESG (Environmental, Social and Governance) och koldioxidavtryck. Med etik menar vi att vi inte vill placera kapital i bolag som inte överensstämmer med stiftelsens värderingar om ett medmänskligare samhälle.

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.

Visselblåsarfunktion

Vårt avvikelssystem används av både medarbetare och externa parter för att signalera om något inte står rätt till eller bara för att lämna synpunkter. Givetvis kan visselblåsaren vara anonym. Precis som inom den offentliga sektorn råder också meddelarfrihet, det vill säga att vem som helst har rätt att kontakta media för att uppmärksamma eventuella missförhållanden. Under 2022 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.

92%

Utfallet av Bräcke diakonis avtalsfölsamhet i utvalda kategorier ligger 2022 på 92 procent. Inför 2023 har vi ett mål på 95 procent.

56%

Bräcke diakoni har en fölsamhet till standardlistor på 56 procent. Målet för standardlistor är satt till 80 procent. Fölsamheten har ökat sedan föregående år men på grund av rådande världsläge har vi även under 2022 varit tvungna att köpa andra produkter än planerat.

Arbetsmiljön i fokus

Vi vill erbjuda våra medarbetare en god och säker arbetsmiljö och arbetar därför systematiskt med arbetsmiljöfrågorna. En sund arbetsmiljö är en förutsättning för oss att kunna behålla och rekrytera medarbetare. Det handlar om social hållbarhet.

Värdegrundsarbete

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

Andrum är en stödfunktion som har två diakoner anställda. De leder arbetet med värdegrunden som handlar om att skapa en medvetenhet hos alla om hur vi gör detta i våra dagliga små handlingar men också om att ta sig tid för reflektion kring vad vi gör och varför. Det sker i introduktioner, på arbetsplatsträffar, i grupphandledningar och så vidare.

Medarbetarundersökning

Vi använder medarbetarundersökning som ett verktyg för att skapa engagerade medarbetare. Undersökningen ger oss en överblick och förståelse för hur arbetsmiljön upplevs och en möjlighet att åtgärda riskfaktorer. Vi får också insikt i vilka faktorer som stärker vårt hälsofrämjande arbete. I årets undersökning deltog 749 medarbetare vilket

ger en svarsfrekvens på 73 procent. Resultatet är bättre på alla index och visar på ett stärkt ledarskap och ett ökat engagemang hos våra medarbetare. 85 procent uttrycker att man känner till organisationens värdegrund och kan identifiera sig med den. 89 procent uppger att de är motiverade och 81 procent är beredda att anstränga sig lite extra för att organisationen ska bli framgångsrik.

Tillbud och arbetsskador

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

Under 2022 rapporterades 246 tillbud och 92 arbetsskador. Fortfarande är andelen tillbud som orsakas av hot och våld hög (totalt 87) men det är en betydligt lägre nivå än under 2021 (totalt 134).

Vi fortsätter jobba med att stärka våra medarbetare med kunskaper i hur man hanterar situationer med hot och våld genom Durewallsmetoden. Det är en konfliktlämpande, lågaffektiv metod som bygger på ett etiskt förhållningssätt och innebär att både medarbetarens och den utagerandes välbefinnande står i fokus.

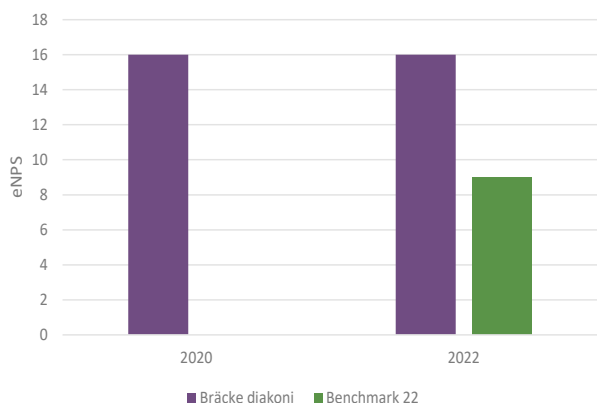
Kränkande särbehandling

Vår årliga uppföljning visar att 12 procent av våra medarbetare upplever sig ha blivit utsatta för kränkande särbehandling, mobbning, sexuella trakasserier eller annan diskriminering under året. Det är något högre än benchmark.

För oss är det självklart att ha nolltolerans och under 2023 kommer vi jobba med kompetenshöjning och dialog kring våra värderingar på arbetsplatsen. Alla ska veta vad man gör om någon upplever sig ha blivit utsatt för kränkning.

Ledarskap

Medarbetarenkäten visar att våra medarbetares motivation påverkas av det närmsta ledarskapet. För att stärka våra ledare och ge dem ett praktiskt stöd och en möjlighet att hitta nya vägar i sitt ledarskap har vi under året startat upp Bräcke ledarskapsprogram. Utbildningen baseras på en behovsanalys hos våra chefer och är framtagen i samarbete med St Lukas Stiftelsen. Programmet är sex dagar långt och baseras på ledarskapsmodellen Full Range Leadership. Samtliga chefer kommer att gå utbildningen.



Arbetsgivarvarumärke

Employee Net Promoter Score (eNPS) är ett index för att för att mäta arbetsgivarvarumärket. Indexet beräknas utifrån frågan hur sannolikt det är att de anställda skulle rekommendera organisationen som arbetsgivare. Även under 2022 hade Bräcke diakoni bra resultat på eNPS (16) vilket dessutom ligger betydligt högre än i motsvarade organisationer (Benchmark 2022 = 9).

Vår värdegrund

*Viljan att se,
kraften att förändra.*



Så många tillbud rapporterades in under 2022. Hur dessa fördelades kan avläsas av cirkeldiagrammet ovan. Under 2021 var motsvarande siffra 290.

Arbetsvillkor

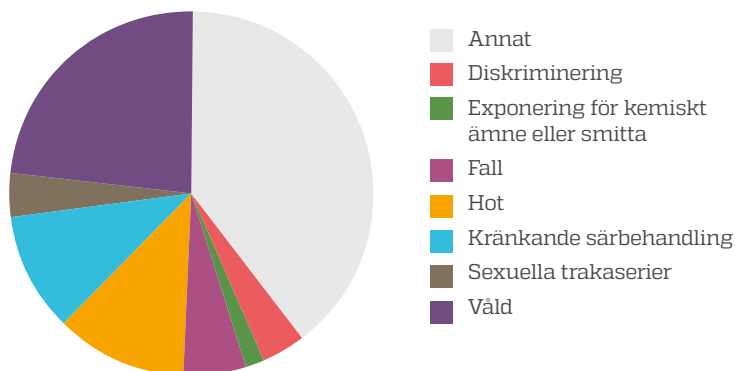
Goda arbetsvillkor är en förutsättning för att medarbetarna ska må bra och känna sig trygga i sin anställning. På Bräcke diakoni har vi kollektivavtal med Arbetsgivaralliansen. Vi har tjänstepension - ITP för tjänstemän och FORA för hotellmedarbetare.

Hälsofrämjande arbete

Vi arbetar utifrån tre perspektiv

- Ett **hälsofrämjande perspektiv**: för att stödja och utveckla medarbetarnas och organisationens resurser och kompetens
- Ett **förebyggande perspektiv**: för att kartlägga och hantera risker och förändringar, förhindra arbetsskador och sjukdom
- Ett **rehabiliterande perspektiv**: för att med hjälp av tidiga och aktiva insatser arbeta för återgång i arbete då sjukdom och ohälsa uppstår.

Inrapporterade tillbud



Vi samarbetar med dem vi finns till för

Vi medarbetare är grunden, vår främsta och mest värdefulla resurs. Men för att göra våra tjänster mer hållbara och i takt med tiden involverar vi de som själva är i behov av vård och omsorg – patienter, brukare, boende eller elever.

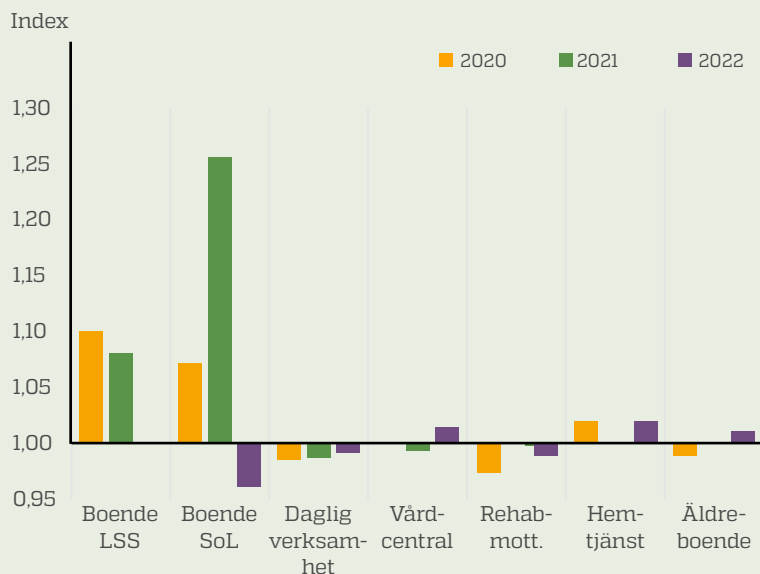
De vi möter har olika namn i olika verksamheter, men det som är gemensamt för dem alla är att de är experter på sig själva. Deras kunskap måste tas tillvara och för Bräcke diakoni är det självklart att därför jobba samskapande, det vill säga tillsammans med dem vi finns till för, när det gäller att utveckla våra verksamheter och det behov som uppstår i deras livssituationer. Därför involverar vi dem vi finns till för

i utvecklingen av vård- och omsorg. De sitter på kompetenser som om de tas tillvara, kommer många andra tillgodo. Som exempel involverar vi vårt patient- och brukarsäkerhetsråd i utredningar av allvarligare avvikelser.

Hur våra brukare, patienter, gäster och elever upplever oss får vi veta genom enkäter och uppföljningar. I diagrammet nedan presenteras resultat från de tre senaste årens nationella brukarunder-

sökningar 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. Resultat från patient- och brukarenkäterna är en del av underlaget för det fortsatta kvalitetsarbetet och nya kvalitetsmål. Mer finns att läsa i vår kvalitets- och patientsäkerhetsberättelse 2022.



Översikt över brukar/patientupplevelsen med hjälp av vårt index Diakoni i praktiken. *Under 2021 gjordes inga nationella brukarundersökningar inom hemtjänst och äldreboende och under 2022 hade vårt LSS-boende för få svarande.





Stora satsningar på minskad elförbrukning

Tre miljoner kilowattimmar. Så mycket förbrukar Bräcke diakoni varje år. Men med stora satsningar och gemensamma insatser har vi jobbat hårt på att minska energiförbrukningen under 2022. – Vi är så många på stiftelsen så effekten av att alla gör något blir enorm, säger Gustaf Lindman, fastighetschef.

Under året som gått har fastighetsavdelningen gjort en rad insatser för att minska på energiförbrukningen. Bland annat har de investerat i ventilationsaggregat med värmeåtervinning.

– Vi på Bräcke diakoni har högt uppsatta miljömål. Det har legat med i stiftelsens miljömål i flera år att byta aggregaten. Nu är det arbetet i full gång och kommer innebära avsevärt minskad energiförbrukning, eftersom den största energiboven för oss är värme, säger Gustaf Lindman, fastighetschef.

Vi värmer våra lokaler både via fjärrvärme som når ut till radiatorer samt via ventilationen. På flera håll har vi investerat i nya ventilationsaggregat med värmeåtervinning för att spara på energin.

– De moderna aggregaten går även att koppla upp så att de kan styras digitalt i stället för de vi har nu som man måste skruva på manuellt. På så vis kan vi styra våra flöden efter verksamhet och våra gäster får ett jämnare inomhusklimat. Att byta ut den här typen av aggregat är dyrt, därför är det ett arbete som pågår under flera år.

– Det kostar några hundra tusen per aggregat så vi tar det pö om pö. Vi har börjat med de som är mest illa åtgångna, hittills har vi satt in nya aggregat i Falköping och i Göteborg, säger Gustaf Lindman.

En annan åtgärd som gjorts för att minska på energiförbrukningen är att många ljuskällor har bytts ut till energisnålare alternativ.

– Vi håller successivt på att byta till LED-lampor. I år har vi vid ett par tillfällen gjort större omtag och bytt flera armaturer samtidigt, säger Gustaf.

På de ställen där det går har även närvarostyrning satts in så att lampor inte ska stå och lysa när ingen är på plats.

– Vi sätter närvarostyrning eller liknande när vi byter belysning. Men att göra det på befintlig belysning är en enorm investering och ibland knappt ens görbart. På vissa ställen är det helt enkelt för dyrt, det kan vara upp till 40 års återbetalning.

Gustaf Lindman har räknat ut att varje lampa som står tänd över natten drar nästan två kronor om det är en glödlampa. För LED-lampor blir motsvarande kostnad omkring 20 öre.



– Det är svårt att uppskatta hur många lampor vi har inom hela stiftelsen, men ponera att vi har åtminstone 5000 stycken. Om vi säger att alla de var glödlampor och att de stod tända ett dygn blir den totala kostnaden ungefär 9000 kronor per dygn. Det blir över tre miljoner på ett år.

Förutom fastighetsavdelningens åtgärder har alla anställda på Bräcke diakoni uppmanats att dra sina strån till stacken för att minska på energiförbrukningen. Både för miljöns skull och för att elpriserna under året skjutit i höjden. Bland annat har Gustaf Lindman skickat ut tips på hur man undviker onödig elförbrukning genom att till exempel dra ut sladdar till laddare och att släcka lampan efter sig när man går hem för dagen.

En dator i viloläge drar ungefär lika mycket som en tänd LED-lampa. Vi på Bräcke diakoni har ungefär 600 datorer i gång varje dygn. Om alla datoranvändare drar ur sladden när de går hem skulle

energiförbrukningen minska med drygt 49 000 kronor per år.

Redovisade siffror har vi kommit fram till genom egna beräkningar av den utrustning och energiförbrukare som vi faktiskt har.

– Vi är 1600 anställda. Om alla gör någonting så blir den sammanlagda effekten enorm, säger Gustaf Lindman.

Tycker du att personalen är bra på att tänka energisnålt?

– Ja, det tycker jag. Många tänker på det mer som privatperson och då har de tänkt snarlikt på jobbet.

Han poängterar dock att de vi finns till för inte ska ta skada av att vi som anställda försöker dra ner på elkonsumention.

– Ibland går energibesparingen stick i stäv med verksamhetens art. Det går till exempel inte att ha för lågt inomhusklimat på våra äldreboenden. Vi måste alltid se till boendes välmående i första hand.



Göteborg den 20 april 2023

Barbro Fridén
Ordförande

Jan Edgren

Göran Albertson

Johan Lövrup

Gunilla Nilsson

Carita Brovall

Helene Mellström
Direktor/VD

Anders Wejryd

*Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten
har avgivits den 20 april 2023*

Klas Björnsson
Auktoriserad revisor

Revisorns yttrande 2022

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

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för räkenskapsåret 2022-01-01—2022-12-31 på sidorna 29–47 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

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

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

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.
Göteborg den 20 april 2023

Klas Björnsson
Auktoriserad revisor