



Hopp inför nytt sekel

*Ett
medmänskligare
samhälle*



Innehåll



4 Vår direktor har ordet

7 Om oss

8 Axplock från året

10 Hänt i våra verksamheter

16 Våra fokusområden

18 Diakoni i praktiken

20 Stolta och engagerade medarbetare

22 Tillit och lärande

25 Ansvar för gemensamma resurser

26 Organisation och ledning

29 Vår hållbarhetsrapport

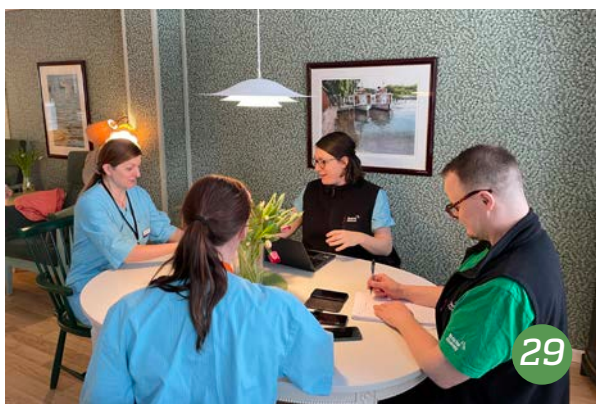
49 Ekonomisk redovisning

69 Revisionsberättelse

72 Styrelsen

73 Stadgar

74 Vi är också med



Bräcke diakoni

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

Redaktör

Martina Liljedahl
Bräcke diakoni

Formgivare

Pernilla Jonsson

Ansvarig

Maude Kardell Wahlbäck
Bräcke diakoni

Omslagsfoto

Josefina Norman



”Vi har mycket att lära av historien”

Året har varit en tid för återblick, reflektion, firande och planering. Bräcke diakoni grundades 1923 utifrån ett engagemang att hjälpa utsatta människor. I dag, 100 år senare, driver vi olika vård- och omsorgsverksamheter i vår tids samhällskontext, samtidigt som vi rustar oss för framtiden.

Till en början sysslade vår organisation med utbildning av diakonissor, den tidens distriktsköterskor och församlingens socialarbetare som gjorde hembesök till sjuka, fattiga och behövande. Bakgrunden till bildandet var att man såg att samhällets insatser inte räckte till. När nya behov sedan uppmärksammades skapades nya lösningar.

En av våra styrkor som idéburna är att vi snabbt kan ställa om. Oavsett om det handlar om att starta nya verksamheter eller ge stöd till nyanlända flyktingar. Periodvis minskar behoven och efterfrågan och då måste verksamheter avvecklas. Så har stiftelsen fungerat under de senaste 100 åren, och det känns tryggt att veta att omställning är en naturlig del av vår utveckling och att vi inte ska vara rädda för förändringar.

Vi har alla mycket att lära av vår historia och ibland är det nyttigt att stanna upp och se tillbaka. Det har vi gjort i år, på olika sätt. Vi har firat 100 år tillsammans, men vi har också lagt planer för framtiden för vi står inför många utmaningar som vi gemensamt måste lära oss att hantera.

Bräcke diakoni har fortfarande viljan att se behoven och kraften att förändra. Det behövs för att vi ska nå vår vision om ett medmänskligare samhälle. Stort tack till alla som bidragit till att förverkliga stiftelsens uppdrag under året!

*Helene Mellström
Direktor/VD*



Vi finns nu på 10 orter runt om i mellersta Sverige.

Våra fokusområden

Med utgångspunkt från vår värdegrund



Diakoni i praktiken



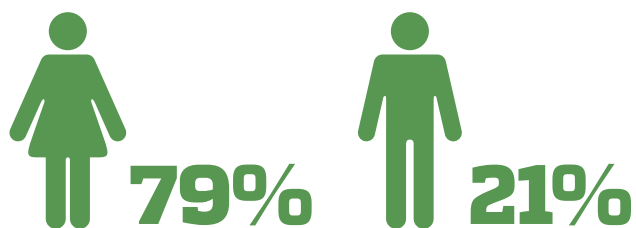
Tillit och lärande



Ansvar för gemensamma resurser



Stolta och engagerade medarbetare



Vår verksamhetsidé

”Vård och omsorg utan vinstsyfte, byggd på viljan att se och kraften att förändra”

Vår vision

Ett medmänskligare samhälle

Vår vision är ledstjärnan i vårt strategiska arbete.



Driftsform
Stiftelse

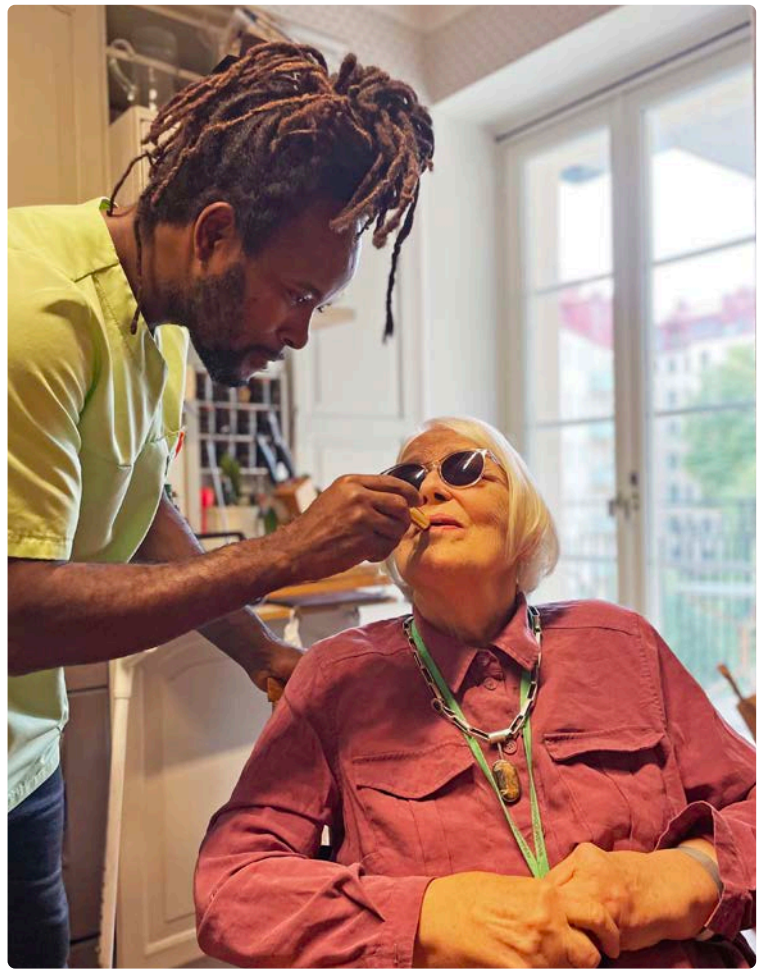
Startår
1923

Antal medarbetare
1160



40

Vi driver idag ett 40-tal verksamheter



Viljan att se och kraften att förändra

Vi är Bräcke diakoni, en idéburen 100-årig stiftelse, men även en innovativ välfärdsaktör. Vi har viljan att se den enskilda människan och hennes behov samt kraften att förändra, i litet som stort. Vi finns här för dig och för dem du bryr dig om. Men också för att göra hela samhället lite medmänskligare.

Viljan att se...

Organisationen grundades för 100 år sedan i Göteborg på initiativ av biskop Edvard Rodhe som ett slags välfärdsprojekt i en tid där varken samhället eller kyrkan gjorde tillräckligt för att möta behoven hos människorna i Västsverige. Många var fattiga och saknade tillgång till basal sjukvård. Utbildning för diakonissor, den tidens distriktssjuksköterskor, blev svaret för att motverka detta.

Men diakonissorna gav inte bara vård. De läste för barn och fungerade som kuratorer för vuxna. De såg hela människan i sin livssituation. Det gör Bräcke diakoni än idag som en av landets största idéburna utförare av vård och omsorg. Vi värdesätter fortfarande de vardagliga mötena och relationerna.

Och vi är övertygade om att varje människa har en inneboende kraft att förstå, hantera och skapa mening i sin livssituation – oavsett om den är patient på en vårdcentral, bor på ett vård- och omsorgsboende eller är deltagare i en daglig verksamhet.

Men ibland behöver man någon att hålla i handen, bitvis behöver man bli buren. För oss är det detta som diakoni handlar om. Att se och stå till tjänst för sin medmänniska.

...och kraften att förändra

Att bidra till ökad kunskap genom såväl utbildning som utveckling av metoder är viktigt för organisationen än idag. Det ger kraft att förändra. Det gör också engagemang. Genom sitt yrkeskunnande och

engagemang kan våra medarbetare ge stöd till människor i olika livssituationer och som organisation är vi med och påverkar samhällsutvecklingen. Vi lyssnar på dem vi finns till för och har ett nära samarbete med brukarorganisationer. Genom att synliggöra människors behov och utveckla nya metoder kan vi fylla glapp i samhällssystemen och bygga broar mellan olika utförare av vård och omsorg.

Som stiftelse drivs vi av en vilja och vision om ett medmänskligare samhälle, inte av att göra vinst. Vi återinvesterar våra överskott i våra verksamheter så att vi kan fortsätta förbättra livet för fler människor, utveckla våra arbetssätt och möta nya behov. Eller kort och gott, finnas till för fler.

Nedslag på tidslinjen

2023 blir ett år att minnas i Bräcke diakonis historia. 100 års-jubiléet har uppmärksamrats och firats på många sätt och sätter tonen för året



"Vår dokumentär "Leva tills jag dör" visas på TV

I januari kom filmen "Leva tills jag dör" ut på SVT Play. Vi är partners till produktionsbolaget Film and Tell, ihop med bland annat Ersta diakoni och Tre stiftelser. Med filmen vill vi ge en positiv bild av äldreomsorgen samt öppna upp för reflektion och utveckling.



Filmpremiär för filmen om oss

Vår film "Medmänskliga möten - hela livet" hade premiär som en del i vårt 100-årsjubileum. Den 2,5 minuter långa filmen visar fina ögonblick från våra många verksamheter. Producent: Vingaland film

JAN

FEB

MARS

APRIL

MAJ

JUNI

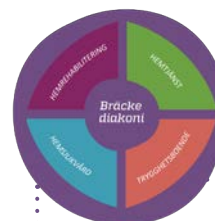
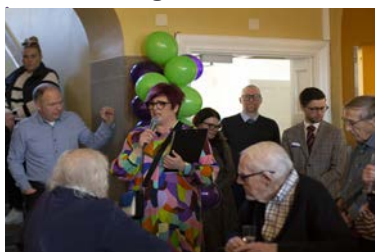
Ny bok om Bräcke diakoni

I mars lanserades boken "Viljan att se, kraften att förändra – Bräcke diakoni under 100 år". Boken är skriven av Per Eckerdal, tidigare direktor på Bräcke diakoni och biskop i Göteborg. Den handlar om Bräcke diakoni och samspelet med samhället under 100 års tid.



Ny filial i Jönköping

Vi invigde vår filial Lindgården i Jönköping i april. Vi visade filmen Leva tills jag dör, följt av ett kort samtal kring utmaningar och ljusglimtar inom äldreomsorgen.



Vi tredubblar vår äldreomsorg i Linköping

I maj tog vi ett helhetsgrepp om Linköping och öppnade vår hemtjänst, hemsjukvård, hemrehabilitering, trygghetsboende, träffpunkter, lunchservering och minigym i Linköping. Vi är en av fyra utförare inom den nya områdesbaserade äldreomsorgen.



Nytt hem på webben

I juni lanserades vår nya hemsida. Tillsammans med Wilson Creative togs en modern hemsida fram som är anpassad till våra besökare.



Invigning av Mösseberg camping

I maj invigdes Mösseberg Camping med bland annat tipspromenad, frisbeegolf och fika. Med ytterligare en anläggning i Falköping stärker vi våra mötesplatser.

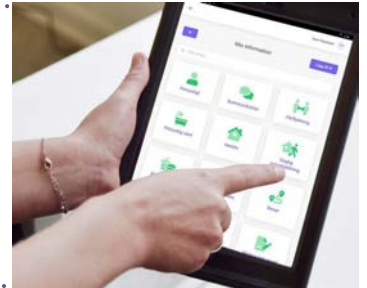


Firande på Göteborgs-Operan med partners

Vi bjöd in till 100-årsfirande på Göteborgsoperan. På plats var omkring 140 personer; samarbetspartners, politiker, medarbetare och andra, för att fira. Mingel och hyllningar blandades med musik från Solteaterns rockorkester, daglig verksamhet Falkenberg, och operasång.

Appar slås ihop till nya Rättvisat

I december slogs våra två appar RättVisat och Reda ihop till en. Nu är det en digital informationspärm och ett kommunikationspass i ett!



Nytt äldreboende byggs på Värmdö

Vård och omsorgsboendet Pilhamns gårdar är under byggnation och ska stå klart hösten 2024. Det blir det fjärde boendet som vi driver i egen regi i Stockholmsområdet. I somras restes stommen på Ingarö.

JULI

AUG

SEP

OKT

NOV

DEC



Stort kalas i Bräcke park

I september bjöd vi in allmänheten till parkfest i Bräcke park, en del av vårt 100-årsjubileum. Det blev en lyckad tillställning där vi tillsammans med sponsorer bjöd omkring 1 000 besökare på en dag fylld med aktiviteter och minnen.

Treklöverhemmet avvecklas

I början av juni fattades beslutet att avveckla rehabcentret i Ljungskile. I december blev det klart att vi kommer kunna ta emot patienter för neurologisk rehabilitering, på rehabcenter Mösseberg istället.



Uppskattade personalfester

Under hösten hölls tre personalfester, i Göteborg, Stockholm och Falköping, som en del av vårt 100-årsfirande. Festerna bjöd på hyllningar, tal, musik, dans och god mat och var mycket uppskattade bland medarbetare.

Omtag och nysatsningar

Kostnadsökningar skapar orosmoln, men de positiva trenderna finns och planen framåt är tydlig. Vi ska finnas till för fler. På vägen dit sker både avvecklingar, omsatsningar och nysatsningar.

Kostnadsökningarna i samhället påverkade Bräcke diakoni 2023. Inflationen tog fart. Samtidigt räknades inte våra avtal upp så att det motsvarade de ökade kostnaderna.

– Vi har arbetat på många fronter för att sänka våra kostnader men de generella kostnadsökningarna har varit ännu större och högre än vad vi budgeterat. En positiv sak är ändå att vi lyckats minska kostnaderna för inhyrd personal jämfört med förra året, säger Erik Andersson.

Han är driftchef för Bräcke diakoni och ytterst ansvarig för den dagliga driften av alla vård- och omsorgsverksamheter.

En tydlig trend i omvärlden och inom Bräcke diakoni är att det blivit allt svårare att rekrytera legitimerad personal. Därför har stiftelsen under året startat ett särskilt rekryteringsteam som stöttar chefer i rekryteringen.

HR-avdelningen arbetar också tätt tillsammans med kommunikationsavdelningen med att stärka arbetsgivarvarumärket.

Omsorgen för äldre växer

Stiftelsen antog 2018 en strategi för tillväxt. Under året togs ett viktigt kliv på den resan då Bräcke diakoni som en av tre utförare vann en stor upphandling inom äldreomsorgen i Linköping. Stiftelsen har nu ett helhetsuppdrag för hemtjänst, hemsjukvård, hemrehabilitering och trygghetsboenden.

– Själva tänket med ett helhetsuppdrag går helt i linje med hur vi på Bräcke diakoni vill jobba. Vi utgår från den enskilda personens behov när vi jobbar i



Vi ser en tydlig trend i att det blivit svårare att rekrytera legitimerad personal

team, bygger vårdkedjor och samskapar, säger Erik Andersson.

Under sommaren restes stommen på stiftelsens kommande vård- och omsorgsboende Pilhamns gårdar på Ingarö, i Värmdö kommun. I Jönköping öppnade vi en ny vårdcentralsfilial till vår populära vårdcentral Lokstallarna.

Minskade underskott

De senaste åren har vi arbetat hårt med att vända ett flerårigt negativt resultat,

delvis en konsekvens av kraftig expansion. Vi har lyckats genom att se över våra processer, arbetssätt och systemmiljöer. Vi har även synat de verksamheter som under lång tid gått med underskott och som vi inte lyckats vända.

Som en följd av detta beslutade styrelsen i juni 2023 att stänga Treklöverhemmet i Ljungskile som i många år bedrivit neurologisk slutrehabilitering, men under åren fått allt färre remisser.

Beskedet väckte stor oro bland patientgruppen och glädjande nog fick vi i december klartecken att flytta avtalet till rehabcenter Mösseberg för att ta emot samma patientgrupp där första kvartalet 2024.

– Det har varit svåra processer där vi lagt mycket tid och arbete för att det ska landa så bra som möjligt, säger Erik Andersson.

Ny webb och IT-support i egen regi

I övrigt har 2023 präglats av förberedelser för ett nytt ekonomisystem som kommer samordna fler av våra nuvarande system och underlätta för många.

Vi har tagit tillbaka IT-supporten som nu drivs i egen regi, vilket gett positiva synergieffekter. Vi har lanserat en ny hemsida som är bättre anpassad för våra besökare och som bättre visualiserar och beskriver vad vi gör i våra verksamheter.

Förutom allt detta har vi förstås också firat vårt 100-årsjubileum!

– Vi står väl rustade för nästa sekel, avslutar Erik Andersson.



• KORT FRÅN DRIFTOMRÅDENA

Ny organisation i driften

En omorganisation av Bräcke diakonis driftområden gjordes under 2023. Alla verksamheter med specialistvård samlades i ett driftområde, hemtjänst i ett och vård- och omsorgsboenden i ett. Dessutom lades alla verksamheter som rör funktionsstöd i ett och samma.

Vårdcentralerna utgör fortsatt ett eget driftområde men har liksom alla driftområden fått nytt namn som tydligare beskriver verksamheterna inom området. Mer om den nya organisationen finns att läsa under Organisation och ledning.

Vård och omsorg för äldre

Som en följd av omorganisationen av driftområdena påbörjades arbetet att se över helheten i Bräcke diakonis vård- och omsorgsboenden. Vi säkrar samtidigt upp att vi arbetar på samma sätt och kommunicerar stiftelsens boenden mer likartat.

Vård- och omsorgsboende Reimers-

holme påbörjade en utvecklande resa i början av år 2023. Boendet gick från ett flertal utmaningar till välfungerande

Det finns ett otroligt engagemang och vilja

under samma chef. Ett öppet klimat, teamarbete inom verksamheten, men också inom stiftelsen med stöd från olika professioner är några framgångsfaktorer, enligt Maria Persson, driftområdeschef.

– Vi har ett öppet klimat inom verksamheterna i vårt driftområde och inom Bräcke diakoni. Det är så fantastiskt hur alla runt omkring bara ställer upp. Det finns ett otroligt engagemang och en otrolig vilja i vårt driftområde och i

organisationen, säger hon.

Under året har även stort fokus lagts på kommande vård- och omsorgsboende för personer med kognitiv sjukdom (demens) på Ingarö i Värmdö kommun. Platserna har upphandlats genom en ny form av upphandling inom äldreomsorg, så kallat dynamiskt inköpssystem.

Vård och omsorg i hemmet

1 maj fick vi helhetsansvar för hemtjänst, hemsjukvård, hemrehabilitering och trygghetsboenden i ett av fyra geografiska områden i Linköping. På boendena finns även kök, serveringar och träffpunkter för äldre. Behoven hos dem vi möter står i centrum och Bräcke diakonis medarbetare arbetar i team i olika professioner runt omkring för att stödja, vårda och ge omsorg.

– Att arbeta så här ger enorma möjligheter att gå samman för att lösa utmaningar, men vi tror också att det ger den



bästa servicen och omvårdnaden, säger Elinore Lissledal, som är driftområdeschef. Bräcke diakoni är den enda aktören inom den nya modellen som infört en en särskild larmgrupp som svarar på alla larm.

– Det blir en tryggare planering för medarbetarna slipper avbryta sina insatser för att ta larm. Samtidigt blir de som jobbar i larmgruppen experter på att kontrollera larm. Men vi behöver hantera de problem som vi har identifierat nu för att det ska bli fullständigt tryggt och säkert.

Efter kommunens ombyggnation på ett av trygghetsboendena i Linköping öppnade vi i oktober också vårt tillagningskök som levererar mat till såväl serveringar som matlådor och feedbacken har varit mycket positiv.

I Göteborg har hemtjänsten ökat antalet timmar under året och antagit en plan för att växa. Samma positiva utveckling ses i Alingsås, där allt fler kunder söker sig till oss.

Primärvård

Under året har alla vårdcentraler kommit i gång med patientråd. En grupp patienter träffar regelbundet ledningen för vårdcentralen, i syfte att öka deras delaktighet i vårdens och verksamhetens utformning. Patientråden har lett till att flera konkreta förbättringsåtgärder kunnat genomföras.

– Det kan vara att patienter lyfter saker med oss, tex “när man kommer till väntrummet är det viktigt för mig att...” Samtidigt kan vi komma med idéer som vi skulle vilja implementera och få del av patienternas tankar, säger Frida Perciwall-Mattsson, driftområdeschef.

Bräcke diakoni har arbetat långsiktigt och strategiskt med att minska andelen inhyrd personal och nu ser vi att den minskar kraftigt. Ett eget skrivteam har ersatt inhyrda läkarsekreterare och genom att engagera fler läkare i utvecklingen av våra vårdcentraler har vi kunnat anställa fler fasta läkare.

Bräckes prisbelönta mobila hälsoteam avvecklades vid årsskiftet då antalet asylsökande minskat och uppdrag för andra utsatta grupper i samhället inte prioriterats på samma sätt av politiker



och beslutsfattare som tidigare.

I Region Jönköping gick vi under året över till 1177:s digitala vårdtjänst. Bräcke diakoni som utvecklat en egen patientanpassad digital tjänst, Bräcke digital kontakt, har tillsammans med en rad andra utförare invänt mot att fler regioner inför 1177 då tekniken inte är tillräckligt utvecklad för att möta patienternas behov.

Rehabilitering och specialistvård

Under året flyttades Bräcke hospice Helhetsvården till det nya driftområdet Rehabilitering och specialistvård. Under året har stora resurser lagts på att rekrytera nya medarbetare, arbeta ihop det nya teamet och renovera lokalerna. Efter en tillfällig stängning över sommaren öppnades Helhetsvården igen i september och i slutet av året såg utvecklingen positiv ut.

En permanent stängning blev det däremot för Bräcke rehabcenter Treklöverhem-

met som tog emot de sista patienterna för neurologisk rehabilitering i september. I december blev det dock klart att vi får flytta över avtalet med Västra Götalandsregionen till Rehabcenter Mösseberg. Planen är att verksamheten ska vara i gång från i första kvartalet 2024 efter att lokaler anpassats och byggts om.

Mer positivt var det för rehabmottagningarna 2023.

– Vi såg också ett ökat inflöde till våra rehabmottagningar. Det ger bra förutsättningar för framtiden säger Veronica Morales, driftområdeschef.

Bräcke Arbetsintegrering har planerat för ytterligare utökning av verksamheten 2024. Samtidigt väntas Arbetsförmedlingens beslut i år, att inte placera personer utan upphandling, påverka oss och andra idéburna aktörer negativt under 2024.

Funktionsstöd

Två driftområden slogs ihop under en chef som en del av den nya organisationen. Det



ger flera fördelar att ha alla verksamheter som lyder under Lagen om stöd och service, LSS, samlade.

Under året har vi arbetat med att ta fram en gemensam plattform för dessa. Tillsammans med forskare har vi också tagit fram ett gemensamt koncept för att säkerställa att alla våra medarbetare har samma grundläggande kunskaper.

– Det ger en trygghet för brukare och medarbetare och förbättrar samarbetet mellan olika yrkesgrupper när man får ett gemensamt språk, säger Birgitta Niste, driftområdeschef för Funktionsstöd.

Falkenbergs kommun tog tillbaka sina dagliga verksamheter i egen regi under året. Dessa överlämnades i november med målet att minimera påverkan på deltagarna, och det lyckades.

På Bräcke daglig verksamhet Hammarby introducerades många nya aktiviteter som blev väl mottagna och i Bräcke daglig verksamhet i Göteborg ökade antalet deltagare och verksamheten planerar för

ytterligare utökning 2024.

2023 fick även vår förskola Stegen för konduktiv pedagogik fler platser, medan den vanliga förskolan Spåret avvecklades. Samspelet mellan de båda förskolorna bedöms inte lika viktigt längre medan efterfrågan på fler platser för barn med rörelsehinder är hög. Även korttidsboendet Östergården avvecklades.

– Vi ser en trend att färre familjer beviljas korttidsvistelse och för allt kortare tid och därför var det svårt att driva korttidsboendet vidare, säger Birgitta Niste.

Efterfrågan på korttidsplatser för personer med psykiska funktionsnedsättningar med komplexa behov har däremot ökat vilket gynnat Bräcke psykiatriboende Mellangården.

Verksamheten Personligt ombud har aktivt arbetat med politiska kontakter för att belysa hur förutsättningar och tillvaro för personer med psykisk ohälsa påverkats av samhällsförändringar och besparingar.

Under 2023 förlängdes det idéburna

partnerskapet (IOP) med Göteborgs stad och andra idéburna organisationer där flyktingar från Ukraina erbjuds boende och mervärdesinsatser.

De över 100 personerna som bor hos oss har etablerat sig med jobb och skola. Vi har hjälpt flera personer till arbete inom våra verksamheter och stöttat direkt med mat och kläder.

Fastighet och hotell

Arbetet med hållbarhet och energibesparingar i vårt fastighetsbestånd i Göteborg har fortsatt 2023. En lyckad tvåårsbesiktning av kvarteret Leffler genomfördes. Bräcke förskola Stegen byggdes om, liksom lokalerna för vårt hunddagis TriBus.

– Vi har även jobbat mycket med strukturell utveckling av lokaler för våra verksamheter i Bräcke park i Göteborg, säger Gustaf Lindman, fastighetschef.

Efter en skatteutredning bildades tre nya fastighetsbolag i stiftelsen för framtida förvaltning och utveckling av fastigheter, något som bedöms underlätta för så väl vår fastighetsutvecklingen som utvecklingen av hela stiftelsen.

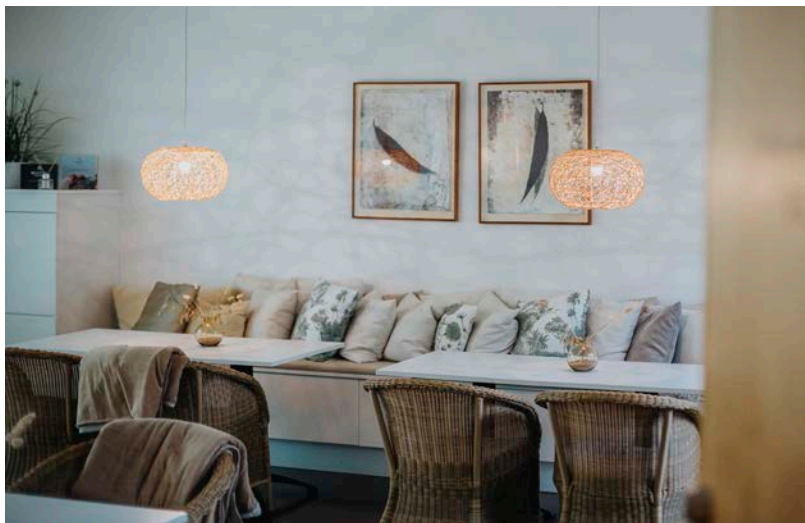
Treklöverhemmet i Ljungskile stängdes under året och fastigheten såldes. Samtidigt påbörjades ombyggnation och anpassning av lokaler på Rehabcenter Mösseberg och Mössebergs kurort för att kunna ta emot patientgruppen där 2024.

Under 2023 har satsningen på våra mötesplatser varit tydlig. Alla rum på Hotell Falköping har renoverats och i våras tog vi över Mösseberg camping från Falköpings

kommun för att kunna erbjuda ännu fler boendeanternativ.

Utvecklingen av beläggningen var under våren positiv för att gå tillbaka något under hösten. I november anställdes en

försäljnings- och marknadschef som ska arbeta för att locka gäster till alla tre mötesplatserna i Falköping; Mössebergs kurort, Mösseberg camping samt Hotell Falköping.



Strategiarbete som involverar alla

2018 antogs en strategi för tillväxt, som innebär att Bräcke diakoni vill göra mer för fler. Det handlar inte bara om att starta nya verksamheter utan också om att utveckla de verksamheter som finns och utveckla arbetssätt.

Utvecklingsarbetet utgår från fyra väl förankrade fokusområden. Arbetet med dessa sker på olika nivåer i stiftelsen – från styrelsen till enskilda verksamheter.

Med utgångspunkt i fokusområdena har varje ledningsgrupp tagit fram idéer om hur de vill jobba. Dessa har sedan omsatts i praktiken genom till exempel arvsfondsprojekt och förbättringsarbeten i verksamheterna.

Korta beslutsvägar och en kultur där idéer uppmuntras och tillåts testas är viktiga ingredienser för att lyckas skapa engagemang bland medarbetarna och få

till förändringar. En annan viktig del av strategiarbetet har varit att se över arbetssätt och interna processer med syftet att bygga en stabil grund för framtiden. Även här har medarbetarna varit delaktiga och kommit med idéer på hur organisationen kan jobba smartare och mer effektivt.

Helene Mellström, direktor, lyfter en annan viktig funktion som fokusområdena har:

– Det handlar också om att reflektera över vad vi redan gör inom fokusområdena och som utmärker oss som idéburen aktör.

Varje år samlas Bräcke diakonis alla chefer för att reflektera och lära tillsammans. I år fick varje driftområde berätta om olika arbetssätt som synliggör fokusområdet Diakoni i praktiken.

– Att lyfta våra fokusområden på det här sättet tror jag skapar en stolthet bland medarbetarna. De beskriver vilka vi är som organisation och hur vi arbetar, säger hon.

På följande sidor ges en fördjupning i hur vi jobbat kopplat till de olika fokusområdena under året.





FOKUSOMRÅDE:
Diakoni i praktiken

Vi fortsätter att...

...möta människor. Äldre, barn, personer med funktionsnedsättning och andra som har behov av vård och omsorg. Våra insatser är samskapade med de vi finns till för. Som medarbetare och organisation bidrar vi till integration, på våra arbetsplatser och i våra lokaler men även i samhället.

...se behoven i samhället och göra något åt dem, genom nya verksamheter men också med hjälp av nya metoder och ny teknik, som gör livet bättre för dem vi finns till för.

...vara en ansvarstagande samhällsaktör. Vi säger till när vi ser behov som inte är tillgodosedda och vi är röstbärare åt dem vi möter som inte själva blir hörda.



FOKUSOMRÅDE:
Tillit och lärande

Vi är en...

...lärande organisation där vi delar kunskap med varandra och arbetar med ständiga förbättringar. Vi skapar tillit genom att tydliggöra ömsesidiga förväntningar och ansvar och tar vara på medarbetares kunskap om den enskilda situationen.

...kunskapsbaserad organisation där kompetensutveckling sker kontinuerligt. Som delägare har vi ett nära samarbete med vår högskola men även med andra lärosäten. Tillsammans tar vi fram forskningsbaserad kunskap som sprids i våra verksamheter och i vår omvärld.

...innovativ organisation där vi utifrån behoven i samhället utvecklar nya former av välfärdsinsatser, både i våra verksamheter och tillsammans med andra.



FOKUSOMRÅDE:
Stolta och engagerade medarbetare

Vi skapar...

...möjligheter för att alla medarbetare ska kunna utveckla sina färdigheter och förmågor, förbättra sina kunskaper och använda dem i nya sammanhang.

...hälsofrämjande arbetsplatser där människor trivs och mår bra. Det leder till att våra medarbetare känner stolthet över att jobba på Bräcke diakoni och vill vara kvar länge. Nya medarbetare väljer oss för att vi är en attraktiv arbetsgivare.

...strukturer för lyssnande och tar vara på varandras engagemang. Alla ska vara delaktiga i att utveckla vår arbetsplats. För vi är alla Bräcke diakoni.



FOKUSOMRÅDE:
Ansvar för gemensamma resurser

Vi bidrar...

...genom vårt arbete till ett hållbart samhälle – miljömässigt, socialt och ekonomiskt.

...till effektiva processer genom förbättrade arbetssätt, digitalisering och samarbete mellan verksamheter och stödfunktioner.

...med nya verksamheter som skapar utrymme för synergier och svarar an på samhällets behov.

...med en sund ekonomi och tar ansvar för våra egna och andras resurser och åtgärdar ekonomiska underskott. Vi förvaltar våra befintliga fastigheter strategiskt och utvecklar nya.



Nära relationer viktigt på Västergården

Att se människan och inte sjukdomen är viktigt för medarbetarna på Bräcke vård- och omsorgsboende Västergården. Här vill man skapa nära relationer med boende för att kunna ge dem en trygg och meningsfull sista tid i livet

– Inom området vi jobbar i har jag ofta hört uttrycket att man ska hålla distans, men här fäster vi oss vid våra boende och det finns mycket kärlek. Därför blir det så bra, säger Marie Fredsdotter, verksamhetschef på Västergården.

Boendet riktar sig till yngre personer med kognitiv sjukdom (tidigare kallad demenssjukdom). De flesta som flyttar in är runt 60 år och har ofta andra behov än äldre som drabbas av kognitiv sjukdom. Det finns också ett större stigma kring yngre personer med kognitiv sjukdom och de är även ofta mer medvetna om att de är sjuka, berättar Marie Fredsdotter.

Dödligheten är 100 procent och som yngre vet du att du kommer att förlora dig själv på vägen. Det är väldigt skrämmande och många frågar sig varför de har drabbats.

”Alla individer är olika”

När en person fått en plats på Västergården läggs stor vikt vid att lära känna personen. Personalen gör hembesök och träffar anhöriga. Man ställer frågor om allt från hur han eller hon vill ha sitt kaffe till vad man tycker om att prata om.

– Det finns många varianter av kognitiv sjukdom och alla individer är olika.

Vi måste se att de har förmågor, resurser och visdom inom sig.

På Västergården strävar personalen efter att vara tillåtande och aldrig döma eller värdera. Istället försöker man se varje persons egenskaper och hitta sådant som kan motivera dem. Tanken är att de

Personalens arbete är också om att hålla handen, sitta ner och prata

boende ska kunna leva ett så vanligt liv som möjligt, exempelvis åka och handla, baka, promenera eller bada i havet på sommaren. Personalen fungerar som nycklar som kan öppna dörrar till olika aktiviteter, säger Marie Fredsdotter.

Nu bor två personer här som levt med hästar hela sitt liv. Då får de fortsätta med det och varje onsdag åker de och rider. Samtidigt gäller det att hela tiden hitta en balans mellan aktivitet och vila.

– Personalens arbete handlar också om att hålla handen, sitta och prata och aldrig ha bråttom. Vi finns här och vi förstår att

de sörjer och behöver oss, det gäller även anhöriga. Vi ser människor som lider och vi bryr oss. Jag upplever att det finns större utrymme för det inom Bräcke diakoni än ställen där jag arbetat tidigare, säger Marie Fredsdotter.

Vill vara röstbärande

Hon betonar att det är viktigt att även anhöriga känner sig trygga. Många vill vara involverade och på Västergården är man mån om att anhöriga alltid ska känna sig välkomna. Många av dem som flyttar in på boendet bor där tills de går bort och för personalen är det en viktig uppgift att se till att de anhöriga känner att det blir ett fint avslut.

Ibland sker händelser som är tuffa att hantera även för personalen, exempelvis om en kommun beslutar att en boende måste flytta från Västergården mot sin vilja. Då vill de inte sitta tyst utan vara röstbärande och belysa problemen.

Men trots tunga dagar, både för boende och personal, finns mycket glädje på Västergården.

– Man får bjuda på sig själv och det är ett otroligt meningsfullt jobb, avslutar Marie Fredsdotter.



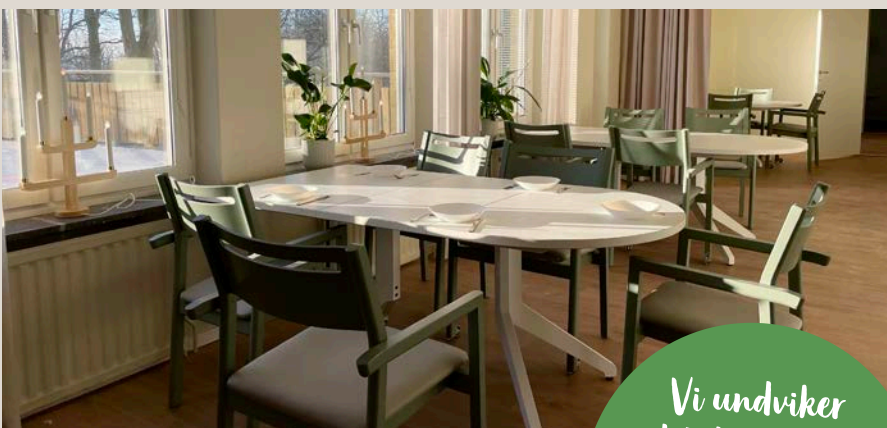
Västergården

Västergården är Bräcke diakonis vård och omsorgsboende för personer som ännu inte fyllt 65 år och har en kognitiv sjukdom (demenssjukdom).

Här finns hög kompetens bland personalen för att möta varje individs behov och utmaningar.

Vi erbjuder såväl korttidsboende som permanent boende.

2022 Flyttade boendet till nya lokaler. Tidigare namn på boendet var Norr- och Södergården.



Vi undviker ordet demens som är latin och betyder utan sinne, utan själ







Stort firande när Bräcke diakoni fyllde 100 år

Glada fester, bok, film och seminarier. Under året har Bräcke diakonis 100-årsjubileum firats på många sätt. Vi har lyft vår historia, men också blickat framåt.

Det blev ett otroligt fint år. Vi har firat med medarbetare, beslutfattare, samarbetspartners och dem vi finns till för. Samtidigt har vi synliggjort frågor vi tycker är viktiga i samhällsdebatten, säger Thomas Schneider, utvecklingschef på Bräcke diakoni.

Inför jubiléet fick Per Eckerdal, före detta biskop och direktor för Bräcke diakoni, uppdraget att skriva en bok om Bräckes historia. Boken, med titeln "Viljan att se, kraften att förändra", skildrar stiftelsens utveckling och sätts i relation till samhällsutvecklingen under 1923–2023.

– Genom att gå tillbaka och förstå hur man tänkte kan vi se vad som är viktigt idag och hämta inspiration inför framtiden. Bräcke diakoni har alltid drivits av sina värderingar, vi ser samhällets behov och försöker hitta lösningar. Det blir tydligt i boken, säger Thomas Schneider.

Han tycker även att socialminister Jakob Forssmeds tal på Jubileumsfesten på Göteborgsoperan tydliggjorde var vi står som idéburen organisation idag.

– Vi har bra förutsättningar att fylla glappen i välfärdssamhället, det visar även vår innovationsförmåga.

Under jubileumsåret har vi diskuterat boken och lyft frågor kring välfärden i olika

sammanhang. Bland annat genom en filmturné med "Leva tills jag dör", en dokumentärfilm om äldreomsorgen där Bräcke diakoni varit med som partner. Vi har även deltagit på Bokmässan och Kvalitetsmässan och arrangerat vår egen kunskapsarena.

"Mycket glädje och skratt"

2023 har också präglats av fest och glädje. Jubileumsfesten på Göteborgsoperan blev en lyckad kväll i maj då framför allt samarbetspartners och politiker men även

100-årsfirandet har varit viktigt för att forma en gemensam identitet

nuvarande och tidigare medarbetare var inbjudna. Mingel och hyllningar blandades med operasång och Solteaterns rockorkester, som består av medlemmar från daglig verksamhet i Falkenberg.

Men det var bara en av årets alla stora fester. I september välkomnade vi allmänheten till Jubileumsfest i Bräcke park. Det blev stor succé och omkring tusen personer kom för att ta del av aktiviteter, underhållning, utställningar och mat.

– Det blev precis så lyckat som vi hade

hoppats. Så roligt att se så mycket glädje och skratt i parken, säger Martina Liljedahl, kommunikatör på Bräcke diakoni och projektledare för jubileumsfesten.

Sist men inte minst har stiftelsens alla medarbetare firat tillsammans genom tre uppskattade personalfester i Göteborg, Falköping och Stockholm.

Flera positiva effekter

100-årsjubiléet uppmärksammades förstas även i alla stiftelsens verksamheter. Vi skapade en 100-årslogga, vimplar, flyers och ett speciellt jubileumsnummer av vår tidning Idékraft som användes i verksamheterna. Vi gjorde även filmen "Medmänskliga möten – hela livet" om Bräcke diakoni och alla möten som sker varje dag mellan medarbetare och dem vi finns till för.

Sammanfattningsvis ser Thomas Schneider att jubileumsfirandet gett positiva effekter. En del handlar om att det blivit tydligt att stiftelsens historia är viktig för många medarbetare. Att vi arbetat med vård, omsorg och innovationer i 100 år skapar stolthet och engagemang.

– Jag tror att 100-årsfirandet har varit viktigt för att forma en gemensam identitet, att medarbetare känner att alla är en del av Bräcke diakoni. Jag tror också att fler externt fått upp ögonen för oss som idéburen välfärdsaktör.



Högt betyg till Bräckes chefer

Bräcke diakonis chefer får högt betyg i årets medarbetarundersökning och andelen utmärkta chefer ökar. En bakomliggande orsak kan vara en strategisk satsning på ett eget ledarskapsprogram. Drygt 50 chefer har fått samma utbildning.

– Jag tror att det hände något när vi började skapa en gemensam bild av ledarskapet, säger Bodil Takvam, HR-chef för Bräcke diakoni. Eller som Isabel Abrahamsson, från S:t Lukas uttrycker det – att dela ord. Det underlättar att vi ha ett gemensamt språk i hur vi leder våra medarbetare och verksamheter.

Ledarskapet har länge varit en strategisk och viktig fråga för stiftelsen. Efter pandemin började vi en kartläggning av behovet i organisationen där högsta ledningsgruppen intervjuade alla chefer. Tillsammans med S:t Lukas utvecklade vi sedan Bräcke ledarskapsprogram som ska passa alla chefer.

Ska utmana alla

Syftet har varit att utmana både de som varit chefer länge och de som är nya i sin roll och få alla att utvecklas som ledare. Det anser Henrik Spiess, verksamhetschef för Bräcke LSS boende Leffler att man har lyckats med. Han tycker utbildningen är bra sammansatt.

– Jag har jobbat som chef i 25 år, men det har inte precis haglat med ledarskapsutbildningar under den tiden. Det var en del uppfräschning, men också aha-upplevelser.

Reflektion i trygg miljö

Det är en frostig morgon i mitten av

januari när årets första ledarskapsprogram drar igång på Diakonigården på Bräcke diakoni i Göteborg. Stämningen är uppsluppen och avslappnad.

– Ni är här för att utvecklas som chefer. Det är inte säkert att man har så mycket tid i vardagen för att fundera på hur vill jag vara och vad vill jag göra, säger Isabel Abrahamsson, psykolog med inriktning på arbets- och organisationspsykologi.

Idéburen partner

Gruppen ses för tredje gången och ämnet för dagen är just grupper eller

organisationer – S:t Lukas. Förutom att vi var ute efter en långsiktig och strategisk partner var det viktigt för oss att vårt ledarskapsprogram skulle vila på vetenskaplig grund. Den teoretiska kompetensen hittade vi hos S:t Lukas, berättar Bodil Takvam.

Teori varvas med praktik

Programmet består av sex olika utbildningstillfällen och heldagar där teori-pass varvas med diskussioner, handledning och övningar med praktiska verktyg.

Mellan gångerna får deltagarna arbetsuppgifter och var och en arbetar parallellt med sina individuella mål och utmaningar. Det kan handla om att testa en modell för att lösa upp en konflikt i en grupp, eller fördjupa sig inom en ledarskapsteori.

Isabel Abrahamsson förklarar varför man valt fysiska träffar. Det handlar om det där småpratet vid fikat och lunchen som är viktigt för att våga öppna sig för varandra. Skapa ett relationsdjup som hon uttrycker det.

– Ledarskap bygger på tillit. Vi blir bättre på att hantera svåra saker tillsammans om vi har tillit till varandra.

Viktig satsning

Att satsa på en ledarskapsutbildning samtidigt som många verksamheter

Det underlättar att vi har ett gemensamt språk som chefer

grupputveckling, vid nästkommande tillfällen blir det kommunikation och svåra samtal samt konflikter. Teorin som används bygger på Full Range leadership model, en beforskad och empirisk välförankrad modell.

Bräcke ledarskapsprogram har utvecklats i nära samarbete med S:t Lukas som också är en idéburen organisation.

– Vårt val föll på en av våra system-



tampas med tuff ekonomi har inte varit självklart.

– Men vi ser också att det är en viktig strategisk resurs. Om vi ska nå våra mål och följa strategi 2030 så måste vi rusta våra chefer.

Något annat som varit viktigt är att skapa en bredare kunskap om och nätverk inom organisationen. Det har också varit en tanke från början att skapa dynamik i grupperna.

Ingen ska ha sin närmsta kollega med i handledningen för att kunna känna sig fria.

– Syftet är också att få ett erfarenhetsutbyte. Oftast har man mer gemensamt än man tror, säger Bodil.

Flera grupper har fortsatt träffas efter ledarskapsprogrammet på egen hand och det är också tanken. Tre till sex månader efter programmet träffas alla för en uppföljning.

Höjt ledarskapsindex

Utvärderingarna från den första gruppen som är klar har varit väldigt fina.

– De har varit väldigt nöjda, konstaterar Bodil. Det gäller så väl innehåll, som upplägget med teori och praktik. Många nämner också nätverket.

Ett annat sätt att mäta resultat av ledarskapsutbildningen skulle kunna vara att titta på medarbetarenkäten för 2023. Ledarskapsindexet ökade från 78 till 81 mellan 2022 och 2023. Långt över branschens index för vård och omsorg. Samtidigt har andelen chefer som får betyget utmärkta chefer av sina medar-



betare ökat från 34 till 41 procent. Men att koppla resultatet enbart till ledarskapsprogrammet går inte.

– Man kan se det som att många chefer vässat sitt ledarskap och vi vill tro att ledarskapsprogrammet spelat en roll.

Hittills har 50 chefer gått utbildningen. Ytterligare grupper startar 2024. Men Bodil tror inte att det slutar där.

– Vi kommer alltid behöva uppdatera oss och vi kommer att få nya chefer, avslutar hon.

Ledarskapsindex

Ledarskapsindex ökade från 78 procent till 81 procent

Andelen chefer som fick betyget utmärkt ökade från 34 procent till 41 procent

*Källa:
Medarbetarundersökningen 2023*





Med behoven i centrum

*Som idéburen stiftelse utgår vi från behoven.
Där vi kan göra nytta. Där vill vi finnas.*

Att ta ansvar för gemensamma resurser kan så väl handla om att starta nya initiativ när nya behov uppstår som att sluta göra något som inte längre fyller samma funktion eller när förutsättningarna i samhället förändras. Utveckling och avveckling har varit en naturlig del i Bräcke diakonis 100-åriga historia. Verksamheter och projekt har kommit och gått men drivkraften har genom åren varit densamma.

Per Eckerdal, tidigare biskop i Göteborg men dessförinnan direktor och styrelseordförande för Bräcke diakoni har djupdykt i historien. Lagom till jubileumsåret publicerades boken "Viljan att se, kraften att förändra" - att Bräcke diakonis värdegrund utgör titeln är ingen slump.

Varje människas unika värde

Det var en social mobilisering bland människor i Göteborg och på västkusten som gav kraften att starta Bräcke diakoni 1923. Drivet vid starten kom från den kristna trons betoning av medmänsklig kärlek och av varje människas unika värde och värdighet, förklarar Per Eckerdal.

– För att förverkliga vad man ville valde man en metod som speglade det dåtida samhällets brister. Det var utbildning av diakonissor. Under de följande hundra åren har det svenska samhället gått igenom radikala förändringar. I samma takt har Bräcke diakoni pragmatiskt förändrat metoder och strategier, som en spegel av det omritade sociala land-

skapet och för att kunna fortsätta att genomföra sin grundläggande idé, att ge människor möjlighet att resa sig.

Nya verksamheter och metoder

Vara snabbfotad och att både kunna och våga ställa om när det behövs är något som utmärker en aktör i civilsamhället. I Bräcke diakonis fall har det på senare år handlat om att öppna dörrarna för flyktingar, att samskapa fram nya metoder för dem vi finns till för, exempelvis appar för personer med kommunikationssvårigheter, att utveckla vårdkedjor eller att hjälpa personer långt från arbetsmarknaden.

Vi har drivit och driver verksamhet där vi ser att vi kan komplettera och bidra i de system som redan finns. När behoven eller förutsättningar för stiftelsen att bedriva verksamheten förändrats har metoderna förändrats eller verksamheten avvecklats.

Ursprungsidén lever

– Bräcke diakoni utgör ett utmärkt exempel på en aktör i civilsamhället som haft kraft att lämna gamla älsklingar, dvs upparbetade metoder, just för att kunna hålla fast vid sin ursprungliga idé. Det man en gång mobiliserades omkring i dåvarande "Göteborgs diakonissanstalt" och som fortfarande har samma relevans är en förklaring till att man under seklet upprepade gånger vågat ge sig ut på oprövade vägar. Det är sådant som gör Bräcke diakoni och andra organisationer i



civilsamhället till ett avgörande samhällskitt för utvecklingen av en vital och stark demokrati, säger Per Eckerdal.

Aktiv roll i samhällsutvecklingen

Efter en period med starkt fokus på ekonomin och ett intensivt arbete för att komma till rätta med stora underskott är siktet inställt på tillväxt. Vi vill fortsätta spela en aktiv roll i samhällsutvecklingen, men även ta ansvar för samhällets resurser och se till att pengar används där de behövs bäst. Som stiftelse är vi långsiktig. För att bli mindre känsliga för politiska svängningar har vi efter en tid med många entreprenader åter igen börjat driva mer i egen regi.

– Tyvärr tycker jag att civilsamhället ofta betraktas som en gammal mormor som man ibland uppmärksammar med ett besök på "hemmet" och en blomma. Men det är i civilsamhället engagemanget, kraften och viljan finns! säger Per Eckerdal.

Så organiserar vi vår verksamhet

Bräcke diakoni är en verksamhetsdrivande stiftelse som eftersträvar tydlighet och öppenhet. Därför har vi valt att följa "Svensk kod för bolagsstyrning". Vår verksamhet lyder under stiftelselagen och ska drivas i enlighet med våra stadgar.

Styrelsen

Styrelsen har det totala ansvaret för förvaltning och verksamhet. Det innebär bland annat att fastställa inriktning och mål. Styrelsen tar övergripande beslut kring ekonomiska ramar och investeringar och ska kontrollera och följa upp verksamheten löpande.

Barbro Fridén, ordförande, 2022

Leg. läk, Med. dr. Styrelseuppdrag i flera bolag och organisationer. Tidigare sjukhusdirektör för Sahlgrenska Universitetssjukhuset m.m.

Johan Lövrup, 2020

F.d. advokat vid Advokatfirman Glimstedt, flera styrelseuppdrag.

Göran Albertson, 2017

Civilekonom, tidigare inom SEB samt Volvokoncernen.

Carita Brovall, 2020

Kommunchef i Tranemo. Lång erfarenhet av arbete i kommunal förvaltning och verksamheter främst inom vård och omsorg.

Gunilla Nilsson, 2019

Projektledare på SKF. Tidigare VD för SKF Sverige och olika positioner inom Finans på SKF.

Anders Wejryd, 2021

Ärkebiskop emeritus, president i Kyrkornas världsråd, f.d. direktör för Ersta diakoni.

Helene Mellström, 2018

Direktör/VD.

Ledningsgruppen

Det löpande arbetet styrs genom ledningsgrupp och verksamhetschefer.

Helene Mellström, direktör/VD

Master of Management/arbetsterapeut, tidigare bl. a. Försäkringskassan.

Maude Kardell Wahlbäck, välfärdsstrateg/kommunikationschef. Specialistsjuksköterska, tidigare bl. a. Västra Götalandsregionen.

Erik Andersson, områdeschef, Hälsa & Vård

Specialist i allmänmedicin, tidigare bl. a. Närhälsan.

Johan Broberg, välfärdsstrateg

Socionom, tidigare anställd på bl. a. biståndsenheten Partille kommun.

Christel Sjöholm, ekonomichef

Civilekonom, tidigare anställd på bl. a. Exide Technologies.

Bodil Takvam, HR-chef

Fil. kand i personal- och arbetslivsfrågor, tidigare anställd på bl. a. Saab och Ericsson.

Thomas Schneider, utvecklingschef

Fil. dr, tidigare bl. a. Famna.

Gustaf Lindman, fastighetschef

Tekn. kand. Chalmers, tidigare anställd på bl. a. Platzer Fastigheter.

Vår styrelse



Barbro Fridén



Göran Albertson



Jan Edgren



Carita Brovall



Gunilla Nilsson



Anders Wejryd



Johan Lövrup



Helene Mellström

Foto: Josefina Norman Bräcke diakoni

Vår ledningsgrupp



Helene Mellström



Maude
Kardell Wahlbäck



Erik Andersson



Johan Broberg



Christel Sjöholm



Bodil Takvam



Thomas Schneider



Gustaf Lindman

Ny organisation för driften av vård och omsorg

Med en utveckling mot större men något färre verksamheter blev det naturligt att se över driftorganisationen 2023. Likhet i uppdragen och målgrupper upplevdes viktigare än geografisk närhet och med det i åtanke formades fem nya driftområden.

Utvecklingen mot färre men större driftområden bottnar i att vi idag driver fler verksamheter i egen regi. För några år sedan var det vanligare att vi drev verksamheter på entreprenad och uppdrag åt en kommun. Den här förändringen följer samhällsutvecklingen i stort men också stiftelsens långsiktiga strategi för framtiden. I år gick en stor verksamhet tillbaka till en kommun som tog tillbaka en stor entreprenad och då blev det naturligt att slå samman två driftområden.

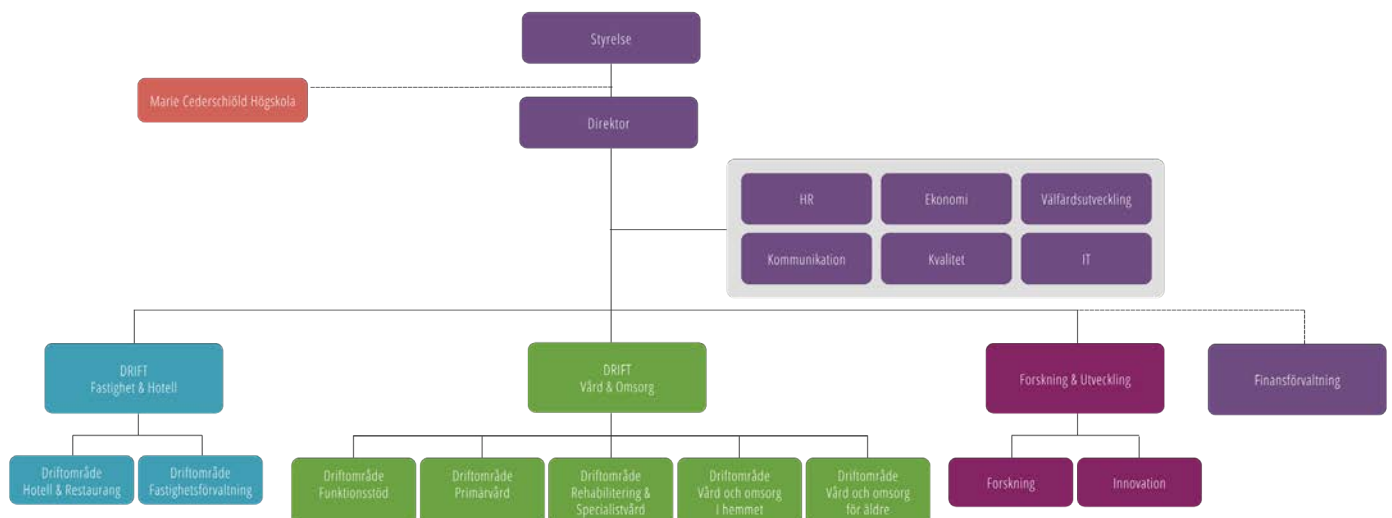
– Vi insåg att det fanns en gemensam nämnare här. Så väl förskola, som LSS-boende och personligt ombud erbjuder någon form av funktionsstöd, säger Erik Andersson, driftchef.

En annan förändring är att Hospice Helhetsvården, som bedriver specialiserad vård i livets slutskede, flyttat från äldreomsorg och nu i stället tillhör hälso- och sjukvårdsverksamheterna som också

har specialistvård. Driftområdena har fått nya namn som tydligare beskriver vilka verksamheter som rymms inom dem.

Några förändringar i korthet

- Verksamheter som har specialistvård har lagts i ett driftområde
- Hemtjänst samlas i ett och samma driftområde tillsammans med spetsverksamhet kring ung demens
- Vård- och omsorgsboenden får ett gemensamt driftområde
- Verksamheter som berör funktionsstöd och LSS-lagstiftning gick samman, som barn och unga pch psykiatri.





Vårt hållbarhetsarbete

Förändringskraft och nytänkande

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

I 100 år har vi arbetat för medmännisklighet och för att befästa människors lika värde i vårt samhälle. En tillbakablick i Bräcke diakonis jubileumbok "Viljan att se, kraften att förändra" visar på samhällets förändring och hur såväl förutsättningar som behov för att uppnå ett medmänniskligare samhälle har skiftat över tid. För Bräcke diakoni är vår vision och värdegrund vår stabila bas och en självklar utgångspunkt för vår innovationskraft som hjälper oss att utvecklas efter nya behov.

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), EUs nya hållbarhetsdirektiv som införs 2024, ger oss nya möjligheter och förutsättningar för hållbarhetsarbetet. Redan under 2023 har vi börjat anpassa oss genom att göra dubbel väsentlighetsanalys. Här har vi för första gången inte enbart tittat på vår påverkan på hållbarhet utan även på hur hållbarhetsperspektiven påverkar

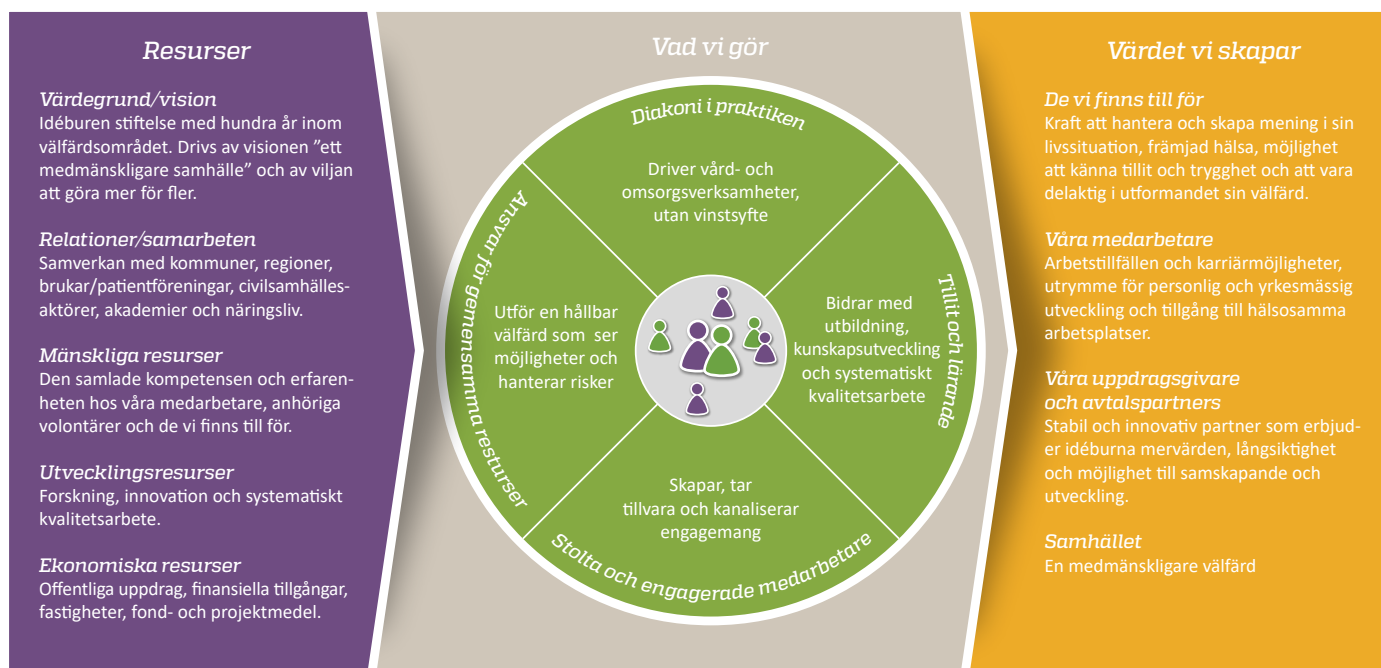
oss finansiellt. Väsentlighetsanalysen har fördelen att den inte bara identifierar risker utan också förtydligar vår positiva påverkan. Vi ser att vi är mycket starka inom alla tre hållbarhetsperspektiven; biologisk mångfald och ekosystem (miljömässig hållbarhet), cirkulär ekonomi (miljömässig och ekonomisk hållbarhet) och inte minst för de människor som vi finns till för (social hållbarhet). Vi har i detta arbete också förtydligat vår värdekedja som, genom vårt fokus på samverkan och samskapande, till största del är cirkulär, se sida 35.

Bräcke diakoni har under 100 år utgått från behoven hos de vi finns till för och en röd tråd i vår historia har varit vårt pionjärskap, att fylla glappen i välfärden. 1923 fanns inget välfärdsystem alls, idag kallas nytänkande lösningar på samhällsproblem för social innovation. Bräcke Innovation är idag en egen avdelning och innovationshub, där vi på ett kun-

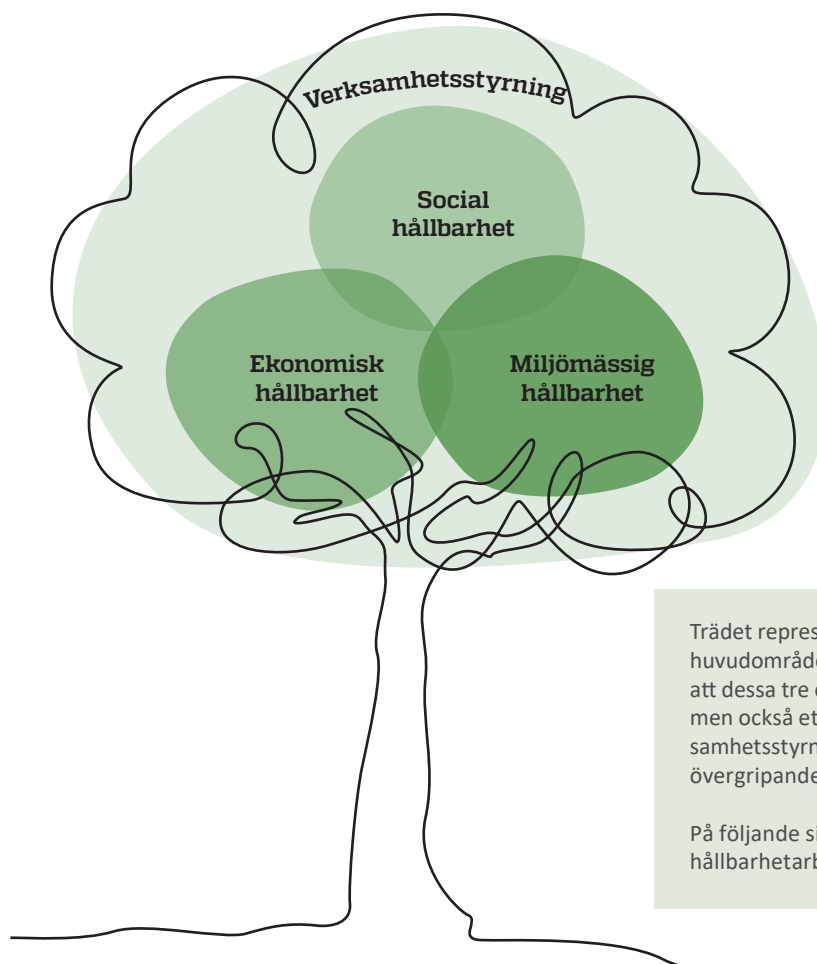
skapsbaserat sätt och i samskapande, det vill säga tillsammans med de vi finns till för, utvecklar välfärden. I våra verksamheter arbetar vi förstås också med förbättringar, då utifrån stiftelsens förbättringsplattform Förbättringskraft. 2023 har vi även börjat att följa upp våra verksamheters kvalitet tillsammans med externa representanter som bidrar med ett patient- och brukarperspektiv.

Vi lägger också stort fokus på våra medarbetare och ser att vi under året har förbättrat vårt ledarskap och har en god förankring av värdegrunden i organisationen. Alla medarbetare är delaktiga i hållbarhetsarbetet som utvecklas och följs upp av vår hållbarhetsgrupp bestående av våra chefer för utveckling, ekonomi och HR tillsammans med driftchef samt hållbarhetssamordnare och kommunikatör.

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.



Styrmedel och uppföljning

Vår värdegrund och vår vision är våra ledstjärnor. Men det är genom att koppla dem till formaliserade strategier och uppföljning som vi säkrar upp hållbarhetsarbetet. Under året har vi påbörjat arbetet med att anpassa oss till det nya EU-regelverket Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Arbetet med att anpassa oss till CSRD har stärkt kopplingen mellan de olika delarna i vårt hållbarhetsarbete och den röda tråden. Från strategier, policyer och rutiner till mål och uppföljning av nyckeltal, inom alla tre hållbarhetsperspektiv.

Uppförandekod

Uppförandekoden bygger på vår vision och värdegrund och täcker in social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet. Den visar vägen för hur alla medarbetare ska agera för att bidra till en hållbar välfärd och ett medmänskligare samhälle, såväl i det dagliga arbetet som vid extraordinära händelser, i små och stora frågor. Den fungerar därigenom som ett paraply för våra andra policyer och styrande dokument.

Koden tar avstamp i FN:s mänskliga rättigheter såsom 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.

Vi har varianter av uppförandekoden, dels en sammanfattad intern uppförandekod som bifogas anställningsavtalet, för att säkerställa att alla anställda känner till

uppförandekoden. Dels en extern uppförandekod som alla nya leverantörer skriver under, för att säkra hållbarhet i leverantörsledet. Under 2023 har vi följt upp den externa uppförandekoden med våra största leverantörer, vilket redovisas i stycket om ekonomisk hållbarhet.

Det är ledningsgruppen som ansvarar för såväl uppförandekoden som policyn mot mutor. Uppförandekoden koordineras internt av HR-avdelningen och externt av ekonomiavdelningen, som också koordinerar policyn mot mutor.

Om någon, internt eller externt, upplever att dessa styrdokument inte efterlevs, så kan de rapportera detta i visselblåsarfunktionen på vår webb. <https://brackedia-koni.se/visselblasarfunktion>

Hållbarhetspolicy

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. För att säkra att kunskapen kring hållbarhetsarbetet sprids och förankras i hela verksamheten har vi en intern webbaserad hållbarhets- och miljöutbildning med

kunskapstest, som innefattar alla tre hållbarhetsperspektiven.

Utbildningen ska genomföras av alla anställda under det första anställningsåret och påminnelse skickas ut automatiskt. Vi följer även upp hur hållbarhetspolicyn efterlevs genom egenkontroller och undersökningar. På miljöområdet genomförs årligen en extern revision utifrån vår stiftelseövergripande miljödiplomering. Resultaten ligger sedan till grund för vilka aktiviteter vi genomför.

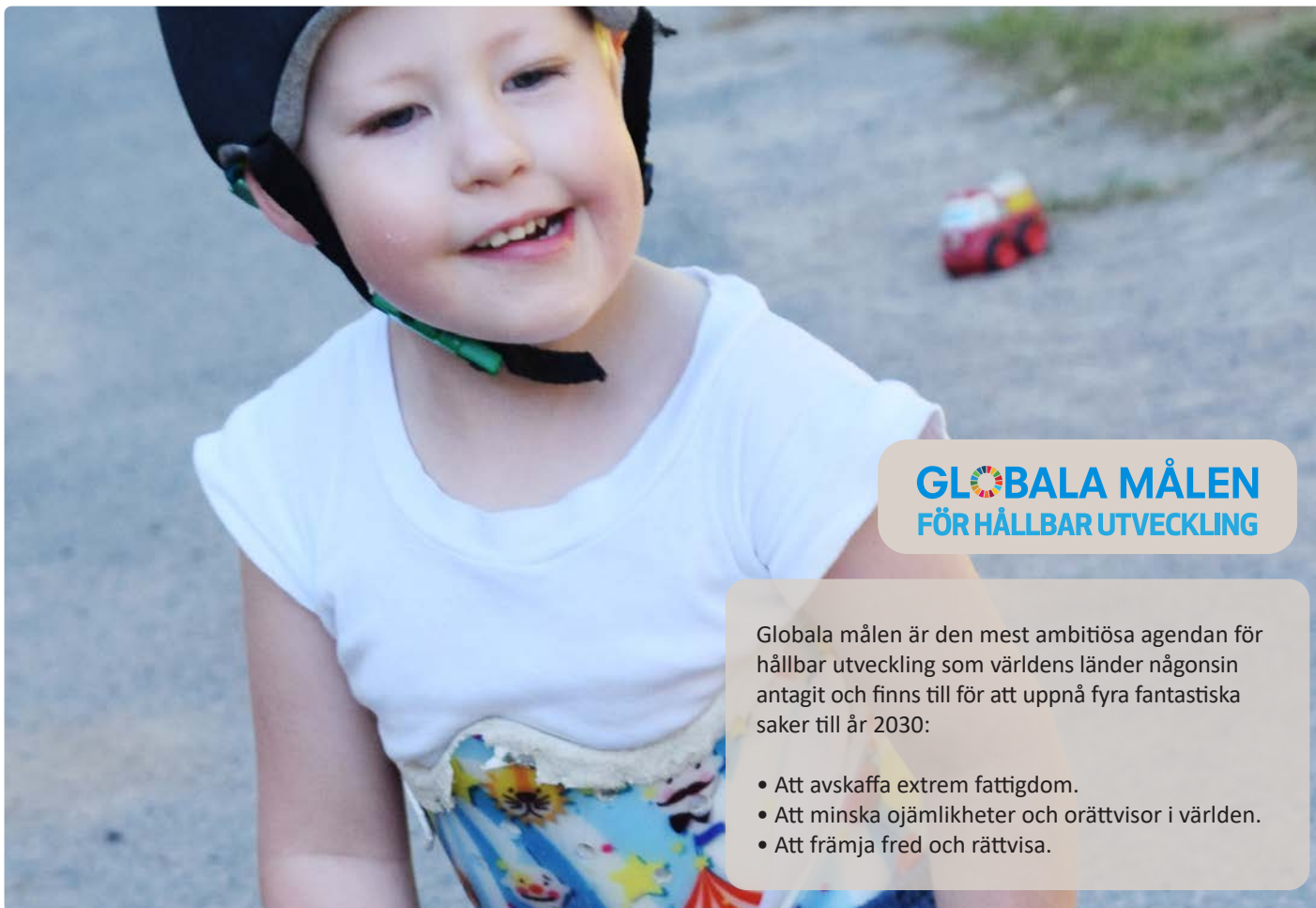
Ansvar för hållbarhetspolicyn ligger hos Bräcke diakonis ledningsgrupp och koordineras av kvalitetsavdelningen.

Helhetsperspektivet

Såväl Uppförandekoden och Hållbarhetspolicyn utgår från vår värdegrund, välfärdsmodell och värdekedja och kopplar till flertalet andra policies och rutiner som är viktiga för hållbarhetsarbetet så som:

- Policy mot mutor
- Miljöpolicy
- Rese- och trafiksäkerhetspolicy
- Kvalitetspolicy
- Rekryteringspolicy
- Hälsa och arbetsmiljöpolicy
- Inköpsrutin

Detaljerade resultat och nyckeltal kopplade till våra åtgärder och policies redovisas under respektive hållbarhetsavsnitt.



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.

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.

10 MINSKAD OJÄMLIKHET



Bräcke diakoni har 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.

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 för-

skola, 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 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.

12 HÅLLBAR KONSUMTION OCH PRODUKTION



Vi har ett tydligt fokus på resurshushållning och en hållbar konsumtion. Vi utbildar 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. Vår uppförandekod för leverantörer ska säkra att de arbetar lika aktivt med hållbarhetsfrågor.

13 BEKÄMPA KLIMAT- FÖRÄNDRINGEN



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 påverkan, risker och åtgärder

Vår långsiktiga strävan mot ett mer hållbart samhälle går hand i hand med utvecklingen inom EU. Vi använder centrala delar av det nya regelverket CSRD som ett stöd i att fokusera på de områden där vi kan göra mest skillnad för både människa och miljö.

Under flera år har vi haft gott stöd av vår systematiska riskanalys utifrån ISO 26000, en internationell standard för hållbarhetsarbete. Under 2022 identifierades dock få risker och i samband med att det nya EU-direktivet Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) träder i kraft 2024 har vi börjat anpassa oss genom att genomföra en dubbel väsentlighetsanalys.

Vi har tittat på både hur vi som organisation påverkar olika hållbarhetsaspekter och hur vi som organisation blir påverkade finansiellt av hållbarhetsaspekterna. CSRD är ännu inte implementerad i

svensk lagstiftning, men vi har utgått från att kraven kan komma att gälla även för stiftelser. Vi ser oavsett en stor nytta med CSRD, inte minst för det stöd den ger i hållbarhetsarbetet med att skapa en tydlig röd tråd mellan våra strategier, värdegrund och värdekedja till våra arbetssätt och hur vi följer upp genom mål och nyckeltal. Det underlättar identifiering av risker och hjälper oss även att lyfta vår positiva påverkan.

Uppföljning av 2023 års åtgärder
Under 2023 har vi arbetat utifrån risker i nedanstående tabell. Vi har förbättrat vår registrering av körsträcka i våra bilar

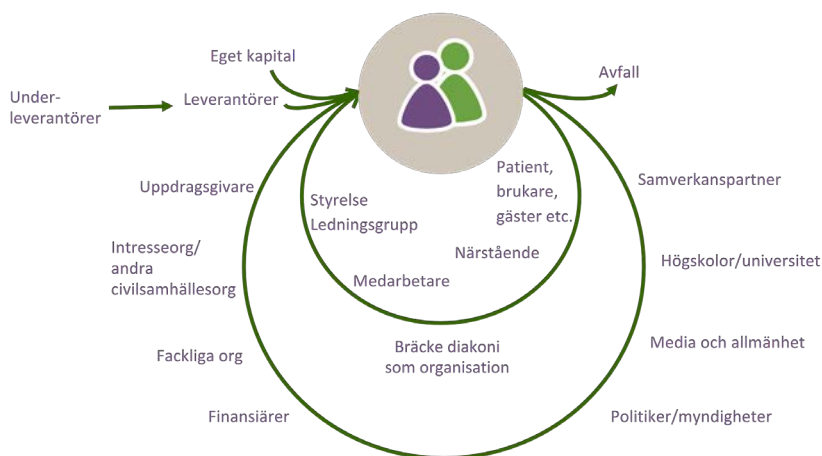
och på så vis utökat kontrollen av vår bränsleförbrukning samt CO2-utsläpp från våra fordon. Vi har en rutin för anbudsprocesser som tar hänsyn till konkurrenslagstiftningen och vi har sett över anställdas bisysslor.

En utbildning i konkurrenslagstiftningen för chefer är planerad till 2024. Slutligen har vi ökat kontrollen på andra organisationer som vi har en relation till genom att t.ex. följa upp att de bemanningsföretag vi anlitar har kollektivavtal och hur våra 20 största leverantörer jobbar utifrån vår uppförandekod. Resultaten presenteras på kommande sidor.



Risk	Möjliga konsekvenser	Förebyggande åtgärd	Resultat
System för att mäta och följa upp förbrukningen av bränslen för att förbättra effektiviteten och verkningsgraden används ej.	Onödig miljöbelastning genom växthusgaser.	Implementera användning av körjournal.	80% av alla bilar har vid slutet av 2023 avläst kilometerställning så bränsleförbrukning är känd.
Rutiner saknas för att förhindra delaktighet eller medskyldighet till konkurrensbegränsande aktiviteter.	Oegentligheter och korruption vid upphandling.	Rutin för hur vi till exempel hanterar anbudsprocesser.	Rutin finns.
Åtgärder saknas för ökad medvetenhet bland anställda för att följa konkurrenslagstiftningen.	Oegentligheter och korruption vid upphandling och andra avtal.	Utbilda nyckelpersoner, samt se över bisysslor.	Rutin för chefers årliga översyn är tillagt i HR:s årshjul. Utbildning av nyckelperson planerad 2024.
Bristande kontroll av att organisationer som vi har relationer till inte kompromissar med åtaganden för socialt ansvar.	Inhyrning av arbetskraft som inte har kollektivavtal, eller där arbetsrätt åsidosätts.	Se över hur befintlig rutin används.	Uppföljning av: <ul style="list-style-type: none"> att de bemanningsföretag vi anlitar har kollektivavtal externa uppförandekoden

Värdekedja



Om värdekedjan

Värdekedjan är till stor del cirkulär eftersom de flesta av våra intressenter både blir påverkade av våra verksamheter och påverkar oss.

Den inre cirkeln representerar det som sker inom våra verksamheter, exempelvis samskapande av vården med våra patienter och brukare.

Den yttre cirkeln representerar externa aktörer som påverkar vår organisation, men som vi också påverkar genom samverkan och kunskapsutveckling.

Framtagande av risker och åtgärder för 2024

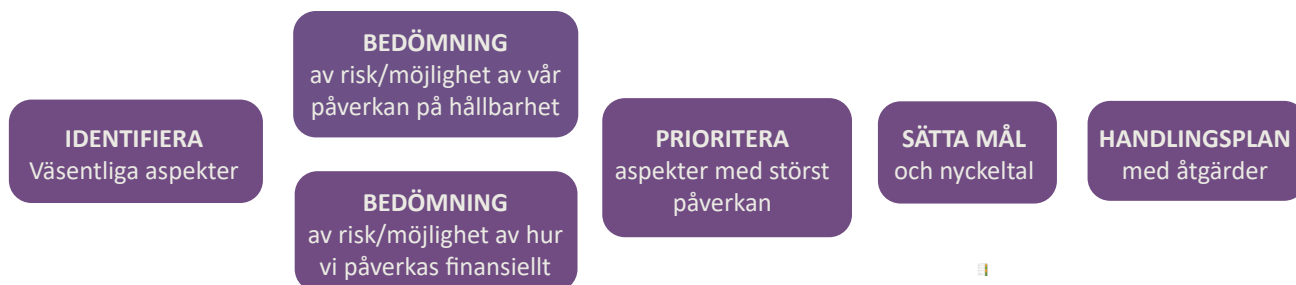
I år har vi övergått från riskanalys enligt ISO 26000 till att genomföra dubbel väsentlighetsanalys utifrån European Sustainability Reporting Standards 1 (ESRS 1), AR 16. AR16 är en hjälptabell för väsentlighetsanalys med 10 tematiska hållbarhetsområden inklusive delämnena och delunderämnena, totalt

ca 80 stycken ämnen.

Väsentlighetsanalysen har genomförts av hållbarhetsgruppen, där vi har utgått från stiftelsens strukturer (värdegrund, värdekedja, policyer etc), data (såsom energiförbrukning och brukarundersökningar) och intern kunskap. Intressenters intressen har fångats genom exempelvis patient- och brukarundersökningar, medarbetarundersökningar, uppföljning-

ar med våra beställare (kommuner och regioner), omvärldsbevakning och löpande dialoger med leverantörer och andra samarbetspartner. Bedömning av risk och möjlighet utifrån allvarlighetsgrad och sannolikhet är i linje med stiftelsens generella riskanalysarbete och vi har därmed valt att vänta med två perspektiv i väsentlighetsanalysen; återställbarhet och tidsperspektiv.

Processen för vår väsentlighetsanalys har följande steg:

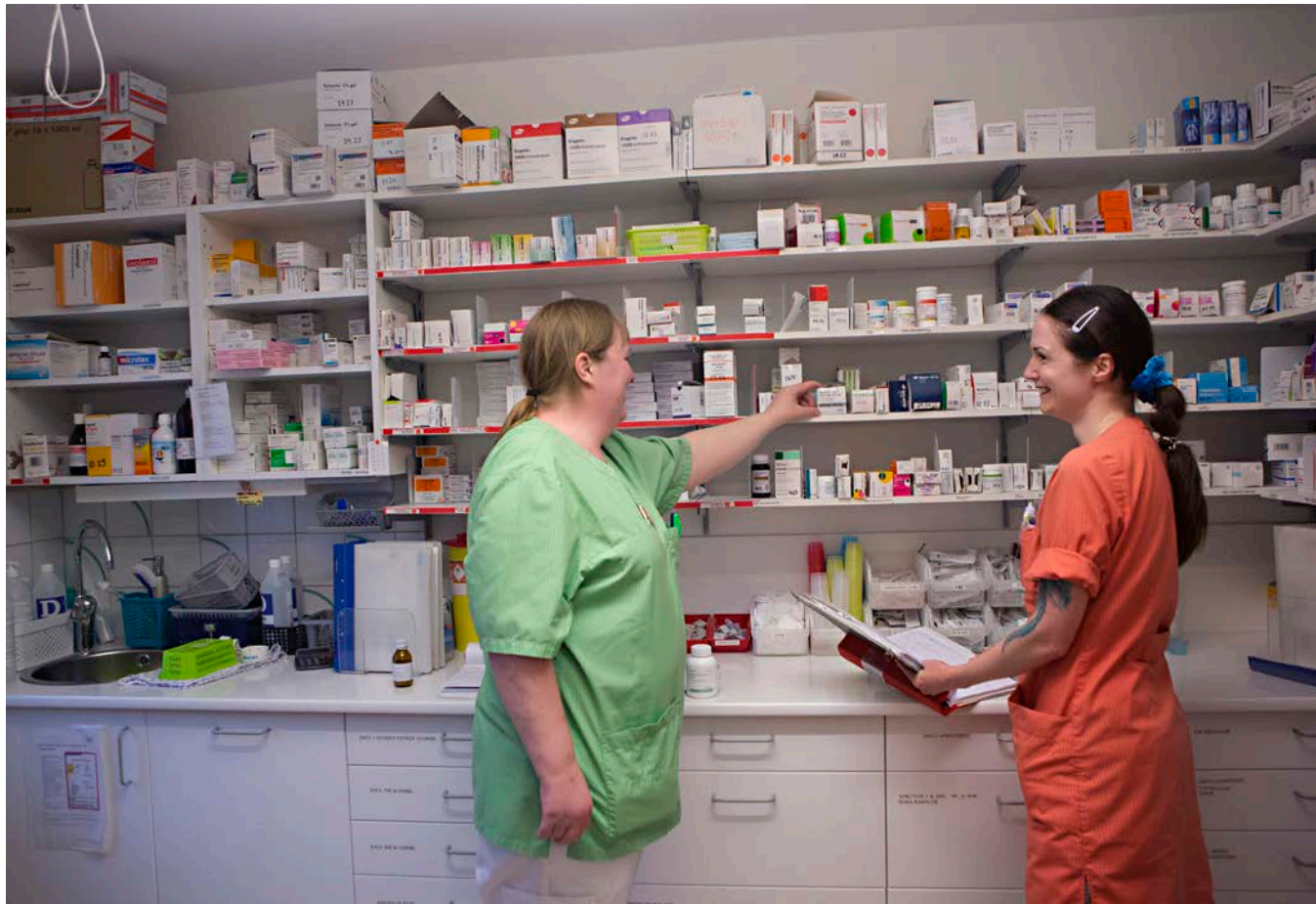


Om väsentlighetsanalysen
Genom väsentlighetsanalysen identifierade vi att 8 tematiska områden är mest väsentliga för oss, på grund av hög positiv eller negativ påverkan. Vi identifierade 12 delämnar där vi påverkar hållbarhetsperspektivet positivt, och i vissa fall även påverkas finansiellt positivt. Här återfinns områdena Biologisk mångfald och ekosystem, Cirkulär

ekonomi, Konsumenter och slutanvändare i sin helhet liksom del av Egen arbetskraft (där området dock i vissa fall väsentligt påverkar oss finansiellt negativt).

Vi identifierade också 8 ämnen där vi påverkar och/eller påverkas negativt och som därmed ses som risker. Dessa presenteras i tabellen nedan tillsammans

med existerande policys och identifierade åtgärder för 2024. Stiftelsens högsta ledning har ansvar för att åtgärderna genomförs. Identifierade möjligheter redovisas i löpande text och via nyckeltal på kommande sidor. För välfärdsmodell, värdekedja och policys, se tidigare sidor. Exempel och nyckeltal inom flertalet områden presenteras på kommande sidor.



	ESRS Ämne	ESRS Underämne	Påverkan* hållbarhet	Finansiell * påverkan	Relaterad policy	Mål	KPI	Förslag på åtgärd
Miljömässig	ESRS E1 Klimatförändringar	Energi	-9	-9	Miljöpolicy Hållbarhetspolicy	Framtagen hållbarhetsstrategi för BD:s fastigheter	Identifieras i hållbarhetsstrategin	Ta fram hållbarhetsstrategi
	ESRS E1 Klimatförändringar	Begränsning av klimatförändringar	-6	-6	Miljöpolicy Hållbarhetspolicy Rese- och trafik-säkerhetspolicy	Framtagen hållbarhetsstrategi för BD:s fastigheter. Fossilfri fordons-park 2030	Identifieras i hållbarhetsstrategin	Ta fram hållbarhetsstrategi för fastigheter och fordon.
	ESRS E1 Klimatförändringar	Anpassning till klimatförändringar	-4	-9	Miljöpolicy Hållbarhetspolicy Rese- och trafik-säkerhetspolicy	Framtagen hållbarhetsstrategi för BD:s fastigheter	Identifieras i hållbarhetsstrategin	Ta fram hållbarhetsstrategi
	ESRS E2 Förorening	Förorening av luft	-9	-8	Miljöpolicy Hållbarhetspolicy Rese- och trafik-säkerhetspolicy	Fossilfri fordons-park 2030	Andel fossilfria bilar	Ta fram strategi, inklusive hur vi ska bygga infrastruktur för laddning.
	ESRS S1 Den egna arbetskraften	Likabehandling och lika möjligheter för alla - Utbildning och kompetensutveckling	-3	-6	Kollektivavtal	Speranza akademi bidrar till kompetensutveckling.	Andel medarbetare med utvecklings-samtal under året där kompetensutveckling diskuterats.	Se över utvecklings-samtalet som verktyg för att säkra kompetensutveckling
Social	ESRS S1 Den egna arbetskraften	Arbetsvillkor - Balans mellan arbete och privatliv	2	-9	Hälsa- och arbetsmiljöpolicy	Sjukfrånvaro: korttid max 3,5%, långtid max 3,25%, med bibehållet OSA-index	OSA-index, sjukfrånvaro	Ta fram och följa åtgärdsplan för varje driftområde för att sänka sjukfrånvaron
	ESRS S2 Arbets-tagare i värde-kedjan	Arbetsvillkor	-6	-3	Uppförandekod för leverantörer	Alla leverantörer följer vår uppförandekod	Andel leverantörer som har signat uppförandekoden	Ta fram en enkel uppföljningsmodell med skattningar om hur långt leverantör har kommit
Ekonomisk	ESRS G1 Ansvarsfullt företagande	Politiskt engagemang	-6	-4	Uppförandekod	Alla medarbetare känner till uppförandekoden	Andel medarbetare som känner till uppförandekoden	Informationsspridning. Översyn av uppförandekoden med hänsyn till nya krav i ESRS.

Så har vi räknat

* Poängen för påverkansgrad är satta utifrån en relativ skala från -4 (hög negativ reell eller potentiell påverkan) till 4 (hög positiv reell eller potentiell påverkan), och sannolikhet (0-4 för potentiell påverkan och 4 för reell påverkan). Påverkanspoäng = påverkansgrad x sannolikhet. Mål är satta för risker med påverkanspoäng i intervallet -16 till -6. Väsentlig positiv påverkan, dvs möjligheter, har påverkanspoäng i intervallet 6 till 16 och redovisas i löpande text.

En bredare bild av vårt miljöarbete

Arbetet utifrån CSRD bekräftar att vi gör rätt saker inom miljöarbetet och har även satt fokus på våra insatser för biologisk mångfald och ekosystem. Under 2023 har cirkuleringen av inventarier utökats och vi fortsätter arbeta för minskad klimatpåverkan och energiåtgång samt utbilda och sprida kunskap.

Cirkularitet och biologisk mångfald och ekosystem är två områden där vi har positiv påverkan inom miljöområdet. Vi har fortfarande en negativ påverkan på klimatförändringar och föroreningar, men också ett planerat och pågående arbete med hur dessa ska minskas; främst genom energieffektivisering och minskade utsläpp och föroreningar från våra transporter och resor, som vi följer upp sedan flera år.

Vi har ett långsiktigt mål att hela vår fordonspark ska vara fossilfri 2030, där vi under året har förbättrat uppföljningen av vår bilanvändning. Inom fastighetsområdet tas nya strategier fram under året.

De åtgärder som krävs för att komma vidare påverkar oss finansiellt i väsentlig grad och är därför något vi också planerar för i budget varje år.

Cirkularitet

Vi har sedan år 2020 arbetat med cirkularitet på Bräcke diakoni. Arbetet har under 2023 utvecklats genom att statistiken över cirkulerade möbler sköts av en person i arbetsträning och att arbetsintegrering har börjat renovera möbler och rustar upp cyklar som har skänkts till verksamheten.

“Vi har mycket olika saker och vår grundtanke är att vi slänger ingenting för nästan allt går att använda till någonting.”

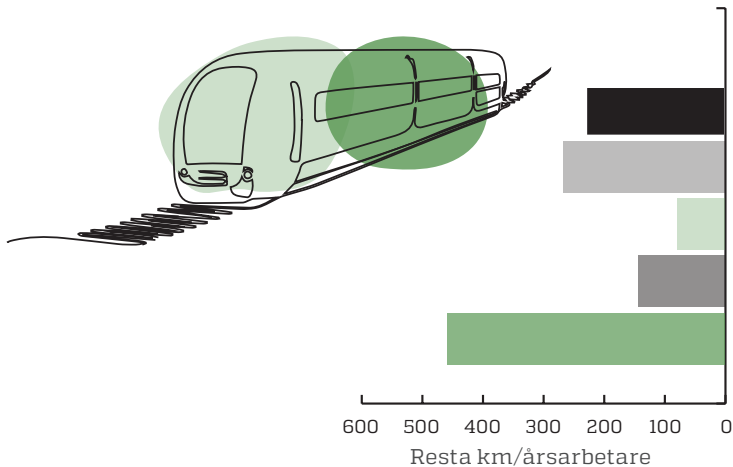
säger Susanne Ohlsson, verksamhetsansvarig på Bräcke arbetsintegrering Göteborg. Cirkularitetsarbetet har också ökat i verksamheter utanför Göteborg. Detta har främst skett vid omorganisation, uppstart eller avslut av verksamheter. I de fall inköp av möbler behövs köper vi i första hand in återbrukade möbler från vår samverkanspartner Reningsborg, en idéburen organisation som bl.a. driver en secondhandbutik, och i andra hand renoverade möbler eller nya med högt ställda miljökrav och lång hållbarhet.



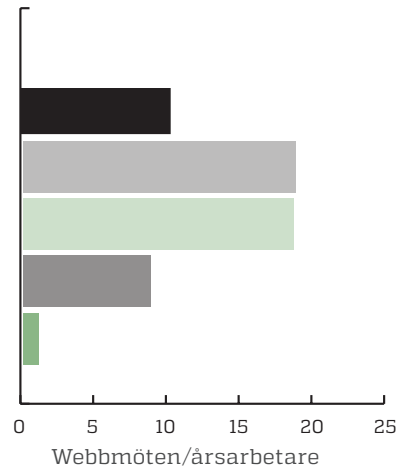
**Vi slänger ingenting för
nästan allting går att
använda till någonting**

Insatser i Bräcke park

Vi tar hänsyn till biologisk mångfald genom plan för nybyggen och genom naturskötsel. Vi använder inte bekämpningsmedel och i Bräcke park gynnar vi artrikedomen på flera sätt; vi har insektshotell på över 30 kvm, sätter upp fågelholkar och fågelmatare och lämnar högstubbar från döda träd, använder öppna komposter, har anlagt en naturdamm där gräsmatta blev sumpmark på hösten och låter



Pandemin ändrade vårt beteende. År 2023 reste vi 223km/årsarbetare. Att jämföra med 2019 då vi reste betydligt mer. Resorna ökar igen men vi reser fortfarande mindre än innan.



De digitala mötenea minskade något 2023, men är betydligt fler än före pandemin. Antalet möten 2023 ligger på 11 per medarbetare. En trolig orsak är att de fysiska mötenea blivit fler.

gräset växa högt på utvalda platser. Vi säkrar att skogarna mår bra genom gallring och selektiv inplantering och planterar växtarter som kan spridas genom delning vilket minskar inköp och utsläpp från transporter.

Biologisk mångfald och ekosystem

Energieffektiviseringen har fortsatt genom flera åtgärder. Vissa åtgärder sker i samband med renovering, såsom att all armatur byts ut till LED-belysning medan andra åtgärder görs som punktinsatser, såsom att byta ut ett aggregat till FTX (värmeåtervinning) på kurorten Mösseberg. Flertalet planerade åtgärder innebär stora investeringar och kommer därför

genomföras över tid under 2024 och 2025. Dock har vi genomfört andra projekt, däribland installation av sex laddstolpar på Kurorten Mösseberg, som bidrar till minskad klimatpåverkan. En ny energikartläggning är på gång under 2024.

Hållbarhetsperspektivet är en viktig aspekt när vi väljer ny leverantör. Vi har under året bytt IT-leverantör till Tele2 och i samband med bytet minskat ner antalet servrar, vilka numera också drivs helt fossilfritt. Utöver minskad klimatpåverkan så har Tele2 kommunicerat vårt samarbete, vilket inspirerar andra och bidrar ytterligare till positiv miljöpåverkan. Vi driver många frågor själva men får

också skjuts av externa krav såsom avtal. Linköpings kommun, där vi har tredubblat vår verksamhet utifrån nya upphandlade avtal, ställer krav på mätning av matsvinn, såväl tallrikssvinn som serveringssvinn.

Andra verksamheter arbetar på andra sätt med att minska matsvinnet, exempelvis att köpa in mat portionsvis. En annan lösning är Göteborgs Stadmissions Restaurang Svinn, där mat lagas främst av räddade matvaror, både levererar till flera av våra verksamheter och har en lunchrestaurang på Bräckeområdet. Vi har under året haft fokus på inköp och har nyckeltal kring vår följsamhet till standardlistor och de leverantörer som vi har avtal med.



Så många av våra verksamheter har miljödiplom och miljöpolicy tydligt placerade. Målet är 100 procent. Förra årets siffra är 69 procent.



Så många varor och artiklar har bytt ägare genom vårt cirkularitetssystem. 2022 cirkulerades 1415 artiklar.

• MILJÖMÄSSIG HÅLLBARHET

Nyckeltal miljö	2019	2020	2021	2022	2023
Tåg (km/medarbetare)	458	142	81	274	223
Webbmöten (antal/medarbetare)	1	8	18	19	11
Kommunikation (andel verksamheter med miljödiplom strategiskt uppsatt)		38	60	69	89
Kompetens och kommunikation; Andel verksamheter med aktivitet i samband Earth Hour i %			28	66	30
Förbrukningstal					
<i>Kurorten Mösseberg, Falköping</i>					
Fjärrvärmeförbrukning kwh/m ²	148	142	164	140	146
Elförbrukning kwh/m ²	113	101	103	105	101
<i>Bräckeområdet Göteborg</i>					
Fjärrvärmeförbrukning kwh/m ²	100	94	110	93	114
Elförbrukning kwh/m ²	67	55	59	47	52

Kompetensutveckling och kommunikation

Delaktighet, kunskap och kommunikation är fortsatt viktiga nycklar i vårt miljöarbete. 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 har ingen miljöfarlig 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, liksom att varje verksamhet ska ha en miljörelaterad aktivitet i samband med Earth Hour.

Årets mål och resultat

På vår näst största anläggning, Kurorten Mösseberg, hade vi som mål att minska fjärrvärmeförbrukningen med 10% och den fastighetsrelaterade elförbrukningen med 5% jämfört med 2020. 2023 hade vi något minskad elförbrukning per kvadratmeter jämfört med 2022, men i nivå med 2020, medan fjärrvärmeheten har ökat något. Avsaknad av en större energiminskning kan bero på att vi har behövt senarelägga planerade åtgärder.

I våra verksamheter på Bräckeområdet i Göteborg har elförbrukningen minskat något jämfört med 2020, men ökat mot 2022, medan fjärrvärmeförbrukningen har ökat. Fjärrvärmeförbrukningen påverkas av utetemperaturen, där årsmedeltemperaturen på båda orterna var lägre 2023 än 2022, men också av vilka hus som används respektive är tomställda, vilket har ändrats över åren.

I tomställda byggnader sänks värmen och ventilationstider minskas. Varken fjärrvärmeförbrukning på Kurorten Mösseberg eller elförbrukning på såväl Kurorten som i Göteborg bidrar med något CO₂-utsläpp på grund av användningen av 100% biobränslen respektive certifierad vattenkraft. På Bräckeområdet har avfallshanteringens förbättrats genom fortsatt minskning av andelen restavfall av den totala mängden avfall.

Kompetens och kommunikation i miljöarbetet är positiva miljöaspekter som vi arbetar med. 320 medarbetare har under 2023 genomfört vår hållbarhets- och miljöutbildning och ytterligare 133 har påbörjat utbildningen. 30% av verksamheterna har gjort en aktivitet i samband med Earth Hour, en minskning som visar på vikten av kommunikation till verksam-

heterna. 89% av våra verksamheter har miljödiplom och miljöpolicy uppsatt på strategiskt synligt ställe i verksamheten.

Det har skett en ökad cirkulering av möbler och inventarier under 2023. Från vår arbetsintegrering har 1859 artiklar levererats till interna verksamheter, stödfunktioner och projekt, till ett beräknat begagnatpris på 188 tkr (nypris 480 tkr). Därutöver återbrukades mer än 1400 artiklar när vi tog över flertalet verksamheter inom hemtjänst och trygghetsboende i Linköping och inventarier från nedlagda Treklöverhemmet har till stor del levererats till andra verksamheter eller till second hand.

Vi fortsätter också att följa nyckeltal för tågresa 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. Under 2023 har tågresorna fortsatt minska. Att webbmöten har minskat så mycket beror troligtvis på att fysiska möten har ökat igen efter pandemin, men webbmöten används fortfarande ofta som alternativ till längre resor.



30%

19 g

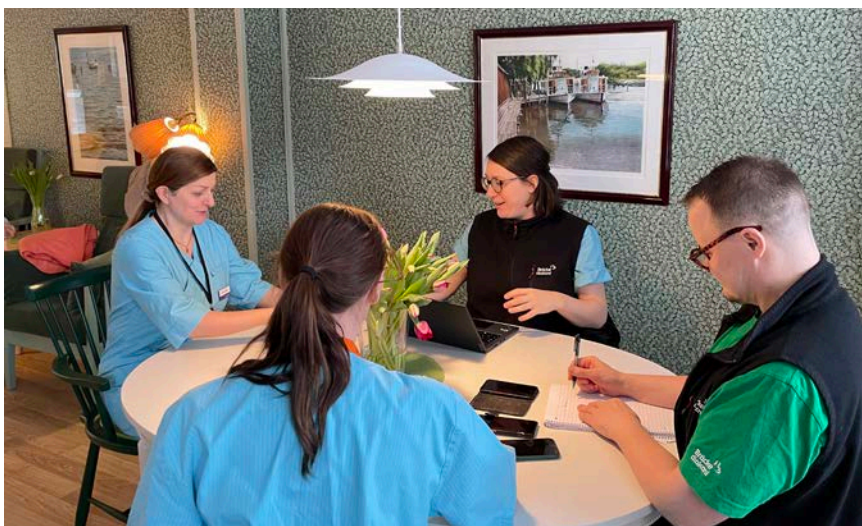
Miljödiplomerade sedan 2005

Sedan 2005 är Bräcke diakoni diplomerade enligt Svensk Miljöbas. En diplomering som följer en nationell standard och som bygger på en årlig revision utifrån. Miljöarbetet hänger ihop med vår vision om ett medmänskligare samhälle. För oss är det självklart att också göra det vi kan för att bidra till en bättre miljö.



Så många av våra verksamheter uppger att de hade en aktivitet vid Earth hour, trots att påminnelsen uteblev. Målet är att 50 procent ska delta.

Så mycket mat lämnas på tallriken per gäst och dag på Bräcke diakonis trygghetsboenden i Linköping. Att jämföra med 30 g/person på ett svensk äldreboende i genomsnitt.



Med fokus på värdekedjan

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

Vi är en idéburen stiftelse

Våra verksamheter finansieras huvudsakligen genom avtal med regioner och kommuner, medan gåvor och bidrag som erhålls från privatpersoner, företag och stiftelser främst finansierar innovationer och utveckling. För att kunna fortsätta vara en långsiktig aktör behövs en stabil ekonomi. Verksamheternas resultat mäts och utvärderas kontinuerligt mot uppsatta mål. Vision, värdegrund och följsamhet till våra policys säkrar samtidigt att ekonomiska intressen ligger i balans med miljömässig och social hållbarhet.

Ansvarsfulla inköp

Vi har ett brett arbete med ansvarsfulla inköp. Vår utökade cirkulering av möbler och inventarier, som beskrivs under miljömässig hållbarhet, ger också ekonomiskt positiva effekter. När det kommer till inköp av förbrukningsmaterial har vi avtal med få leverantörer, både för att säkra såväl bra priser och god tillgång som att kunna stötta våra verksamheter att göra hållbara val.

Ett steg i detta är att vi årligen följer upp både avtalsföljsamhet, dvs att inköp görs från våra upphandlade leverantörer, och följsamheten till våra standardlistor av dagligvaror, vilka underlättar val av produkter utifrån våra miljökrav och till ett bra pris.

Vi jobbar också på att säkerställa att våra inköp är ansvarsfulla i värdekedjan, genom att vi under 2023 har följt upp våra 20 största leverantörer utifrån vår uppförandekod. Vi har ställt frågor kring såväl miljömässig som social hållbarhet

och har fått svar från 13 leverantörer. Vi kan konstatera att alla leverantörer med mer än en anställd har en hållbarhetsrapport och jobbar aktivt med sina hållbarhetsfrågor såväl i egna verksamheten som i sin värdekedja.

CSRD förväntas underlätta denna uppföljning framöver, men eftersom vi har leverantörer som inte omfattas av kravet på CSRD planerar vi också att under 2024 ta fram en enkät med skattning av leverantörernas utveckling inom sitt hållbarhetsarbete.

Visselblåsarfunktion

Ett starkt positivt bidrag som vi har identifierat i vår väsentlighetsanalys är vår visselblåsarfunktion, som kan användas av både medarbetare och externa parter för att signalera om något inte står rätt till. Den är ett komplement till vår synpunktshantering och möjliggör korrespondens med utredaren trots att visselblåsaren väljer att vara helt anonym.

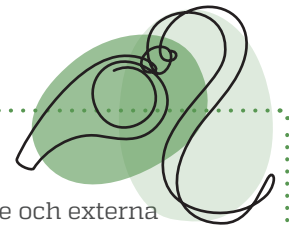
Kapitalförvaltning för framtiden

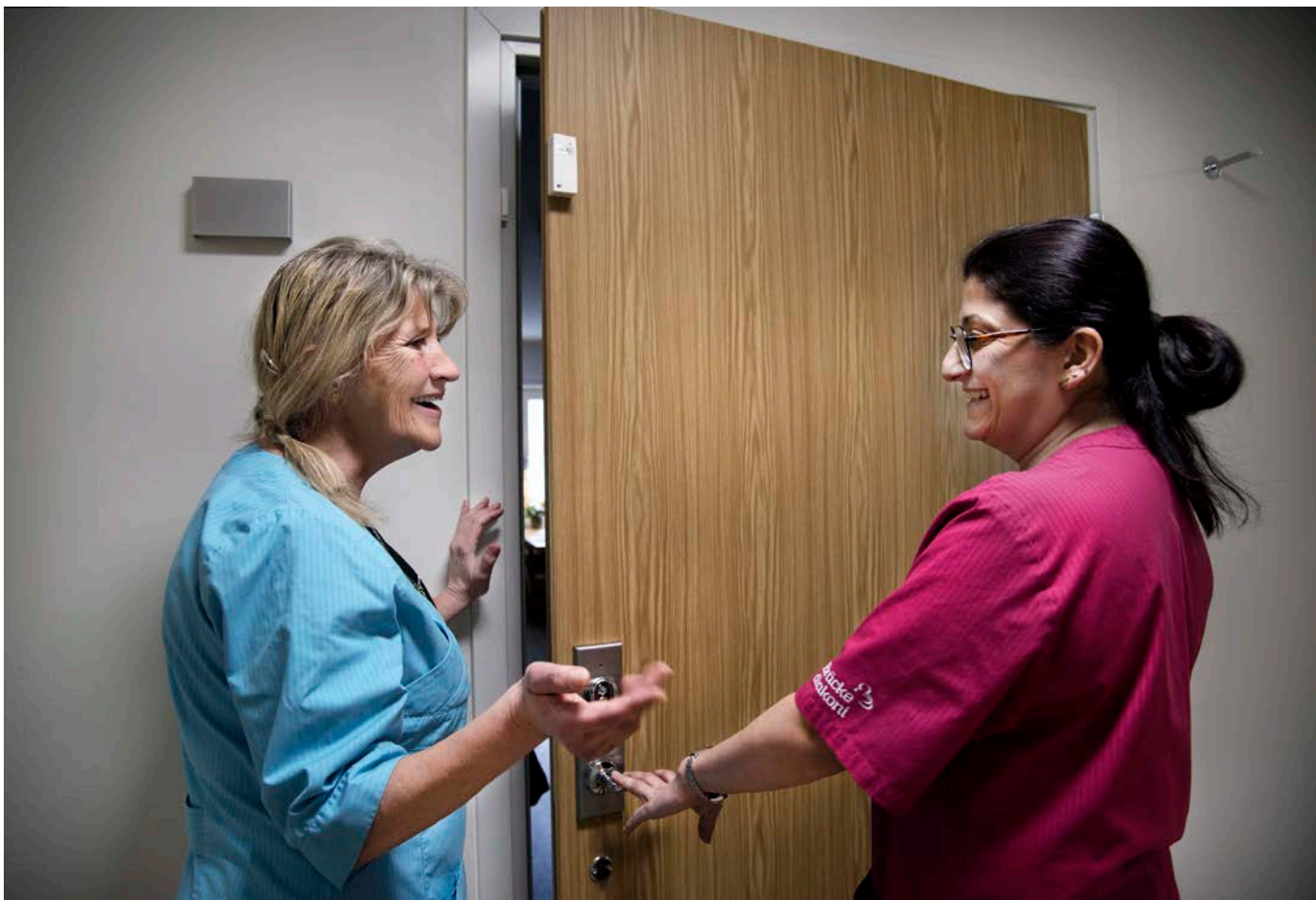
Utöver driften i våra verksamheter har vi ett kapital som förvaltas. Även här går det att aktivt arbeta för hållbarhet. Det gör vi genom riktlinjer och begränsningar kring etik, ESG (Environmental, Social and Governance) och koldioxidavtryck. Med etik menar vi att vi inte vill placera kapital i bolag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

Ambitionen är att placeringarna beaktar deklARATIONER och konventioner inom områden som mänskliga rättigheter, arbetsrätt och miljö. Den utesluter 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 2023 har vi inte haft några rapporterade visselblåsarärenden.





Antikorrupktion

Stiftelsen Bräcke diakoni har och följer ett antal strikta riktlinjer avseende antikorrupktion:

- 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.

94%

Utfallet av Bräcke diakonis avtalsföljsamhet i utvalda kategorier ligger 2023 på 94 procent. Inför året har vi ett mål på 95 procent. 2022 var det 92 procent.

58%

Bräcke diakoni har en följsamhet till standardlistor på 58 procent. Målet för standardlistor är satt till 80 procent. Följsamheten har ökat något sedan föregående år.

100 år av att följa behoven

Vi har alltid utgått från behoven hos dem vi finns till för och involverar dem eftersom de är experter på sig själva. Samtidigt är våra medarbetare vår främsta och mest värdefulla resurs. Vårt systematiska arbetsmiljöarbete främjar en god och säker arbetsmiljö och bidrar till trivsel och stolthet.

Vår väsentlighetsanalys visar på att vi har en positiv påverkan utifrån social hållbarhet, både hos dem vi finns till för och hos våra medarbetare. I vår välfärdsmodell har vi främst två fokusområden som har en direkt koppling till social hållbarhet; Diakoni i praktiken, där vi fokuserar på behoven hos de vi finns till för, och Stolta och engagerade medarbetare. Vår värdegrund Viljan att se, kraften att förändra är applicerbar på båda dessa grupper.

Behoven hos de vi finns till för

Det genomförs flertalet förbättringsarbeten utifrån målgruppens behov inom våra befintliga verksamheter. På Västergården i Göteborg till exempel bor personer under 65 år med kognitiv svikt och där arbetar

man med Kan-listan med fokus på att stärka de boende genom att utgå från vad varje individ kan. En boende förklarar "Här har jag funnit trygghet och lugn. Vi har frihet att göra vad vi vill. Personalen är fantastiska. De hjälper mig att tänka nytt, ger mig nya idéer. Även om det är saker jag inte vill göra så får de mig att göra det till slut. De pushar inte men ser till att jag klarar det."

Sedan ett par år samlas alla utvecklingsprojekt under avdelningen Bräcke innovation. Nya arbetssätt och stöd utvecklas tillsammans med de vi finns till för. Detta samskapande har alltid varit centralt.

- Under året har projektet I nöd och lust avslutats, där stöd har tagits fram för

äldre anhöriga som vårdar sin partner. En anhörig som deltagit i samtalsgrupp sa "Det blev fina samtal i gruppen och det är lättare att öppna upp sig och prata om det man inte annars pratar om då man ser att man inte är ensam om att tänka och känna så här."

- Effektrapporten av projektet Trygghet ur stöd, ett föräldrastöd för föräldrar med NPF eller psykisk ohälsa som avslutades 2023 visar på mycket goda resultat. Stödmaterialen har hittills spridits till över 150 studiecirkel i 15 regioner. Materialet fortsätter nu att anpassas till föräldrar som är nya i landet genom ett nytt bidrag från Allmänna Arvsfonden

De vi möter har olika namn i olika verksamheter – gäster, patienter, brukare, boende, deltagare är några exempel, men alla är de experter på sig själva. Hur de upplever oss får vi veta genom enkäter och uppföljningar. I diagrammet nedan presenteras resultat från de tre senaste årens nationella brukarundersökningar från våra olika verksamhetsgrupper. Positivt värde visar att våra verksamheters insatser upplevs bättre än genomsnittet i Sverige och negativt värde att de upplevs sämre. Detta kallar vi Diakoni i Praktiken-index, och resultatet från dessa är en del i vårt fortsatta kvalitetsarbete och framtida kvalitetsmål. Mer information om detta finns i vår kvalitetsberättelse för 2023.



En väg till arbete

Flera av våra verksamheter riktar sig till, eller fångar upp, personer som står långt ifrån arbetsmarknaden och bidrar till att de får arbete eller sysselsättning.

Via Bräcke arbetsintegrering arbetstränar personer både inom den verksamheten med exempelvis cirkulering och renovering av möbler och inventarier, trädgård- och parkskötsel, posthantering, städning, återbruk och hunddagis men vi har under 2023 även personer som arbetstränar i flera av våra verksamheter och stödfunktioner. Under året har 100 personer arbetstränat här. Arbetsträningen pågår under en tidsbegränsad period. Av de 55 som avslutade sin arbetsträning hos oss förra året gick 10 vidare till arbete och 5 till utbildning. Genom våra dagliga verksamheter har vi under året också gett sysselsättning till närmare 200 personer med funktionsnedsättning.

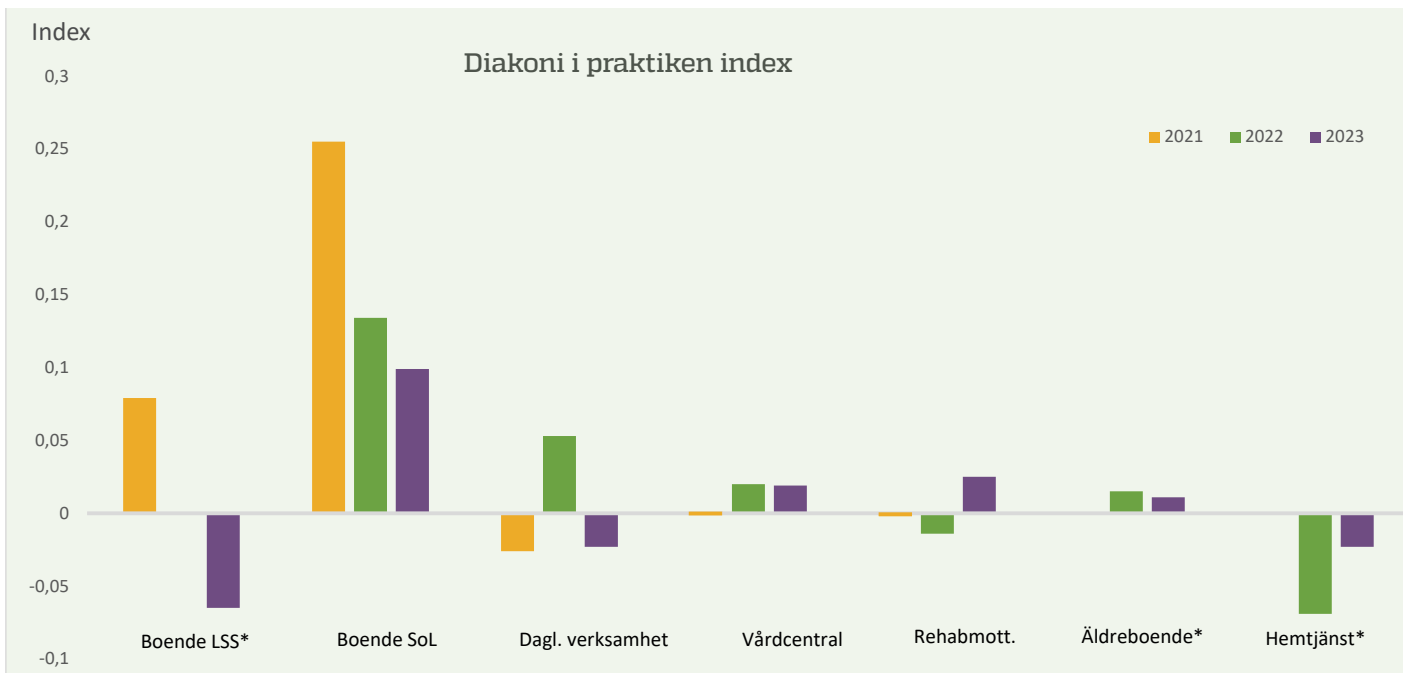
Som hyresvärd breddar vi dessutom stödet genom att en del av våra lägenheter hyrs ut till personer som inte kan få



bostad på annat håll. Till exempel har två deltagare på daglig verksamhet Leffler fått sin första egna lägenhet.

– Det tar mindre än 30 sekunder till jobbet nu, säger Dilan, som börjar vänja sig vid att bo i egen lägenhet.

– Det känns jättebra, det är väldigt fint. Jag är glad och tacksam över att jag fick en hyreslägenhet inom Bräcke diakoni, fortsätter han.



Översikt över brukar/patientupplevelsen med hjälp av vårt index Diakoni i praktiken. Värdet 0 (grå linje) anger medelvärdet i Sverige för respektive verksamhetsgrupp. Ett positivt värde visar att våra verksamheters insatser upplevs bättre än genomsnittet och negativa att det upplevs sämre. * Data saknas pga att inga undersökningar gjordes eller att det var för få svarande.

Medarbetare

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.

Vår ambition är att vara en attraktiv arbetsgivare och därför arbetar vi med att ständigt utveckla vår arbetsmiljö, bland annat genom vårt systematiska arbetsmiljöarbete.

Medarbetarundersökning

Vi använder medarbetarundersökning som ett verktyg för att få en överblick över hur medarbetarna trivs och upplever sin arbetsmiljö. Det ger oss också en möjlighet att åtgärda riskfaktorer. Årets undersökning har en svarsfrekvens på 73%. Vi har ett fortsatt bra resultat och har stärkt ledarskapet och arbetsgivarvarumärket. Under början av 2024 kommer alla grupper att arbeta med sitt resultat för att reflektera över frågorna tillsammans och skapa handlingsplaner.

Det är en varm organisation med lyhörda chefer och korta beslutsvägar.

90% av medarbetarna uppger att man är motiverade och 83% är beredda att anstränga sig lite extra för att organisationen ska bli framgångsrik.

En metod för att mäta arbetsgivarvarumärket är employee Net Promoter Score (eNPS). Medarbetarna får svara på frågan: "Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera organisationen som arbetsgivare till en vän eller bekant?" Beräkningen sker genom att ta andelen ambassadörer minus andelen kritiker. Vårt eNPS är nu 20, vilket är en ökning med 4% från förra året och betydligt högre än benchmark.

Ledarskap

Under 2022 startade vi Bräcke ledarskapsprogram i samarbetet med St Lukas. 50 chefer har nu gått eller går programmet som är 6 dagar långt och baseras på ledarskapsmodellen Full

Range Leadership. Under 2024 kommer vi att fortsätta utbilda cheferna.

Medarbetarenkäten visar också att ledarskapet har stärkts. Andelen chefer som bedöms vara utmärkta ledare har gått upp från 34% till 41% och vi har inte längre några chefer som bedöms vara "svaga" (3% år 2022).

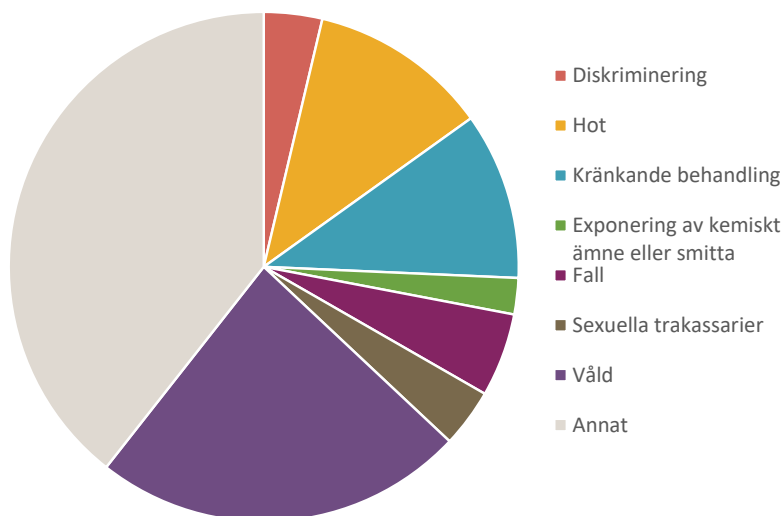
Tillbud och arbetsskador

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

Under 2023 rapporterades 57 tillbud och 35 arbetsskador, totalt 92. Antalet tillbud som orsakas av hot och våld har fortsatt att minska och är nu 12 st, vilket är en sänkning med 75 tillbud jämfört med föregående år. Även antalet arbetsskador orsakade av hot och våld har gått ner kraftigt, från 45 till 8 stycken.

Antalet tillbud av karaktären kränkande särbehandling/sexuella trakasserier har mer än halverats och är nu 10 st. Det är ett ämne som varit i fokus under 2023 och HR-avdelningen har tagit fram en workshop för att höja kompetensen i

Fördelning antal tillbud 2023



41%

Andel utmärkta ledare har ökat i årets medarbetarundersökning från 34 till 41 procent.

20%

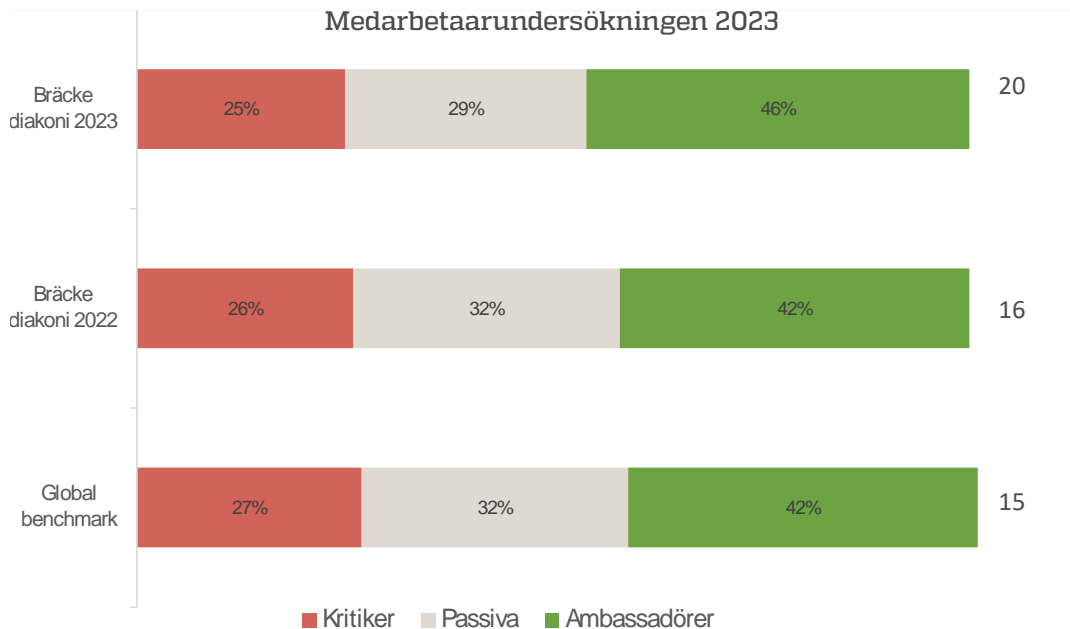
Bräcke diakonis eNPS är nu 20, vilket är en ökning med 4% från förra året och betydligt högre än benchmark.

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.

Arbetsgivarvarumärke

Employee Net Promoter Score (eNPS) är ett index för att mäta arbetsgivarvarumärket. Indexet beräknas utifrån frågan hur sannolikt det är att de anställda skulle rekommendera organisationen som arbetsgivare. Även under 2023 hade Bräcke diakoni bra resultat på eNPS (20), vilket dessutom ligger betydligt högre än i motsvarade organisationer (Benchmark 2022 = 9).



organisationen och ge alla grupper en möjlighet att diskutera och reflektera kring sitt eget bemötande av varandra.

Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning är en våra största utmaningar framöver då vi ser såväl ökat behov av resurser, en ökad konkurrens inom branschen, men även att intresset bland unga att utbilda sig inom vård och omsorg minskar. För oss är därför rekrytering samt att utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens en strategisk fråga.

Under 2023 har vi startat ett rekryteringsteam som fokuserar på att arbeta med rekrytering och vårt arbetsgivar-

varumärke. Det har ökat vår synlighet genom kampanjer, mässor, samarbeten med högskolor etc. Vi har också en ny hemsida där vi på ett mer tillgängligt och visuellt sätt kan visa de viktiga och meningsfulla arbeten som utförs i våra verksamheter.

Jag är så tacksam för jobbet här.

Behovet av kompetens gör att vi även har kunnat erbjuda ett flertal nyanlända jobb på våra hotell eller vår camping,

vilket varit ett tillskott för oss och en fin möjlighet för dem att komma ut på arbetsmarknaden. Detsamma gäller tre ukrainare från vårt boende som har fått arbete på Västergården i Göteborg.

En av dem reflekterar: "När jag är på Västergården så är jag upptagen och tänker på det jag ska göra och personerna här. Det är inget som är svårt då. Jag är så tacksam för jobbet här." Under 2024 kommer vi satsa på våra medarbetares kompetensresa under sin anställning på Bräcke diakoni.

Göteborg den 29 april 2024

Barbro Fridén
Ordförande

Anders Wejryd

Gunilla Nilsson

Göran Albertson

Carita Brovall

Johan Lövrup

Helene Mellström
Direktor/VD

Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten har avgivits den 29 april

Klas Björnsson
Auktoriserad revisor

Revisorns yttrande 2023

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

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för räkenskapsåret 2023-01-01—2023-12-31 på sidorna 29–48 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 29 april 2024

Klas Björnsson
Auktoriserad revisor

A woman with blonde hair in a ponytail, wearing a red zip-up jacket, is smiling and looking at a young boy. The boy, wearing a dark blue patterned jacket with cars and a yellow shirt, is also smiling and looking at the woman. They are standing at a wooden table with several colorful toys, including a red bell, a yellow block with the number '3', and a blue block. The background is a plain white wall with some faint text and symbols.

Ekonomisk redovisning

Förvaltningsberättelse 2023

Stiftelsen Bräcke diakoni är en organisatoriskt fristående stiftelse, men verkar inom Svenska kyrkans diakonala ram. Stiftelsen är en idéburen organisation och har inga ägare. Stiftelsen Bräcke diakoni är moderföretag i en koncern med ingående dotterbolag (se not 28). Styrelsen för stiftelsen Bräcke diakoni får härmed avge årsredovisning för räkenskapsåret 2023.

Verksamhetens inriktning

Styrelsens uppdrag är att förvalta stiftelsens medel samt att se till att stiftelsens ändamål uppfylls. Stiftelsens ändamål framgår av stadgarna, som finns i sin helhet i slutet av årsredovisningen.

Stiftelsen har under året fullföljt sitt ändamål bland annat genom att:

- bedriva utbildning och utveckling inom det diakonala och sociala området med anknytning till de verksamheter som stiftelsen bedriver. Utbildningsuppdraget har bedrivits genom, förskolor för barn och i det aktiva delägarskapet i Marie Cederschiöld högskola.
- driva utvecklings-, innovations- och forskningsinsatser som syftar till att utveckla kunskap och metoder i anslutning till stiftelsens verksamheter.
- sprida sociala innovationer i landet bland annat tillsammans med patientföreningar, församlingar och kommuner.

- driva boenden med olika former av stöd och omsorg för äldre samt palliativ vård i livets slutskede (hospice).

- erbjuda stöd till människor med funktionsnedsättning genom boenden för barn och ungdom med funktionsnedsättningar samt vuxna med psykisk funktionsnedsättning eller kognitiv sjukdom. driva hälso- och sjukvård genom vårdcentraler och primärvårdsrehabilitering.

- erbjuda rehabilitering för personer i behov av bl a onkologisk, neurologisk och reumatologisk rehabilitering.

- erbjuda habiliteringsinsatser för barn och ungdomar med funktionsnedsättning.

- genomföra neuropsykiatriska utredningar för barn, unga och vuxna.

- erbjuda personligt ombud för personer med psykiska funktionsnedsättningar.

- ge arbetslivsstöd till personer som står långt från arbetsmarknaden.

- erbjuda daglig verksamhet för personer med intellektuell- eller neuropsykiatrisk funktionsnedsättning.

- driva uppsökande hälsovårdsarbete för nyanlända och hemlösa.

- erbjuda boende för flyktingar från Ukraina.

Stiftelsen använder sina hotell- och konferensverksamheter som en integrerad del av verksamheterna. Stiftelsen delar inte ut någon vinst, eventuella överskott används för utveckling av verksamheten.

Verksamheten under året

Den 27 februari 1923 grundades stiftelsen Bräcke diakoni. Året har präglats av aktiviteter för att fira 100 års jubileet. En film om stiftelsen togs fram, en bok om diakoni lanserades, tårta serverades till boende, patienter och besökande i samtliga verksamheter.

Externa gäster och samarbetspartner bjöds in till ett firande i Göteborgsoperans foajé. I Göteborg öppnades parken på stiftelsens område upp för allmänheten och ca 1000 personer deltog i olika aktiviteter under en hel dag för att fira jubileet. Personal bjöds in till tre fester på tre olika orter och ca 800 medarbetare deltog.

Boken om Bräcke diakoni under 100 år "Viljan att se, och kraften att förändra", författades av biskop emeritus Per Eckerdal, tidigare direktor och styrelseordförande. Boken beskriver stiftelsens och diakonins resa de första 100 år. Boken presenterades både på bokmässan och på kvalitetsmässan.

En mötesplats för seniora diakoner som utbildats på Bräcke diakoni har startat nätverksträffar som arrangeras av stiftelsen anställda diakoner.

Med stöd av stiftelsen Augusta Linds minne erbjöds aktiva och pensionerade diakoner att delta i seminariedagar på kurorten Mösseberg. Temat för dagarna var diakonins historia och diakonins uppdrag förr och nu. Dagarna arrangerades tillsammans med Lundby församling i Göteborgs stift.

I Linköpings kommun startade under våren driften av hemtjänst, hemsjukvård, hemrehabilitering och biståndsbedömt trygghetsboende, i ett av fyra geografiska områden i staden. I verksamheten arbetar ca 100 medarbetare som ger vård till ett stort antal vårdtagare. Uppstarten av verksamheten gjordes under ett dygn då vårdtagare skulle byta vårdgivare och medarbetare arbetsgivare. Trots en komplicerad uppstart på mycket kort tid genomfördes övergången utan allvarliga avvikelser i vården och verksamheten är i full drift.

Vårdcentralen, Lokstallarna i Jönköping har under året startat en filial för att ta emot äldre patienter. Mottagningen erbjuder anpassad vård och mottagning för målgruppen i nya lokaler på Lindgården i Jönköping. Vårdcentralen, Centralhälsan i Falköping flyttade i december föregående år till större och nyrenoverade lokaler vilket ökat tillgängligheten för patienterna och förbättrat arbetsmiljön för medarbetarna. Antalet listade patienter på vårdcentralen har efter flytten till nya lokaler ökat.

Hospice Helhetsvården stängde verksamheten under sommaren på grund av brist på sjuksköterskor. En omstart har genomförts och verksamheten tar nu emot nya patienter efter lyckad rekrytering och omstrukturering av verksamheten.

Stiftelsen har tillsammans med fem andra idéburna organisationer och Göteborgs kommun ett idéburet offentligt partnerskap, IOP där flyktingar från Ukraina tas emot. I stiftelsens lokaler har det under året bott närmare 100 flyktingar som erbjuds boende och stöd ut i samhället. EU:s massflyktsdirektiv som aktiverades när

kriget i Ukraina startade har förlängts till mars 2025 och flyktingarna kommer erbjudas fortsatt boende och mervärdesinsatser.

Sedan 2016 har stiftelsen bedrivit daglig verksamhet på entreprenad i Falkenbergs kommun. Istället för att upphandla verksamheten på nytt så valde kommunen att ta tillbaka verksamheten i egen regi. Verksamheten lämnades under ordnade former över till kommunen efter sommaren.

Korttidsboendet för barn och ungdomar i Göteborg avvecklades under hösten då beläggningen minskat kraftigt på grund av att föräldrar inte längre beviljats avlastning i form av korttidsboende av kommunerna.

Rehabcenter Treklöverhemmet som i många år tagit emot patienter för neurologisk rehabilitering stängdes i oktober. Beläggningen av patienter har under en längre tid varit låg och verksamheten kunde inte längre bära sig ekonomiskt. Fastigheten där verksamheten bedrevs har sålts. Förberedande arbete har genomförts för att kunna ta emot patienterna i lokalerna på rehabcenter Mösseberg istället.

Mobila teamet med läkare och sjuksköterskor som startade under flyktingvågen 2015 har fortsatt att arbeta med utsatta grupper. Under pandemin arbetade teamet också med vaccinationer av hemlösa. På grund av minskade projektanslag avvecklades verksamheten vid årsskiftet och vårdcentralerna tar emot målgrupperna i sitt ordinarie uppdrag.

Året har präglats av hög inflation, stigande räntor och ökade lönekostnader. Intäkterna i avtalen har inte räknats upp för kostnadsökningarna vilket påverkat resultatet negativt.

Hotellen och restaurangerna har trots lågkonjunktur haft god beläggning. Före årsskiftet startade en ombyggnad av lokalerna på Mösseberg för kunna ta emot fler rehabgäster med neurologiska funktionsnedsättningar efter att rehab-

center Treklöverhemmet avvecklats. Ett annat syfte är att förbättra hotellets tillgänglighet för sina kunder.

Tre nya fastighetsbolag har bildats före årsskiftet, ett holdingbolag, ett för utveckling och ett för fastighetsförvaltning. Aktiebolaget Vallentuna har efter avveckling av verksamhet sålts då ingen verksamhet finns kvar i bolaget.

En ny lagstiftning som möjliggör för offentliga myndigheter att reservera upphandlingar för idéburna organisationer började gälla 1 januari 2023. På grund av juridisk osäkerhet när det gäller lagstiftningens förbud mot vissa värdeöverföringar startade en juridisk utredning om det är möjligt för stiftelsen att registrera sig hos Kammarkollegiet som en idéburen organisation. Utredningen är vid årsskiftet inte slutförd.

Stiftelsen valde att 2021 säga upp och häva avtalen för drift av 16 LSS boenden i Halmstad kommun, som drivits sedan februari 2019, på grund av brister i upphandlingen vilket orsakade stiftelsen stora kostnader. Bristerna bestod i att kommunikationen i samband med upphandlingen varit missvisande avseende verksamhetens bemanning och bemanningsbehov. Det var också betydande brister i fastigheterna med ett stort antal anmärkningar såsom mögel och fuktskador. Kommunen avvisade stiftelsens krav på rättelse trots försök till dialog i två och ett halvt år. Stiftelsen erbjöd sig att fortsätta driva verksamheten till dess kommunen tog över eller gjorde en ny upphandling men det erbjudandet avvisades.

Kommunen menar att stiftelsen inte hade rätt att säga upp eller häva avtalen och har lämnat en stämningsansökan till Göteborgs tingsrätt där de kräver ersättning för sina ökade kostnader under resterande avtalstid på ca fyra och ett halvt år motsvarande ca 90 mkr. Stiftelsen har lämnat in ett svaromål och en genstämning på ca 50 mkr för skadan som stiftelsen haft under den tid man drev verksamheten. Under 2023 hölls en förberedande förhandling i

• EKONOMISK REDOVISNING

målet och huvudförhandling är planerad till hösten 2024. Efter avstämning med stiftelsens jurister och revisorer så har ingen reservering gjorts avseende denna tvist.

Förvaltade stiftelser

Stiftelsen är förvaltare av och uppbär avkastning från 11 närstående avkastningsstiftelser med ett totalt eget kapital om 131 mkr (fg år 129 mkr). Avkastningsstiftelserna har ett samförvaltad kapital med ett marknadsvärde om 140 mkr (fg år 130 mkr).

Kapitalförvaltning

Den långsiktiga kapitalförvaltningen för såväl Bräcke diakoni som de samförvaltade stiftelserna har till syfte att trygga kapitalets reala värde och att generera en tillväxt vars förväntningar relateras till valda riskbegränsningar i förvaltningen. Styrelsen fastställer årligen ett placeringsreglemente med en balanserad riskavvägning mellan olika tillgångsslag för att kunna möta olika marknadslägen. Placeringsreglementet gäller både stiftelsen och de närstående avkastningsstiftelserna, samt de kapitalförvaltare som anlitas av stiftelsen.

Den modellportfölj som styr stiftelsernas förvaltning är sammansatt av följande delar:

Svenska/nordiska aktier	30%
Utländska aktier	30%
Ränteplaceringar	30%
Alternativa placeringar	10%

Placeringsreglementet lägger fast konkreta inriktningar och begränsningar för den faktiska förvaltningen och inom vilka intervall placeringar kan variera. Aktiv rådgivning kring placeringar lämnas av två oberoende externa förvaltare. En mindre del av kapitalet är direktinvesterat i två aktiefonder. Det konsoliderade resultatet för respektive förvaltare jämförs sedan med vägda index för de tillgångsslag som ingår i modellportföljen.

En arbetsgrupp utsedd av styrelsen med uppdrag att genomlysas kapitalförvaltningen och dess former för styrning,

uppföljning och kontroll har lämnat en slutrapport. Styrelsen godkände rapporten och en förändring innebär att ett finansutskott har inrättats som ersätter det tidigare finansrådet. Arbetet kommer att utvecklas vidare under 2024 inom ramen för det nya finansutskottet.

Stiftelsens avkastning i kapitalförvaltningen blev 11 % och stiftelsens sammavägda index hamnade på samma nivå, 13 %. Den totala förmögenheten ökade från 276 mkr till 282 mkr, vilket inkluderar 20 mkr som stiftelsen tagit ut att användas för utveckling av verksamheten.

Året präglades av en positiv utveckling för aktiemarknaden. Obligationer blev för första gången på flera år ändå ett alternativ till aktier med en efterhand stigande positiv avkastning.

Riskanalys

Stiftelsens verksamhet bedrivs inom områden där konkurrensutsatta upphandlingar med korta löptider och ramavtal utan beläggningsgarantier utgör en betydande del av de tilldelade kontrakten. Detta innebär att förutsättningarna för flertalet av verksamheterna kan förändras med kort varsel, samtidigt som det kan ta tid att anpassa bemanning, lokalkostnader och andra kringverksamheter som berörs. Även om andelen verksamheter som bedrivs i egen regi och inom ramen för olika valfrihetssystem ökar så är den ekonomiska osäkerheten och risken i högsta grad en del av arbetet för alla verksamheter. Eftersom stiftelsen är verksam inom olika verksamhetsområden och på olika orter finns ett stort antal avtal med olika motparter, villkor och löptider. För stiftelsen som helhet är därför den ekonomiska riskspridningen god.

Samhällssektorn vård och omsorg är alltid föremål för en politisk risk. I de flesta kommuner och regioner där stiftelsen verkar är det snarare undantag än regel att medborgarna själva kan välja

vilken välfärdsaktör de vill vända sig. Oförutsedda förändringar av regelverk och ersättningsystem inom valfrihets-

systemen har också blivit vanligare. Samtidigt är det viktigt att se frågan om risk i ett bredare sammanhang, vilket också aktualiseras i nya riktlinjer och lagar.

Säkerhetsläget i världen inte minst genom kriget i Ukraina ledde till helt oanade konsekvenser för stiftelsen och hela samhället kring energiförsörjning, ekonomi, säkerhet och migration. Organisationsövergripande och lokala riskanalyser hjälpte oss att hantera och förebygga allt från cyberangrepp till bristande vatten- och elförsörjning.

Flera av stiftelsens enheter bedriver verksamheter med människor som lever i utsatthet och stundtals med utåtagerande beteende. Det kan innebära risker för dem själva och för omgivningen, inklusive våra medarbetare. Därför är verksamhetsspecifika lokala riskanalyser och handlingsplaner rörande arbetsmiljön viktiga verktyg för att kunna identifiera och förebygga sådana risker.

Forskning och utveckling

Delägarskapet i Marie Cederschiöld högskola är en strategiskt långsiktig satsning med stor potential till fortsatt utveckling och Bräcke diakoni avsätter både finansiella och personalresurser för ett aktivt ägarskap som leder till fler forsknings- och utvecklingsinitiativ. Forskningen bedrivs med full akademisk självständighet för högskolan.

Med utgångspunkt i stiftelsens forskningsstrategi initierades under året flera nya forskningsprojekt kring strategiskt ledarskap inom idéburen välfärd, konceptet om akademiskt äldreboende samt anhörigstöd inom äldreomsorgen. Medarbetare från Bräcke diakoni medverkar även i olika utbildningsmoment i högskolans kursutbud. Stiftelsen har även fortsatt med ett brett forskningssamarbete med flera olika högskolor bl a Göteborgs universitet och Jönköping University inom ämnen som sociala innovationer, evidensbaserad och förbättringsarbete inom vård och omsorg.

Våra senaste innovationsprojekt som delfinansierats av allmänna arvsfonden fick under 2023 stor nationell spridning

med över 120 studiecirklar som stödjer föräldrar med psykisk ohälsa i 15 olika regioner och över 150 samtalsgrupper för äldre närstående som vårdar sina anhöriga i 12 regioner. Vidare så har det startats öppna förskolor för familjer med barn med funktionsnedsättningar i tre kommuner i samverkan med kommuner, församlingar och brukarorganisationer. Detta som följd av tidigare projekt där vi tagit fram en modell.

Bräcke innovation vidareutvecklades under 2023 till en innovationshub för pågående och nya utvecklingsprojekt inom temaområdena: digitalisering, barn och unga samt funktionsnedsättningar. Under året avslutades flera pågående projekt med stöd från bland annat Almänna arvsfonden samtidigt som vi fick beviljat stöd från Arvsfonden för att utveckla vårt stöd för föräldrar med psykisk ohälsa som är nya i Sverige. Under året har även samarbetet med Jönköping Academy fördjupats bland annat genom att identifiera former för samverkan med civilsamhället och inom det nationella samarbetet Mötesplats social innovation.

Kvalitet, miljö och hållbarhetsarbete

Det processorienterade ledningssystemet gör det enklare att göra rätt från början och skapar delaktighet i verksamheterna för att utveckla och synliggöra sina arbetssätt. Stiftelsens interna kvalitetsutvecklingsplattform Förbättringskraft har under året utvecklats och spridits i organisationen. Idag finns över 20 processledare som kan stödja lokala förbättringsarbeten i verksamheter och ledningsgrupper.

Kvalitetsavdelningen fortsätter att utveckla organisationens samlade kvalitetskompetens både genom att sprida goda exempel och skapa lärande från misstag och avvikelser. Vidare är Kvalitetsavdelningen en viktig resurs för stiftelsens proaktiva samverkan med regionala och nationella aktörer inom välfärdsområdet. Stiftelsens och alla verksamheters kvalitetsarbete beskrivs i separata kvalitetsberättelser. Stiftelsens hållbarhetsarbete har i år påbörjat en anpassning mot de nya

riktlinjer från EU:s Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) och sammanfattas i en separat hållbarhetsrapport som en del av årsredovisningen. Den innehåller sociala, ekonomiska och miljömässiga perspektiv samt styrningen av dessa och synliggör stiftelsens bidrag till ett hållbart samhälle och en ansvarsfull användning av gemensamma resurser. Utvecklingen av relevanta styrdokument och processer för efterlevnad finns i ledningssystemet och t.ex. ansvarstagande i leverantörsledet samt en gemensam uppförandekod spelar en viktig roll för att nå våra hållbarhetsmål.

Stiftelsens verksamheter är miljödiplomerade enligt Svensk Miljöbas. Fokus i miljöarbetet är avfall, energi och transporter där årliga mål sätts upp. Stiftelsen upprättar en separat miljöberättelse som sammanfattar arbetet. Hotell- och konferensverksamheten vid Kurorten Mösseberg är Svanen-certifierad. Ett 50-tal lokala miljöombud har koordineras av en central miljösamordnare för att ytterligare utveckla miljöarbetet.

Rapport om organisationens styrning

Sedan flera år följer stiftelsen delar av "Svensk kod för bolagsstyrning" i vår strävan att utveckla och bibehålla en god organisatorisk styrning präglad av tydliga ansvarsområden och öppenhet.

Medarbetare

Stiftelsen genomför årligen en medarbetarundersökning som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet för att mäta och förbättra medarbetarnas upplevelse av sin arbetssituation och av Bräcke diakoni som organisation. I årets undersökning var svarsfrekvensen 73% (774/10) och trenden är positiv i såväl ledarskap som organisatorisk och social arbetsmiljö.

- 90% av medarbetarna uppger i årets medarbetarundersökning att de är motiverade.
- 83% är beredda att anstränga sig lite extra för att organisationen ska bli framgångsrik.

- 85% anger att man känner till organisationens värdegrund och kan identifiera sig med den. Viljan att rekommendera Bräcke diakoni som arbetsgivare är god och 46% av medarbetarna är ambassadörer.

- 78% av verksamheterna har en organisatorisk och social arbetsmiljö som fungerar mycket väl eller väl. Övriga verksamheter har ett resultat som visar på att man behöver jobba med förbättringar i arbetsmiljön. Stressnivåerna har dock ökat hos cheferna och varannan chef anger att man upplever sig ha en orimlig stressnivå. Detta har stiftelsen därför identifierat som ett fokusområde att arbeta med under 2024.

- Ledarskapet är en viktig strategisk fråga för stiftelsen och under 2023 har ytterligare 32 chefer genomgått Bräcke Ledarskapsprogram. Ledarskapsindexet har ökat från 78 till 81 och andelen chefer som bedöms som utmärkta är ökat från 34 % till 41%.

För att säkra kvalitet och säkerhet i vård och omsorg införde Riksdagen att undersköterska blir en skyddad titel. Det innebär att man from 1 juli behöver ha ett bevis från Socialstyrelsen för att använda titeln undersköterska. Den som hade en tillsvidareanställning som undersköterska när de nya reglerna började gälla får fortsätta använda titeln 10 år.

Med skyddad yrkestitel blir det tydligt vilken kompetens en person med titeln undersköterska har och det bidrar till trygghet för patienter, brukare och anhöriga. Bräcke diakoni gick in ett samarbete med FAMNA för att ge medarbetare individuellt stöd i att validera sin kompetens och ansöka om skyddad titel. HR-systemet uppdaterades för att skapa en struktur kring vem som har skyddad titel och inte.

Årets avtalsrörelse landade i ett märke på 7,4% över 2 år som är det högsta på 25 år. Märket är också riktningen för våra två kollektivavtal. Inom Vård- och omsorg fick vi ett tvåårigt löneavtal (29 månader) där första året per den 1 maj 2023 gav 4,1 %. Lönesättningen var individuell och differ-

• EKONOMISK REDOVISNING

entierad och skedde genom lönesättande samtal mellan chef och medarbetare. De nya lönerna betalades ut med septemberlönen. Dygnsvilofrågan som varit en stor fråga i samhällsdebatten hanteras i vårt kollektivavtal genom att man tillsatte en partsgemensam arbetsgrupp med uppdrag att säkerställa att kollektivavtalets regler är förenliga med EU:s arbetstidsdirektiv. Förändringar kommer att träda i kraft under 2024.

Även Hotell & Restaurang följer märket som industrin tecknat med en kostnadsram på 7,4% över 2 år. Under 2023 höjdes lönerna med 1 067 kr i generellt påslag till alla per den 1 april i enlighet med kollektivavtalet Gröna Riks.

Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning är en av stiftelsens största utmaningar. Konkurrensen inom branschen har ökat och samtidigt minskar intresset bland unga att utbilda sig inom vård och omsorg. Framförallt har

det varit svårt att rekrytera legitimerad personal och det är hög lönekonkurrens. Det är även brist på kockar och restaurangpersonal.

Under 2023 har ett rekryteringsteam startats upp som har fokus på att arbeta med rekrytering och arbetsgivarvarumärke. Rekryteringsteamet har ett nära samarbete med stiftelsens kommunikations-avdelningen och samarbetet har ökat stiftelsens synlighet genom kampanjer, mässor, samverkan med högskolor etc.

Stiftelsens nya hemsida visar också på ett mer tillgängligt och visuellt sätt de viktiga och meningsfulla arbeten som utförs i verksamheterna.

Händelser efter räkenskapsårets utgång

Inga väsentliga händelser, med direkta konsekvenser för verksamheten, har inträffat efter räkenskapsårets utgång.

Framtida utveckling

Ett nytt särskilt boende, SÄBO, med 70 platser byggs på Värmdö utanför Stockholm. Kommunen har blockupphandlat 50 platser. Fastigheten är färdigställd efter sommaren och planerad start av verksamheten är 1 september 2024. Ett hyresavtal för ytterligare 68 platser har tecknats i Nacka. Planerad driftsstart är 2026. Strategin att vi ska göra mer för fler för att sikta mot ett medmänskligare samhälle ligger fast.

Resultatutveckling, kassaflödesanalys och finansiell ställning

Stiftelsens konsoliderade resultat och ställning har i sammandrag utvecklats enligt nedan:

Tkr	2023	2022	2021	2020	2019
Verksamhetens intäkter	1 029 441	1 029 441	936 643	923 512	908 612
Resultat efter finansiella poster	106	-1 216	-24 603	-1 825	-25 912
Balansomslutning	593 766	586 450	556 629	483 444	378 122
Eget kapital	109 994	109 994	108 218	82 594	79 480
Soliditet	19%	19%	19%	17%	21%
Orealiserade övervärden fastighetsinnehav	264 927	300 501	292 241	293 638	289 662
Orealiserade övervärden aktieportfölj	31 221	21 981	44 512	293 638	289 662
Soliditet justerad för övervärden	46%	49%	50%	51%	57%
Medelantalet anställda	1 160	1 060	1 082	1 116	1 118

Eget kapital

<i>Koncern</i>				
	<i>Fondkapital</i>	<i>Balanserad vinst</i>	<i>Ändmålsbestämda medel</i>	<i>Totalt eget kapital</i>
Eget kapital 2023-01-01	110 039	-16 633	16 048	109 454
Omföring av föregående års resultat	8 624	-8 624		0
Årets resultat		560		560
Ianspråktaget ur fonder	2 500	0	- 2500	0
Omklassificering		-20		
Eget kapital 2023-12-31	121 162	- 24 717	13 548	109 994

<i>Moderstiftelsen</i>				
	<i>Fondkapital</i>	<i>Balanserad vinst</i>	<i>Ändmålsbestämda medel</i>	<i>Totalt eget kapital</i>
Eget kapital 2023-01-01	110 039	8 624	16 048	134 711
Omföring av föregående års resultat	8 624	-8 624		0
Årets resultat		2 858		8 624
Kapitalisering av gåvor				0
Ianspråktaget ur fonder	2 500	0	- 2500	0
Eget kapital 2023-12-31	121 162	2 858	13 548	137 568

Koncernens och moderstiftelsens resultat och ställning per 31 december 2023 framgår av efterföljande resultat- och balansräkningar, kassaflödesanalyser med tillhörande noter.

Resultaträkning

(belopp i tusentals kr)

	NOT	Koncern		Moderstiftelse	
		2023	2022	2023	2022
<i>Verksamhetens intäkter</i>					
Nettoomsättning	3	986 739	896 057	938 070	848 533
Gåvor och kollekter	4	1 509	3 022	1 509	3 022
Bidrag	5	25 839	29 071	25 680	28 948
Övriga rörelseintäkter	6	<u>15 354</u>	<u>8 493</u>	<u>14 339</u>	<u>7 153</u>
Summa verksamhetens intäkter		1 029 441	936 643	979 598	887 656
<i>Verksamhetens kostnader</i>					
Övriga externa kostnader	7,8	-328 491	-324 414	-314 715	-305 464
Personalkostnader	9	-675 728	-592 186	-644 449	-561 559
Avskrivningar immateriella tillgångar	10	-5 556	-6 154	-120	0
Avskrivningar av materiella anläggningstillgångar	11,12	<u>-18 999</u>	<u>-16 582</u>	<u>-18 251</u>	<u>-15 720</u>
Verksamhetsresultat		667	-2 694	2 063	4 913
<i>Resultat från finansiella investeringar</i>					
Resultat från närstående stiftelser	13	5 200	5 250	5 200	5 250
Resultat från intresseföretag	14,29	1 417	223	0	0
Resultat från övriga värdepapper och fordringar som är anläggningstillgångar	14	7 838	2 203	7 838	2 203
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter	14	407	199	1 856	733
Övriga räntekostnader och liknande resultatposter	14	<u>-15 422</u>	<u>-6 398</u>	<u>-14 955</u>	<u>-6 016</u>
Resultat efter finansiella poster		106	-1 216	2 002	7 083
<i>Resultat före skatt</i>					
Skatt	15	455	2 452	856	1 541
Årets resultat		560	1 235	2 858	8 624

Balansräkning

(belopp i tusentals kr)

Tillgångar	Not	Koncern		Moderstiftelse	
		2023	2022	2023	2022
Anläggningstillgångar					
<i>Immateriella anläggningstillgångar</i>					
Balanserade utgifter för utvecklingsarbete	10	1 075	0	1 075	0
Goodwill	10	285	5 716	0	0
Summa immateriella anläggningstillgångar		1 360	5 716	1 075	0
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>					
Fastigheter	11	304 462	281 799	304 462	281 799
Pågående nyanläggning	11	5 611	39 416	5 611	39 416
Inventarier	12	22 294	22 416	20 684	20 058
Summa materiella anläggningstillgångar		332 367	343 631	330 757	341 273
<i>Finansiella anläggningstillgångar</i>					
Andelar i koncernföretag	28	0	0	2 150	2 150
Andelar i intresseföretag	29	10 137	8 720	750	750
Fordringar hos koncernföretag		0	0	8 763	8 763
Uppskjuten skattefordran	17	5 010	4 555	4 500	3 644
Andra långfristiga värdepapper	18	116 216	117 705	116 216	117 705
Bostadsrätter	19	2 986	2 986	2 986	2 986
Summa finansiella anläggningstillgångar		134 349	133 966	135 365	135 998
<i>Summa anläggningstillgångar</i>		<i>468 077</i>	<i>483 313</i>	<i>467 197</i>	<i>477 271</i>
Omsättningstillgångar					
<i>Kortfristiga fordringar</i>					
Kundfordringar		68 712	44 570	64 537	40 799
Fordringar hos koncernföretag	16	0	0	23 420	20 455
Övriga fordringar		1 267	656	1 108	638
Skattefordran		10 528	7 843	10 354	7 730
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	21	41 800	32 105	40 374	30 761
Summa kortfristiga fordringar		122 307	85 174	139 793	100 384
Kassa och bank	27	3 382	17 608	2 624	16 087
<i>Summa omsättningstillgångar</i>		<i>125 689</i>	<i>102 782</i>	<i>142 417</i>	<i>116 471</i>
Summa tillgångar		593 766	586 095	609 614	593 742

Balansräkning

(belopp i tusentals kr)

Eget kapital och skulder	Not	Koncern		Moderstiftelse	
		2023	2022	2023	2022
Eget kapital					
Fonderat kapital		121 162	110 039	121 162	110 039
Ändamålsbestämda gåvomedel		13 548	16 048	13 548	16 048
Balanserad vinst		-25 277	-17 869	0	0
Årets resultat		560	1 235	2 858	8 624
Summa eget kapital		109 994	109 454	137 568	134 711
Avsättningar					
Pensioner och liknande förpliktelser	22	59 140	59 236	59 140	59 236
Summa avsättningar		59 140	59 236	59 140	59 236
Långfristiga skulder					
Skulder till kreditinstitut	25	264 878	289 329	263 565	282 766
Summa långfristiga skulder		264 878	289 329	263 565	282 766
Kortfristiga skulder					
Skulder till koncernföretag		0	0	22	2 073
Skulder till kreditinstitut		11 179	10 859	5 929	5 609
Checkräkningskredit (beviljat 40.000 tkr)	23	18 081	0	18 081	0
Leverantörsskulder		41 803	30 237	40 768	28 548
Övriga skulder	20	12 164	14 037	11 681	13 627
Upplupna kostnader o förutbetalda intäkter	21	76 528	72 945	72 860	67 172
Summa kortfristiga skulder		159 754	128 078	149 341	117 029
Summa eget kapital och skulder		593 766	586 095	609 614	593 742

Kassaflödesanalys

(belopp i tusentals kr)

	Not	Koncern		Moderstiftelse	
		2023	2022	2023	2022
Den löpande verksamheten					
Verksamhetsresultat före finansiella poster		667	-2 694	2 063	4 913
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet	24	34 094	22 736	27 910	15 720
Förändring kapitaliserade gåvor och bidrag		0	0	0	0
Betald skatt		-355	-439	0	0
Förändring pensionsavsättningar		<u>-96</u>	<u>-2 476</u>	<u>-96</u>	<u>-2 476</u>
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		34 311	17 127	29 877	18 157
Ökning (-), minskning (+) av kortfristiga fordringar		-37 133	4 637	-36 444	4 173
Ökning (+), minskning (-) av kortfristiga skulder		13 603	-6 503	15 959	-8 814
Förändring checkräkningskredit		<u>18 081</u>	<u>0</u>	<u>18 081</u>	<u>0</u>
Ökad (-), minskning (+) av rörelsekapital		-5 449	-1 866	-2 404	-4 641
Kassaflöde från den löpande verksamheten före finansiell avkastning		28 861	15 261	27 473	13 516
Finansiell avkastning					
Utdelning från närstående stiftelser	13	5 200	5 250	5 200	5 250
Erhållen ränta och finansiell avkastning	14	8 245	2 402	9 694	2 936
Erlagd ränta	14	<u>-15 422</u>	<u>-6 398</u>	<u>-14 955</u>	<u>-6 016</u>
Kassaflöde netto från finansiella placeringar		-1 976	1 254	-61	2 170
Kassaflöde från den löpande verksamheten		26 884	16 515	27 412	15 686
Investeringsverksamheten					
Förvärv av immateriella och materiella anläggningstillgångar	10,11,12	-18 467	-65 238	-18 467	-65 169
Ökning (-), minskning (+) av finansiella anl.tillgångar		<u>1 489</u>	<u>-976</u>	<u>1 489</u>	<u>-3 026</u>
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-16 978	-66 214	-16 978	-68 195
Finansieringsverksamheten					
Ökning (+) av långfristiga skulder		988	46 727	-4 028	44 617
Amortering av skuld		<u>-25 119</u>	<u>-9 079</u>	<u>-19 869</u>	<u>-3 829</u>
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-24 131	37 648	-23 897	40 788
Årets kassaflöde		-14 225	-12 051	-13 463	-11 721
Likvida medel vid årets början		17 608	29 659	16 087	27 808
Likvida medel vid årets slut		<u>3 382</u>	<u>17 608</u>	<u>2 624</u>	<u>16 087</u>
Förändring		-14 225	-12 051	-13 463	-11 721

Noter

Not 1 Redovisnings- och värderingsprinciper

Årsredovisning och koncernredovisning har upprättats enligt årsredovisningslagen och Bokföringsnämndens allmänna råd BFNAR 2012:1, Årsredovisning och koncernredovisning K3.

Redovisningsprinciperna tillämpas som föregående år.

Koncernredovisning

Stiftelsen upprättar koncernredovisning. Där Stiftelsen innehar majoriteten av rösterna på bolagsstämman och företag där Stiftelsen genom avtal har ett bestämmande inflytande klassificeras som dotterföretag och konsolideras i koncernredovisningen. Uppgifter om koncernföretag finns i not 28, Andelar i koncernföretag. Dotterföretagen inkluderas i koncernredovisningen från och med den dag då det bestämmande inflytandet överförs till koncernen. De exkluderas ur koncernredovisningen från och med den dag då det bestämmande inflytandet upphör.

Koncernens bokslut är upprättat enligt förvärvsmetoden. Förvärvstidpunkten är den tidpunkt då det bestämmande inflytandet erhålls. Identifierbara tillgångar och skulder värderas inledningsvis till verkliga värden vid förvärvstidpunkten. Minoritetens andel av de förvärvade nettotillgångarna värderas till verkligt värde. Goodwill utgörs av mellanskillnaden mellan de förvärvade identifierbara nettotillgångarna vid förvärvstillfället och anskaffningsvärdet inklusive värdet av minoritetsintresset, och värderas initialt till anskaffningsvärdet.

Mellanhavanden mellan koncernföretag elimineras i sin helhet. Koncernens verksamhetsgrenar utgörs av omvårdnadstjänster, tillhandahållande av äldreboende,

boende för personer med funktionsnedsättningar, rehabilitering, habilitering samt primärvård. Koncernens verksamheter äger rum i Sverige och intäkterna redovisas inom respektive funktion.

Redovisning av intäkter

Intäkter redovisas när inkomsten kan beräknas på ett tillförlitligt sätt och när huvudsakligen alla risker och rättigheter som är förknippade med ägandet övergått till köparen, vilket normalt inträffar i samband med att tjänster utförs.

Andra typer av intäkter

Ränteintäkter redovisas i enlighet med effektivräntemetoden. Utdelning redovisas när rätten att erhålla utdelning är säkerställd

Gåvor och bidrag

Erhållna gåvor och bidrag redovisas som huvudregel som intäkt i resultaträkningen. Stiftelsen får emellanåt större donationer och gåvor, som inte är avsedda att användas inom samma år. När så sker, fonderas medlen som "Kapitalisering av gåvor m m". När medlen sedan används, redovisas de på samma sätt under "lanspråktaget ur fonder m m".

Ett offentligt bidrag som inte är förenat med krav på framtida prestation intäktsredovisas när villkoren för att få bidraget uppfyllts. Ett offentligt bidrag som är förenat med krav på framtida prestation intäktsredovisas när prestationen utförts. Erhållna bidrag där alla villkor ännu inte är uppfyllda redovisas i posten Övriga skulder. Genom tillägget i det allmänna rådet (BFNAR 2021:1) om redovisningsfrågor med anledning av coronaviruset kan intäktsredovisning ske av sådana stöd,

innan beslut erhållits. Övriga offentliga bidrag redovisas i posten Övriga rörelseintäkter. Ett offentligt bidrag värderas till det verkliga värdet av den tillgång som företaget fått eller kommer att få.

Leasingavtal

Samtliga leasingavtal redovisas som operationella leasingavtal, vilket innebär att leasingavgiften fördelas linjärt över leasingperioden. Betalningar, inklusive en första förhöjd hyra, enligt dessa avtal redovisas som kostnad linjärt över leasingperioden.

Ersättning till anställda

Löpande ersättningar till anställda i form av löner, sociala avgifter och liknande kostnadsförs i takt med att de anställda utför tjänster.

Kortfristiga ersättningar

Kortfristiga ersättningar i koncernen utgörs av lön, sociala avgifter, betald semester, betald sjukfrånvaro och sjukvård. Kortfristiga ersättningar redovisas som en kostnad och en skuld då det finns en legal eller informell förpliktelse att betala ut en ersättning.

Ersättningar efter avslutad anställning

Pensionsskultsåtagande för pensionsrätt som intjänats till och med 1999-12-31 samt upplupen framtida löneskatt avseende dessa redovisas som en avsättning. För anställda eller tidigare anställda inom äldreomsorg och hospice (Bräcke Västergård), har Göteborgs Stad ett särskilt åtagande avseende pensioner.

Någon pensionsskuld redovisas därför inte för denna personal. Stiftelsens pensionsskuld är inte tryggt enligt

reglerna i Tryggandelagen. Fullgörandet garanteras på annat sätt av de västsvenska sjukvårdshuvudmännen. Övriga pensionsförpliktelser klassificeras som avgiftsbestämda och redovisas som en kostnad det år pensionen tjänas in.

Ersättningar efter uppsägning

Ersättningar vid uppsägning utgår då något företag inom koncernen beslutar att avsluta en anställning före den normala tidpunkten för anställningens upphörande eller då en anställd accepterar ett erbjudande om frivillig avgång i utbyte mot sådan ersättning. Om ersättningen inte ger företaget någon framtida ekonomisk fördel redovisas en skuld och en kostnad när företaget har en legal eller informell förpliktelse att lämna sådan ersättning. Ersättningen värderas till den bästa uppskattningen av den ersättning som skulle krävas för att reglera förpliktelserna på balansdagen.

Inkomstskatter

Aktuella skatter värderas utifrån de skattesatser och skatteregler som gäller på balansdagen. Uppskjutna skatter värderas utifrån de skattesatser och skatteregler som är beslutade före balansdagen.

Uppskjuten skatteskuld avseende temporära skillnader som hänför sig till investeringar i dotterföretag redovisas inte i koncernredoviseringen då moderföretaget i samtliga fall kan styra tidpunkten för återföring av de temporära skillnaderna och det inte bedöms sannolikt att en återföring sker inom överskådlig framtid.

Uppskjuten skattefordran avseende underskottsavdrag eller andra framtida skattemässiga avdrag redovisas i den utsträckning det är sannolikt att avdraget kan avräknas mot överskott vid framtida beskattning.

Fordringar och skulder netto redovisas endast när det finns en legal rätt till kvittning. Aktuell skatt, liksom förändring i uppskjuten skatt, redovisas i resultaträkningen om inte skatten är hänförlig till en

händelse eller transaktion som redovisas direkt i eget kapital. I sådana fall redovisas även skatteeffekten i eget kapital.

Immateriella tillgångar

Goodwill skrivs av linjärt över den beräknade nyttjandeperioden. Moderföretagets förvärv 2014 av ett vårdföretag inom äldreomsorg i Stockholm har betydande kostnadsbesparande effekter som beräknas kvarstå under lång tid. Den goodwill som uppkom vid förvärvet skrivs därför av på tio år. Övrig koncerngoodwill skrivs av över fem år. Avskrivning av goodwill redovisas i resultaträkningen i posten Avskrivningar av immateriella anläggningstillgångar.

Materiella tillgångar

Materiella anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde minskat med avskrivningar. I anskaffningsvärdet ingår utgifter som direkt kan hänföras till förvärvet av tillgången. När en komponent i en anläggningstillgång byts ut, utranteras eventuell kvarvarande del av den gamla komponenten och den nya komponentens anskaffningsvärde aktiveras.

Tillkommande utgifter som avser tillgångar som inte delas upp i komponenter läggs till anskaffningsvärdet till den del tillgångens prestanda ökar i förhållande till tillgångens värde vid anskaffningstidpunkten. Utgifter för löpande reparation och underhåll redovisas som kostnader. I samband med fastighetsförvärv bedöms om fastigheten väntas ge upphov till framtida kostnader för rivning och återställande av platsen. I sådana fall görs en avsättning och anskaffningsvärdet ökas med samma belopp.

Realisationsvinst respektive realisationsförlust vid avyttring av en anläggningstillgång redovisas som Övrig rörelseintäkt respektive Övrig rörelsekostnad.

Materiella anläggningstillgångar skrivs av systematiskt över tillgångens bedömda nyttjandeperiod. När tillgångarnas avskrivningsbara belopp fastställs, beaktas i

förekommande fall tillgångens restvärde. Avskrivningarna ingår i resultaträkningens poster Kostnad för sålda varor, Försäljningskostnader och Administrationskostnader. Koncernens mark har obegränsad nyttjandeperiod och skrivs inte av. Linjär avskrivningsmetod används för övriga typer av materiella tillgångar.

Följande avskrivningstider tillämpas:

<i>Stommar</i>	<i>100 år</i>
<i>Stommekomplettering/innervägg</i>	<i>50 år</i>
<i>Värme, sanitet, el, fönster, dörrar</i>	<i>30 år</i>
<i>Fasad, yttertak</i>	<i>40 år</i>
<i>Hissar, ledningssystem</i>	<i>25 år</i>
<i>Ventilation</i>	<i>20 år</i>
<i>Sophus/friggebod</i>	<i>20 år</i>
<i>Styr och övervakning</i>	<i>15 år</i>
<i>Hyresgäst Anpassning/inre yttskikt</i>	<i>10 år</i>

Avskrivningstiden för inventarier är 3–5 år.

Finansiella instrument

Finansiella instrument redovisas i enlighet med reglerna i K3 kapitel 11, vilket innebär att värdering sker utifrån anskaffningsvärde.

Finansiella instrument som redovisas i balansräkningen inkluderar värdepapper, kundfordringar och övriga fordringar, kortfristiga placeringar, leverantörsskulder och låneskulder. Instrumenten redovisas i balansräkningen när Stiftelsen blir part i instrumentets avtalsmässiga villkor.

Finansiella tillgångar tas bort från balansräkningen när rätten att erhålla kassaflöden från instrumentet har löpt ut eller överförs och koncernen har överfört i stort sett alla risker och förmåner som är förknippade med äganderätten. Finansiella skulder tas bort från balansräkningen när förpliktelserna har reglerats eller på

• EKONOMISK REDOVISNING

annat sätt upphört. Finansiella anläggningstillgångar har redovisats till lägsta anskaffnings- respektive marknadsvärde sett på portföljen som helhet, om annat ej anges.

Kundfordringar och övriga fordringar

Fordringar redovisas som omsättningstillgångar med undantag för poster med förfallodag mer än 12 månader efter balansdagen, vilka klassificeras som anläggningstillgångar. Fordringar tas upp till det belopp som förväntas bli inbetalt efter avdrag för individuellt bedömda osäkra fordringar. Fordringar som är räntefria eller som löper med ränta som avviker från marknadsräntan och har en löptid överstigande 12 månader, redovisas till ett diskonterat nuvärde och tidsvärde-förändringen redovisas som ränteintäkt i resultaträkningen.

Andra långfristiga värdepappersinnehav

Posten består huvudsakligen av fonder samt ett mindre innehav av aktier och räntebärande tillgångar. Innehaven innehas på lång sikt. Tillgångar ingående i posten redovisas inledningsvis till anskaffningsvärde och kommer fortsättningsvis värderas till anskaffningspris med hänsyn tagen till nedskrivningsbehov.

Värdepappersportföljer

Stiftelsen har definierat en värdepappersportfölj, som består av aktier, fonder och räntebärande värdepapper, som redovisas som långfristiga anläggningstillgångar. För de instrument som ingår tillämpas värderingsprincipen på portföljen som helhet. Det innebär att vid prövning av lägsta värdets princip samt prövning av nedskrivningsbehov avräknas realiserade förluster mot realiserade vinster.

Låneskulder och leverantörsskulder

Låneskulder och leverantörsskulder redovisas initialt till anskaffningsvärde efter avdrag för transaktionskostnader. Skiljer sig det redovisade beloppet från det belopp som ska återbetalas vid förfallotidpunkten periodiseras mellanskillna-

den som räntekostnad över lånets löptid med hjälp av instrumentets effektivränta. Härigenom överensstämmer vid förfallotidpunkten det redovisade beloppet och det belopp som ska återbetalas.

Kvittning av finansiell fordran och skuld

En finansiell tillgång och en finansiell skuld kvittas och redovisas med ett nettobelopp i balansräkningen endast då legal kvittningsrätt föreligger samt då en reglering med ett nettobelopp avses ske eller då en samtida avyttring av tillgången och reglering av skulden avses ske.

Nedskrivningsprövning av finansiella anläggningstillgångar

Vid varje balansdag bedömer Stiftelsen om det finns någon indikation på nedskrivningsbehov i någon av de finansiella anläggningstillgångarna. Nedskrivning sker om värdenedgången bedöms vara bestående. Nedskrivning redovisas i resultaträkningsposten Resultat från övriga värdepapper och fordringar som är anläggningstillgångar. Nedskrivningsbehovet prövas individuellt för aktier och andelar och övriga enskilda finansiella anläggningstillgångar som är väsentliga.

Avsättningar

Företaget gör en avsättning när det finns en legal eller informell förpliktelse och en tillförlitlig uppskattning av beloppet kan göras. Företaget nuvärdesberäknar förpliktelser som väntas regleras efter mer än tolv månader. Den ökning av avsättningen som beror på att tid förflyter redovisas som räntekostnad.

Avsättningar för omstrukturering görs när det föreligger en fastställd och utförlig omstruktureringsplan och berörda personer har informerats.

Kassaflödesanalys

Kassaflödesanalysen upprättas enligt indirekt metod. Det redovisade kassaflödet omfattar endast transaktioner som medfört in- eller utbetalningar. Som likvida medel klassificerar företaget,

förutom kassamedel, disponibla tillgodohavanden hos banker och andra kreditinstitut samt kortfristiga likvida placeringar som är noterade på en marknadsplats och har en kortare löptid än tre månader från anskaffningstidpunkten. Spärrade medel klassificeras inte som likvida medel. Förändringar i spärrade medel redovisas i investeringsverksamheten.

Moderföretagets redovisnings- och värderingsprinciper

Samma redovisnings- och värderingsprinciper tillämpas i moderföretaget som i koncernen, förutom i de fall som anges nedan.

Bokslutsdispositioner

Förändringar av obeskattade reserver redovisas som bokslutsdispositioner i resultaträkningen. Koncernbidrag redovisas som bokslutsdispositioner. Koncernbidrag som lämnas till ett dotterföretag redovisas dock som en ökning av andelens redovisade värde.

Not 2 Uppskattningar och bedömningar

Uppskjuten skattefordran

Uppskjuten skattefordran avseende underskottsavdrag eller andra framtida skattemässiga avdrag redovisas i den utsträckning det är sannolikt att avdraget kan avräknas mot överskott vid framtida beskattning. Per 31 december 2023 redovisades 4 500 tkr som uppskjuten skattefordran.

Avsättning till pensionsskuld

I den aktuariella beräkningen av pensionsåtaganden görs ett antal bedömningar för att fastställa rimliga antaganden. De mest väsentliga antaganden är diskonteringsränta, framtida löneökningar, personalomsättning och dödlighetstal. Pensionsskulden är per 2023-12-31 fullt ut nuvärdesberäknad utifrån rådande räntenivåer. Enligt prognosen från KPA kommer pensionsskulden, inklusive löneskatt minskas med ca 21 mkr de närmsta fem åren.

Not 3 Nettoomsättningens fördelning

Nedan specificeras koncernens verksamheter.

Vård och omsorg för äldre
Funktionsstöd samt Rehab & Specialistvård
Primärvård
Övrig verksamhet
Totalt

Koncern	
2023	2022
289 340	236 863
327 727	295 461
290 167	298 736
79 505	64 997
986 739	896 057

Moderstiftelse	
2023	2022
240 184	188 915
327 727	295 461
290 167	298 736
79 992	65 421
938 070	848 533

Not 4 Gåvor och kollekt

Erhållna gåvor redovisas som huvudregel som intäkt i resultaträkningen. Stiftelsen får emellanåt större donationer och gåvor, som inte är avsedda att användas inom samma år. När så sker, fonderas medlen som "Kapitalisering av gåvor m m". När medlen sedan används, redovisas de på samma

Gåvor och kollekt erhållna under året
Kapitalisering av gåvor m m
lansspråktaget ur fonder m m
Totalt

Koncern	
2023	2022
1 509	3 022
0	0
0	0
1 509	3 022

Moderstiftelse	
2023	2022
1 509	3 022
0	0
0	0
1 509	3 022

Volontärarbete antal personer

50	45
----	----

50	45
----	----

Not 5 Bidrag

Arbetsmarknadsbidrag
Projektmedel
Totalt

Koncern	
2023	2022
20 866	17 118
4 973	11 953
25 839	29 071

Moderstiftelse	
2023	2022
20 707	16 995
4 973	11 953
25 680	28 948

Not 6 Övriga rörelseintäkter

Kompensation för höga sjuklönekostnader
Vinst vid försäljning av anläggningstillgångar
Övrigt
Totalt

Koncern	
2023	2022
329	4 462
10 875	0
4 150	4 031
15 354	8 493

Moderstiftelse	
2023	2022
248	4 265
10 875	0
3 216	2 888
14 339	7 153

Not 7 Arvoden och kostnadsersättning för revision

Grant Thornton
Revisionsuppdrag
Revisionsverksamhet utöver revisionsuppdrag
Skatterådgivning
Övrigt
Totalt

Koncern	
2023	2022
468	578
41	67
184	493
42	29
735	1 167

Moderstiftelse	
2023	2022
412	504
41	67
184	493
42	29
679	1 093

• EKONOMISK REDOVISNING

Not 8 Operationell leasing

Framtida minimileaseavgifter som ska erläggas avseende icke uppsägningsbara leasingavtal:
Förfaller till betalning inom ett år
Förfaller till betalning senare än ett men inom fem år
Förfaller till betalning senare än fem år

Koncern	
2023	2022
51 005	51 423
115 325	127 522
23 653	42 836

Moderstiftelse	
2023	2022
43 581	41 479
108 690	115 901
23 653	42 836

Operationell leasing i allt väsentligt avser hyrda fastigheter/lokaler. Koncernens hyreskontraktstider löper generellt 3 år med 9 mån uppsägnings-

Not 9 Medelantal anställda, löner och ersättningar

Nedan specificeras Bräcke diakonis anställda. Medelantalet anställda har varit
Varav män

Styrelseledamöter och ledande befattningshavare

Styrelseledamöter
Varav män
Direktor och andra ledande befattningshavare
Varav män

Löner, ersättningar, sociala kostnader och pensionskostnader har utgått med följande belopp:

Styrelsen och direktor

Löner och ersättningar
(varav pensionskostnader)

Övriga anställda

Löner och ersättningar
(varav pensionskostnader)

Sociala kostnader
(varav pensionskostnader)

Summa styrelse och övriga

Koncern	
2023	2022
1 160	1 060
247	216
7	7
3	3
8	8
4	4
2 525	2 360
(595)	(638)
509 031	451 727
(30 948)	(30 948)
157 825	139 122
(7 661)	(7 661)
669 381	593 209

Moderstiftelse	
2023	2022
1 100	998
231	200
7	7
3	3
8	8
4	4
2 525	2 360
(595)	(638)
485 391	428 533
(31 391)	(29 456)
150 402	131 855
(7 516)	(7 318)
638 318	562 748

Avtal om avgångsvederlag

För direktor i Stiftelsen har avtal träffats om avgångsvederlag uppgående till 12 månadslöner. Avtalet avser endast uppsägning från Stiftelsens sida.

Not 10 Immateriella tillgångar

Ingående anskaffningsvärden
Inköp
Försäljning/utrangering

Utgående ackumulerade anskaffningsvärden

Ingående avskrivningar
Försäljningar/utrangeringar
Årets avskrivningar

Utgående ackumulerade

avskrivningar

Utgående planenligt restvärde

Bokfört värde immateriella tillgångar

Koncern	
2023	2022
64 960	64 960
1 195	0
<u>-2 525</u>	<u>0</u>
63 630	64 960
-59 244	-53 090
2 530	0
<u>-5 556</u>	<u>-6 154</u>
-62 270	-59 244
1 360	5 716
1 360	5 716

Moderstiftelse	
2023	2022
892	892
1 195	0
0	0
2 087	892
-892	-892
0	0
<u>-120</u>	<u>0</u>
-1 012	-892
1 075	0
1 075	0

Not 11 Fastigheter

	Koncern		Moderstiftelse	
	2023	2022	2023	2022
Bokfört värde				
Byggnader	302 293	279 821	302 293	279 821
Pågående nyanläggning	5 611	39 416	5 611	39 416
Byggnadsinventarier	452	309	452	309
Markanläggningar	<u>1 717</u>	<u>1 669</u>	<u>1 717</u>	<u>1 669</u>
Summa bokfört värde	310 073	321 215	310 073	321 215
Specifikation				
Ingående anskaffningsvärde	511 694	458 829	511 694	458 829
Inköp	9 434	54 610	9 434	54 767
Försäljning	-18 395	0	-18 395	0
Utrangering	<u>0</u>	<u>-1 902</u>	<u>0</u>	<u>-1 902</u>
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	502 733	511 537	502 733	511 694
Ingående avskrivningar	-190 479	-182 070	-190 479	-182 070
Försäljningar	8 965		8 965	
Årets avskrivningar	-11 147	-10 154	-11 147	-10 311
Utrangering	<u>0</u>	<u>1 902</u>	<u>0</u>	<u>1 902</u>
Utgående ackumulerade avskrivningar	-192 661	-190 322	-192 661	-190 479
Utgående planenligt restvärde	310 073	321 215	310 073	321 215
Bokfört värde byggnader	310 073	321 215	310 073	321 215
Marknadsvärde exklusive pågående nyanläggningar	575 000	569 000	575 000	569 000
Taxeringsvärde				
Taxeringsvärde för fastigheter där sådant åsatts.	29 294	29 294	29 294	29 294

Merparten av fastighetsinnehavet har inget åsatt taxeringsvärde.

Det verkliga värdet utgörs av ett marknadsvärde baserat på priser på en aktiv marknad, justerade, om så krävs, för eventuella avvikelser avseende den aktuella tillgångens typ, läge eller skick. Om sådan information inte finns tillgänglig, används alternativa värd-eringsmetoder som exempelvis aktuella priser på mindre aktiva marknader eller dis-konterade kassaflödesprognoser. Extern värdering görs när förutsättningarna har förändrats på ett sätt som kan antas väsentligt påverka fastighetens verkliga värde.

Fastigheterna värderades under år 2021 av en oberoende värderingsman. Ny värdering bedömning av värdet har gjorts baserat på tidigare marknadsvärderingen och beaktande förändrade förutsättningar. Värdet bedöms uppgå till 575 mkr. Värderingen beaktade dels nuvärdet av uppskattade framtida kassaflöden, dels nyligen genomförda transaktioner mellan oberoende parter på en marknad med väsentligen samma förutsättningar. Vid beräkningen av fastigheternas nuvärde användes en kalkylperiod på tio år. Hyresutvecklingen för fastigheterna bedöms följa förväntad inflationsutveckling. Inför årets bokslut har stiftelsen gjort en bedömning av det verkliga värdet. Stiftelsen anser att de parametrar som användes i värderingen inte har förändrats på något väsentligt sätt och att fastigheternas verkliga värde därför kan anses oförändrat.

Not 12 Inventarier

	Koncern		Moderstiftelse	
	2023	2022	2023	2022
Ingående anskaffningsvärden	76 378	85 237	71 713	79 818
Inköp	7 838	10 470	7 838	10 401
Försäljning/utrangering	<u>-1 576</u>	<u>-19 329</u>	<u>-1 576</u>	<u>-18 506</u>
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	82 640	76 378	77 975	71 713
Ingående avskrivningar	-53 961	-67 019	-51 655	-64 752
Årets avskrivningar	-7 851	-6 271	-7 103	-5 409
Utrangering	<u>1 467</u>	<u>19 329</u>	<u>1 467</u>	<u>18 506</u>
Utgående ackumulerade avskrivningar	-60 345	-53 961	-57 291	-51 655
Utgående planenligt restvärde	22 294	22 416	20 684	20 058
Bokfört värde inventarier	22 294	22 416	20 684	20 058

Anskaffningar av inventarier och programvara av mindre värde eller kort varaktighet samt programvara i moderstiftelsen har kostnadsförts med 2.461 tkr (2.516 tkr). Inventarier och programvara har hyrts för 15.660 tkr (13.389 tkr). Avskrivningstider för inventarier är 3-5 år.

• EKONOMISK REDOVISNING

Not 13 Närstående stiftelser

Stiftelsen förvaltar ett flertal närstående stiftelser, där Stiftelsen Bräcke diakoni har möjlighet att disponera avkastningen samt i vissa fall även kapitalet för Stiftelsens verksamhet. Dessa medel är primärt riktad mot gamla och sjuka människor (under den hävdvunna beteckningen "Bräcke Västergård"), barn och ungdomar med funktionsnedsättning (under beteckningen "Bräcke Östergård") samt för diverse övriga ändamål i enlighet med respektive stiftelses ändamålsparagraf. Något faktiskt ägandeförhållande föreligger dock inte, varför någon legal koncernredovisning inte upprättas med Stiftelsen Bräcke diakoni och de närstående stiftelserna.

Stiftelsernas tillgångar samförvaltas utifrån en långsiktig placeringspolicy med en viktning mellan räntebärande värdepapper och olika former av aktie- och fondplaceringar. Styrelsen betraktar frånoch med 2012 alla förvaltningsresultat - oavsett tillgångsslag - som avkastning utifrån donatorernas intentioner.

Stiftelse	Org nr	Säte
Per och Alma Olssons fond	855104-2800	Göteborg
Augusta Linds minne	855104-2008	Göteborg
Nils-August och Malin Svenssons minnesfond	855104-2016	Göteborg
Tjänarinnehemmet i Göteborg	855104-1810	Göteborg
Rolf och Marie-Louise Sörmans donation	857204-3647	Göteborg
Rolf Fredrik Vilhelm Sörmans donation	855104-1414	Göteborg
Dagny och Torsten Noréns minne	857202-9570	Göteborg
Ragnhild Sörmans fond	855104-1513	Göteborg
Anna och Ellen Jonssons donation	855104-1612	Göteborg
Märta Lundqvist donation	855104-1711	Göteborg
Mary och Thorsten Heldes fond	857209-6256	Göteborg
Totalt		
Marknadsvärde		
Orealiserat värde		

Eget kapital	
2023	2022
1 045	994
6 591	6 307
7 861	7 751
3 828	3 777
43 025	42 424
25 262	24 904
34 647	34 153
1 993	1 955
2 373	2 328
2 302	2 258
2 374	2 345
131 301	129 196
140 298	129 536
8 997	340
5 400	5 200

Årets nettoavkastning utdelad till Stiftelsen Bräcke diakoni:
(Utdelningen görs tillgänglig för stiftelsen påföljande kalenderår).

Not 14 Resultat från finansiella investeringar

Resultat från övriga värdepapper och fordringar som är anläggningstillgångar

Utdelning	417	531
Räntor värdepapper	123	101
Realisationsresultat	7 298	1 571
Totalt	7 838	2 203

	Koncern	
	2023	2022
Utdelning	417	531
Räntor värdepapper	123	101
Realisationsresultat	7 298	1 571
Totalt	7 838	2 203
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter		
Utdelning	0	0
Räntor bank m m	407	199
Nedskrivning av finansiella anläggningstillgångar	0	0
Räntekostnader	-15 422	-6 398

	Moderstiftelse	
	2023	2022
Utdelning	417	531
Räntor värdepapper	123	101
Realisationsresultat	7 298	1 571
Totalt	7 838	2 203
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter		
Utdelning	0	0
Räntor bank m m	1 856	733
Nedskrivning av finansiella anläggningstillgångar	0	0
Räntekostnader	-14 955	-6 016

Not 15 Skatt på årets resultat

Aktuell skatt	
Uppskjuten skatt	
Skatt på årets resultat	
Resultat före skatt	
Skatt beräknad enligt gällande skattesats 20,6%	
Uppskjuten skatt avseende skattefordran	
Skatteeffekt av andra skattefria/icke avdragsgilla poster	
Skatteeffekt av icke skattepliktiga intäkter	
Skatt hänförlig till tidigare års redovisade resultat	
Skatteeffekt av periodiseringsfond	
Redovisad skattekostnad	

Koncern	
2023	2022
0	0
455	2 452
455	2 452
106	-1 216
-22	251
455	2 453
-1 065	-1 268
1 187	1 017
0	0
0	0
455	2 452

Moderstiftelse	
2023	2022
0	0
856	1 541
856	1 541

Moderstiftelsen har ett skatte mässigt underskott på 32 239 och betalar därför ingen skatt

Not 16 Fordringar hos koncernföretag

Ingående anskaffningsvärde	
Tillkommande fordringar	
Ianspråktagna fordringar	
Utgående ackumulerande anskaffningsvärden	
Utgående redovisat värde	

Moderstiftelse	
2023	2022
20 455	18 145
34 350	3 735
<u>-31 385</u>	<u>-1 425</u>
23 420	20 455

Not 17 Uppskjutna skattefordringar

Uppskjuten skatt på outnyttjat underskottsavdrag	
Uppskjutna skattefordringar som redovisas ibalansräkningen	

Koncern	
2023	2022
5 010	4 555
5 010	4 555

Moderstiftelse	
2023	2022
4 500	3 644
4 500	3 644

Not 18 Andra långfristiga värdepapper

Aktier - bokfört värde	
Aktiefonder	
Totalt	
Övriga värdepapper - bokfört värde	
Statsobligationer, företagscertifikat och övriga värdepapper	
Totalt	
Marknadsvärde	
Orealiserat värde	
Summa bokfört värde	

Koncern	
2023	2022
88 288	89 683
88 288	89 683
27 928	28 022
27 928	28 022
147 340	140 406
31 124	22 701
116 216	117 705

Moderstiftelse	
2023	2022
88 288	89 683
88 288	89 683
27 928	28 022
27 928	28 022
147 340	140 406
31 124	22 701
116 216	117 705

Not 19 Bostadsrätter

Bokfört värde	
Ingående anskaffningsvärde	
Försäljning	
Utgående anskaffningsvärde	

Koncern	
2023	2022
2 986	2 986
0	0
2 986	2 986

Moderstiftelse	
2023	2022
2 986	2 986
0	0
2 986	2 986

Not 20 Övriga skulder - Beviljade medel

Projektanslag - återbetalningsskyldiga	
Projektanslag - ej återbetalningsskyldiga	
Totalt	

Koncern	
2023	2022
251	2 902
0	0
251	2 902

Moderstiftelse	
2023	2022
195	2 902
0	0
195	2 902

• EKONOMISK REDOVISNING

Not 21 Interimsfordringar och interimsskulder

Upplupna intäkter och förutbetalda kostnader
Upplupna ränteintäkter värdepapper
Förutbetalda hyror
Kund- och leverantörsfakturor avser annat år
Ersättning för vårdcentraler
Upplupna intäkter
Övriga poster
Totalt

Koncern	
2023	2022
0	0
6 515	5 484
10 929	4 220
18 611	16 424
5 719	5 473
26	504
41 800	32 105
33 176	30 021
1 779	1 666
6 213	5 045
19 771	18 912
2 159	3 365
533	427
12 897	13 508
76 528	72 945

Moderstiftelse	
2023	2022
0	0
6 515	5 484
9 503	2 876
18 611	16 424
5 719	5 473
26	504
40 374	30 761
31 316	28 433
1 779	1 666
5 448	4 257
19 200	18 337
2 159	3 365
533	427
12 425	10 687
72 860	67 172

<i>Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter</i>
Upplupna semesterlöner
Övertidsskuld
Upplupna arvoden, löner, mm
Upplupna sociala avgifter
Outnyttjade externa fondmedel
Kund- och leverantörsfakturor avser annat år
Övriga poster
Totalt

Not 22 Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser

Posten avser pensionsskulsåtagande för pensionsrätt som intjänats till och med 1999-12-31 samt upplupen framtida löneskatt avseende dessa. Pensionsskulden är per 2023-12-31 fullt ut nuvärdesberäknad utifrån rådande räntenivåer. Enligt prognosen från KPA kommer pensionsskulden inklusive löneskatt minska med 21 mkr de närmsta fem åren.

Stiftelsens pensionsskuld är inte tryggt enligt reglerna i Tryggandelagen. Fullgörandet garanteras av Västra Götalandsregionen till fyra femtedelar och Region Halland till en femtedel.

För anställda eller tidigare anställda inom äldreomsorg och hospice (Bräcke Västergård), har Göteborgs Stad ett särskilt åtagande avseende pensioner. Någon pensionsskuld redovisas därför inte för denna personal.

Not 23 Checkräkning

Nyttjad per 31/12
Beviljad kredit

Koncern	
2023	2022
18 081	0
40 000	40 000

Moderstiftelse	
2023	2022
18 081	0
40 000	40 000

Not 24 Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet

Avskrivningar, utrantering, nedskrivning
Vinst/förlust vid försäljning anl.tillgångar
Totalt

Koncern	
2023	2022
23 219	22 736
10 875	0
34 094	22 736

Moderstiftelse	
2023	2022
17 035	15 720
10 875	0
27 910	15 720

Not 25 Långfristiga skulder

Förfaller till betalning senare än ett men inom fem år
Förfaller till betalning senare än fem år
Totalt

Koncern	
2023	2022
23 716	28 999
239 849	260 330
263 565	289 329

Moderstiftelse	
2023	2022
23 716	22 436
239 849	260 330
263 565	282 766

Revisionsberättelse

Rapport om årsredovisningen och koncernredovisningen

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen och koncernredovisningen för Stiftelsen Bräcke diakoni för år 2023. Enligt vår uppfattning har årsredovisningen och koncernredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av stiftelsens och koncernens finansiella ställning per den 31 december 2023 och av dessas finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen och koncernredovisningen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisionsssed i Sverige. Revisorernas ansvar enligt denna sed beskrivs närmare i avsnittet "Den auktoriserade revisorns ansvar" samt "Lekmannarevisorns ansvar". Vi är oberoende i förhållande till moderstiftelsen och koncernen enligt god revisionsssed i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav. Vi anser att de revisionsbcvis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Annan information än årsredovisningen

Den tryckta på hemsidan publicerade årsredovisningen innehåller även annan information som finns på sidorna 1 - 28.

Det är styrelsen som har ansvaret för den andra informationen.

Vårt uttalande avseende årsredovisningen omfattar inte denna information och vi gör inget uttalande med bestyrkande avseende denna andra information. I samband med vår revision av årsredovisningen är det vårt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen. Vid denna genomgång beaktar vi även den kunskap vi i övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter. Om vi, baserat på det arbete som har utförts avseende denna information, drar slutsatsen att den andra informationen innehåller en väsentlig felaktighet, är vi skyldiga att rapportera detta. Vi har inget att rapportera i det avseendet.

Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för att årsredovisningen och koncernredovisningen upprättas och att de ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen. Styrelsen ansvarar även för den interna kontroll som den bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning och koncernredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen ansvarar styrelsen

för bedömningen av stiftelsens och koncernens förmåga att fortsätta verksamheten. Den uppger, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om styrelsen avser att likvidera stiftelsen, upphöra med verksamheten eller inte har något realistiskt alternativ till att göra något av detta.

Den auktoriserade revisorns ansvar

Jag har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionsssed i Sverige. Mitt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen och koncernredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionsssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns.

Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller misstag och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen och koncernredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder jag professionellt omdöme och har

• REVISIONSBERÄTTELSE

en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- identifierar och bedömer jag riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen och koncernredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för mina uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på misstag, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utlämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.

- skaffar jag mig en förståelse av den del av stiftelsens interna kontroll som har betydelse för min revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala mig om effektiviteten i den interna kontrollen.

- utvärderar jag lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.

- drar jag en slutsats om lämpligheten i att styrelsen använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen. Jag drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om stiftelsens och koncernens förmåga att fortsätta verksamheten. Om jag drar slutsatsen

att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste jag i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen och koncernredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen och koncernredovisningen. Mina slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att en stiftelse och en koncern inte längre kan fortsätta verksamheten.

- utvärderar jag den övergripande presentationen, trukturen och innehållet i årsredovisningen och koncernredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen och koncernredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

- inhämtar jag tillräckliga och ändamålsenliga revisionsbevis avseende den finansiella informationen i enheterna eller affärsaktiviteterna inom koncernen för att göra ett uttalande avseende koncernredovisningen. Jag ansvarar för styrning, övervakning och utförande av koncernrevisionen. Jag är ensamt ansvarig för mina uttalanden.

Jag måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Jag måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som jag identifierat.

Lekmannarevisorns ansvar

Jag har utfört en revision enligt revisionslagen och därmed enligt god

revisionsd i Sverige. Mitt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och om årsredovisningen ger en rättvisande bild av stiftelsens resultat och ställning.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionsd i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder e!Jer försummelser som kan föranleJa ersättningsskyldighet mot stiftelsen.

Som en del av en revision enligt god revisionsd i Sverige använder den auktoriserade revisorn professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningsgrunden av förvaltningen grundar sig främst på revisionen av räkenskaper.

Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på den auktoriserade revisorns professionella bedömning och övriga valda revisorers bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningsgrunden på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för stiftelsens situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande.

Göteborg den 29 april 2024

Klas Björnsson Auktoriserad revisor
Grant Thornton Sweden AB

Jan Kesker Lekmannarevisor

Göteborg den 29 april 2024

Barbro Fridén
Ordförande

Anders Wejryd

Gunilla Nilsson

Göran Albertsson

Carita Brovall

Johan Lövrup

Helene Mellström
Direktor

Vår revisionsberättelse har avgivits den 29 april 2024

Jan Kesker
Lekmannarevisor

Klas Björnsson
Auktoriserad revisor

Förteckning över styrelsen

Förteckning på förtroendevalda aktuella vid tryckningen av årsredovisningen.

Styrelsen

Ordförande

Bengt Sallerfors

Ledamöter

Anders Wejryd

Elisabeth Hjalmarsson

Carita Brovall

Gunilla Nilsson

Göran Albertsson

Helene Mellström, direktor/VD

Styrelsesuppleant

Johan Lövrup

Sekreterare

Christel Sjöholm, ekonomichef

Nomineringskommittén

Sammanställande/ordförande

Per Eckerdal

Ledamöter

Björn Fogelmark

Ionie Oskarson

Revisorer

Klas Björnsson, auktoriserad revisor

Jan Kesker, lekmannarevisor

Elisabeth Larsson, lekmannarevisorssuppleant

Stadgar

§ 1 Ändamål

Stiftelsen Bräcke diakoni, som är en ideell stiftelse inom Svenska kyrkans ram, har till uppgift

– att till kyrkliga tjänster utbilda lämpliga personer av evangelisk-luthersk bekän-nelse för kristen verksamhet bland barn och ungdom, ålderstigna, sjuka och andra, som är i behov av omvårdnad,

– att anordna utbildning för frivilliga medhjälpare i församlingsarbetet och fortbildning för församlingens anställda,

– att genom drivande av vårdhem eller annan verksamhet taga sig an åldringar, sjuka, handikappade eller eljest nödställda.

§ 2 Styrelse

Styrelsen skall bestå av minst 5 och högst 7 ledamöter. Styrelsen kan även utse högst 2 suppleanter. Stiftelsens högsta tjänsteman – direktor – skall ingå i styrelsen. Ledamöterna i övrigt utses på en tid av högst 2 år. Avgående ledamot kan återväljas. Styrelsen har sitt säte i Göteborg.

§ 3 Nomineringskommitté

Styrelsen skall utse en nomineringskommitté som med stöd av en av styrelsen beslutad instruktion skall lämna förslag till styrelseledamöter och eventuella suppleanter. Kommittén skall bestå av 3 ledamöter. Styrelsen utser kommitténs ordförande.

§ 4 Direktor

Styrelsen utser stiftelsens högsta tjänsteman – direktor. Direktor skall under styrelsen löpande handha förvaltningen av stiftelsens angelägenheter, allt enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar. Direktor skall vara präst eller diakon i Svenska kyrkan, dock äger styrelsen i det enskilda fallet på synnerliga skäl besluta om dispens.

§ 5 Räkenskaper och revision

Räkenskapsår skall vara kalenderår. Styrelsen skall utse två revisorer och två revisorssuppleanter. En av revisorerna och en av suppleanterna skall vara auktoriserade.

Stadgarna godkända av Kammarkollegiet 1999-03-26

Namnändringen godkänd av Länsstyrelsen i Västra Götaland 2003-08-11



Vi är en del av Bräcke diakoni



Utbildning har varit grundläggande för oss ända sedan starten 1923. Och 2010 blev vi delägare i Marie Cederschiöld högskola (tidigare Ersta Sköndal Bräcke högskola). På så sätt bidrar vi till forskning och utbildning som kommer många till nytta – bl a ämnen som vårdvetenskap, diakoni, palliativ vård och etikfrågor.



HOTELL
FALKÖPING

TEATERBAREN

På Hotell Falköping och Teaterbaren har vi plats för gäster som vill äta, sova och konferera. Men också en helt egen arena för större möten och sammankomster – för ett medmänskligare samhälle.



Kurorten Mösseberg har varit en plats för hälsa, liv och välbefinnande ända sedan 1867. Och en del av Bräcke diakoni sedan 2006. Med hotell, spa och restaurang i en unik historisk miljö tar kurorten emot privatpersoner, företag på konferens – och inte minst patienter på Rehabcenter Mösseberg.



MÖSSEBERG
CAMPING

Camping, Cabins & Villas

2023 tog vi även över Mösseberg camping. Här finns 100 campingtomter för husvagn, husbil och tält. I områdena runtomkring finns vackra naturområden som erbjuder allt ifrån skidspår och badsjö till vildmarkslekplats och discogolfbana. Campingen har även stugor med självhushåll.

Famna

Vi är medlemmar i Famna – en intresse- och kunskapsorganisation som tillsammans med medlemmarna synliggör den idéburna sektorns roll, särart och potential i den svenska välfärden.

Famna

Miljö- diplomering

Sedan 2005 är Bräcke diakoni diplome-
rade enligt Svensk Miljöbas. En diplome-
ring som följer en nationell standard och
som bygger på en årlig revision utifrån.



Miljö och kvalitet är två viktiga ledord för Mössebergs kurort. Som ett Green Key-märkt hotell arbetar vi för miljövänligare alternativ och närproducerade råvaror. Att vi dess utom är med i Svenska spahotell och Svenska möten visar att vi inte bara håller måttet – vi har något alldeles extra.



Ett stort tack...

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



SKF > **qte**

TELE2

NORDLO

 **Socialstyrelsen**

*Ruth och Richard
Julins Stiftelse*

 **Alkit Communications**

VINNOVA
Sveriges innovationsmyndighet

STIFTELSEN SOLHEM

**MED
STÖD
FRÅN**

**ALLMÄNNA
ARVSFONDEN**

Vi delar kunskap

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.

Här hittar du också våra lunchwebbinar där medarbetare delar med sig av sin kunskap inom sitt expertområde.

På Facebook och instagram kan du följa vårt arbete i stort och smått och ta del av vardagen i våra verksamheter.

www.brakediakoni.se

www.facebook.com/brakediakoni

@brakediakoni på instagram