



Samfundsansvar

Diakonissestiftelsens aftryk på mennesker og miljø

Diakonissestiftelsens samfundsansvar

Det ligger i Diakonissestiftelsens DNA at tage et medansvar for det samfund, vi er en del af. I strategien for 2019-2023 arbejder vi med en tredobbelt bundlinje og opstiller mål for vores økonomiske, sociale og miljømæssige påvirkning af omverdenen.

Kerneverdierne om medmenneskelighed, ordentlighed og faglighed skal mærkes hos den enkelte borger og samarbejdspartner. Vi skal være en eftertragtet arbejdsplads med trivsel, fællesskaber og faglig stolthed. Og vi skal drive Diakonissestiftelsen med mindst mulig udledning af CO2.

I Diakonissestiftelsens Bæredygtighedsrapport for 2022 kan du læse mere om arbejdet, og hvor langt vi er nået.



A handwritten signature in cursive script, appearing to read 'Mogens Madsen'.

Mogens Madsen
Bestyrelsesformand



A handwritten signature in cursive script, appearing to read 'Anette Christoffersen'.

Anette Christoffersen
Adm. direktør

Om Diakonissestiftelsen

Diakonissestiftelsen blev stiftet i 1863 og er i dag en af Danmarks førende velfærdsaktører.

Diakonissestiftelsen er en erhvervsdrivende, almennyttig fond og dermed nonprofit. Overskud går til at udvikle vores tilbud og ydelser, som skaber livskvalitet ved at styrke det enkelte menneske, og som udvikler fremtidens velfærd.

Vi arbejder på et folkekirkeligt grundlag, og vores værdisæt udspringer af det kristne menneskesyn. Hos os handler det om mennesker: Vi ser altid mennesket.

Vi leverer dagligt omsorg, pleje og rehabilitering af høj faglig kvalitet i form af hjemmehjælp, plejehjem, bofællesskaber for psykisk sårbare, hospice, udgående hospiceteam og mere til. Vi giver børn et sundt selvværd og uddanner fremtidens sundhedspersonale og kirke- og kulturmedarbejdere, der både udvikler stærke faglige kompetencer og medmenneskelige værdisæt.

Vi har en mangfoldig, værdidrevet arbejdsplads med fokus på at udvikle fremtidens velfærd. Vi har omfattende frivillighed, socialt arbejde og egen kirke. Vi arbejder aktivt med bæredygtighed og rapporterer årligt på både økonomisk, social og miljømæssig bundlinje. Det betyder, at vi har fokus på den gode forretning og det aftryk, vi sætter på verden omkring os.



Om rapporten

Diakonissestiftelsens Bæredygtighedsrapport 2022 er den årlige rapportering på samfundsansvar jf. årsregnskabslovens § 99 A, B og D og indgår som del af ledelsesberetningen i Diakonissestiftelsens årsrapport 2022.

Spørgsmål eller kommentarer til rapporten, der kan hjælpe os til at blive bedre, modtages gerne på mail til sekretariatschef Dorte Fog på dofo@diakonissen.dk.

Indhold

Indledning	side 3	
Miljø og klima	side 7	
Samfund	side 10	
Medarbejdere	side 13	
Opsummering	side 22	

Fotos:

Søren Svendsen (s. 1, 2tv, 6, 10, 13, 16 og 19)

Thomas Wittrup (s. 2th, 7)

Principper og valg for rapporten

Diakonissestiftelsens bæredygtighedsrapport 2022 er en kortlægning af organisationens værdiskabelse indenfor bæredygtighed og samfundsansvar.

Fire strategiske principper er styrende for dette års rapport:

- Rapporten skal leve op til årsregnskabslovens § 99 A, B og D.
- De valgte indikatorer skal så vidt muligt følge definitionerne af ESG-data (Environmental, Social & Governance), jf. “ESG-hoved- og nøgletal i årsrapporten” (Finansforeningen, Danske Revisorer og Nasdaq, juni 2019, (ajourført december 2020)).
- Rapporten og indikatorerne skal være en kortlægning af Diakonissestiftelsens eksisterende aktiviteter i relation til samfundsansvar og bæredygtighed.
- Aktiviteter og indikatorer skal understøtte Diakonissestiftelsens forretningsstrategi 2019-2023.

I 2022 rapporteres der således på følgende bæredygtighedstemaer:

- Miljø og klima
- Samfund – sociale og samfundsmæssige forhold
- Medarbejdere – ledelse, trivsel og rettigheder

Rapporten er opdelt i tre afsnit, som afspejler disse tematiske områder, og afsluttes med en opsummering.

De strategiske principper og valg indebærer naturligt en række fravalg. Derfor kan der findes eksempler på eksisterende aktiviteter, som ikke er medtaget, selvom de indeholder elementer af bæredygtighed og samfundsansvar.

For at sikre kvalificerede, ambitiøse og realistiske mål, der følger nuværende og fremtidige lovkrav om rapportering, vil Diakonissestiftelsens bestyrelse i 2023 opstille nye fremadrettede mål for de valgte indikatorer. Målene vil være baseret på data og ESG-nøgletal fra bæredygtighedsrapporterne 2019 til 2022.



Strategi

Diakonissestiftelsens samlede forretningsstrategi nedenfor viser, hvordan bæredygtighedstemaerne understøtter Diakonissestiftelsens fem forretningskritiske målsætninger.

Vision	Diakonissestiftelsens vision er at skabe livskvalitet ved at styrke det enkelte menneske og udvikle fremtidens velfærd				
Løfte	Vi ser altid mennesket				
Strategisk retning	Vi styrker Diakonissestiftelsen som fremtidens velfærdsleverandør				
Overordnede mål	Vi arbejder med både økonomisk, social og miljømæssig bundlinje. Det betyder, at vi har fokus på den gode forretning og det aftryk, vi sætter på verden omkring os.				
Kritiske mål	#1 Kerneværdierne er synlige i relationen til vores brugere	#2 Vi skaber vækst (indtjening, volumen, bæredygtig udvikling) i vores forretningsområder	#3 Vi er en eftertragtet arbejdsplads	#4 Vi udvikler vores faglige ydelser i partnerskab med brugere samt private, offentlige aktører og civilsamfundet	#5 Vi skaber livskvalitet for mennesker gennem fællesskaber (faglige, eksistentielle og sociale)
	Bæredygtighedstemaer (ESG)	Miljø og klima (E)	Samfund (S)	Medarbejdere (G)	



Oversigt over udvalgte ESG-nøgletal

SOCIALE DATA (Social)				
Nøgletal	Mål (2023)	2022	2021	2020
Kønsdiversitet for øvrige ledelsesniveauer	40 pct.	35 pct.	35 pct.	35 pct.
Fuldtidsarbejdsstyrke (FTE)	410	414	421	401
Medarbejderomsætningshastighed	22 pct.	22 pct.	22 pct.	24 pct.
Sygefravær (dage)	13,5	16,3	17,6	13,5
Trivsel (Score 1-5 - 5 bedst)	4,1	-	4	4,1
MILJØDATA (Environment)				
Nøgletal	Mål (2023)	2022	2021	2020
CO ₂ e, Scope 2	430 t	422 t	750 t	817 t
EI	1.200 MWh	1.166 MWh	1.136 MWh	1.288 MWh
Varme	4.500 MWh	4.557 MWh	4.551 MWh	4.772 MWh
Energiforbrug i alt	20.500 GJ	20.605 GJ	20.475 GJ	21.816 GJ
Vedvarende energiandel	22 pct.	20,6 pct.	10,1 pct.	0,37 pct.
Vand	15.000 m ³	15.392 m ³	14.690 m ³	15.372 m ³
LEDELSESDATA (Governance)				
Nøgletal	Mål (2023)	2022	2021	2020
Kønsdiversitet bestyrelsen	40 pct.	29 pct.	17 pct.	25 pct.

(De anvendte beregningsmetoder fremgår af skemaer på de efterfølgende sider.)





Miljø og klima



Miljø og klima

#2

#3

Diakonissestiftelsen har en omfattende bygningsmasse på ca. 45.000 kvadratmeter, der primært anvendes til almindelig kontordrift, sundhedsfaglige erhvervslejere, dag- og enkelte døgninstitutioner og almindelige boliger. Siden 2014 har Diakonissestiftelsen arbejdet systematisk med bygningsrenovering og -vedligehold. Der sker således en massiv investering i at vedligeholde og klimaoptimere vores bygninger.

EMISSION OG FORBRUG				
Miljødata	Mål (2023)	2022	2021	2020
El ¹	1.200 MWh	1.166 MWh	1.136 MWh	1.288 MWh
Varme ²	4.500 MWh	4.557 MWh	4.551 MWh	4.772 MWh
Energiforbrug i alt ³	20.500 GJ	20.605 GJ	20.475 GJ	21.816 GJ
CO ₂ e, scope 2 ⁴	430 t	422 t	750 t	817 t
Vedvarende energiandel ⁵	22 pct.	20,6 pct.	10,1 pct.	0,37 pct.
Vandforbrug ⁶	15.000 m ³	15.392 m ³	14.690 m ³	15.372 m ³

1. El er målt på Diakonissestiftelsens enheder på Frederiksberg og medtager ikke tal for enheder i Gentofte. Al produceret solcellestrøm på vores hospice indregnes som forbrug. Der leveres ingen overskud til nettet.

2. Varmeforbruget er graddagekorrigeret og målt på Diakonissestiftelsens enheder på Frederiksberg og medtager ikke tal for enheder i Gentofte.

3. Summen af el og varme i megawatttimer (MWh) omregnet til Gigajoule (GJ).

4. CO₂e er forkortelsen for CO₂-ækvivalenter, som beregnes efter følgende formel: (Elforbrug*CO₂e for vindmøller)/(varmeforbrug*CO₂e for fjernvarme) omregnet til tons.

5. Der er ca. 100 m² solcellepaneler på vores hospice. Der produceres ca. 15 MWh på solcelleanlægget pr. år (aflæst på inverter i teknikrum). Formel for beregning af vedvarende energiandel: Elforbrug/(elforbrug+varmeforbrug) omregnet til pct.

6. Vandforbruget er målt på Diakonissestiftelsens enheder på Frederiksberg og medtager ikke tal for enheder i Gentofte.



Miljø og klima

#2

#3

Risiko og håndtering

I kraft af vores værdigrundlag og særligt kerneværdien om ordentlighed, vægter Diakonissestiftelsen at nedbringe vores aftryk på klima og miljø.

Vi vurderer, at Diakonissestiftelsens forretningsaktiviteter inden for bygningsdrift udgør vores væsentligste risici inden for miljø og klima. Derfor er det miljø- og klimamæssige aftryk på baggrund af bygningsdriften vores væsentligste fokusområde.

I 2021 tilkøbte vi en vindstrømsaftale hos vores el-leverandør EWII, som har 53 vindmøller i Danmark, Sverige og Tyskland. 2022 er det første hele år, hvor

vi haft vindstrømsaftalen, hvilket har givet en stor stigning i den vedvarende energiandel i forhold til vores samlede energiforbrug. Diakonissestiftelsen har mere end nået vores mål om at nedbringe vores CO₂-udledning. Dette skyldes primært vindstrømsaftalen med EWII, men også vores løbende arbejde med energirenovering og vandbesparelserprojekter.

Vores varme-leverandør EWII arbejder på at finde grønne løsninger, som kan nedbringe behovet for fossil fjernvarme (www.ewii.dk/erhverv/varme/ varmekompetencecenter/), og vi håber derfor på at kunne nedbringe vores CO₂-udledning yderligere i fremtiden.

Resultater og mål

Forbruget af el, vand og varme (EVV) ligger i 2022 på niveau med de foregående to år. Sammenlignet med de to år under corona-pandemien, er Diakonissestiftelsens forbrug ikke steget markant i 2022, hvilket kan hænge sammen med den energirenovering og de vandbesparelserprojekter, som Diakonissestiftelsen har sat i værk og fortsat arbejder med.

Vores mål er fortsat at nedbringe vores CO₂-udledning ved at vedligeholde og klimaoptimere vores bygninger og tænke over vores forbrug og forbrugskilder. Målene er derfor fastsat ud fra de foregående års resultater.





Virksomhedspraktikanter og praktik til unge under uddannelse



Virksomhedspraktikanter og praktik til unge under uddannelse

På Diakonissestiftelsen er vi gode til fællesskaber og arbejder med inklusion og mangfoldighed. Inklusion er ikke kun rettet mod vores egne medarbejdere, men også mod borgere fra kanten af arbejdsmarkedet, der skal have hjælp til at finde fodfæste i job igen. Det handler desuden om at tage ansvar for unge under uddannelse, så de via praktikpladser på Diakonissestiftelsen oplever sig som en værdifuld del af arbejdsfællesskabet. Det giver en mere mangfoldig arbejdsplads og skaber øget trivsel og stolthed.

Risiko og håndtering

I de senere år har vi haft væsentligt færre virksomhedspraktikanter, end vi har været vant til. Det skyldes, at det ikke har været muligt at komme i virksomhedspraktik på grund af corona-pandemien. Desuden har der på Diakonissestiftelsen været en række organisatoriske ændringer, som gør det sværere at tage imod virksomhedspraktikanter. Det er dog fortsat vores ønske at tage imod virksomhedspraktikanter og hjælpe mennesker på kanten af arbejdsmarkedet videre i job – enten på Diakonissestiftelsen eller i en anden virksomhed efter endt praktikforløb hos os.

EFFEKT AF INDSATSEN FOR BORGERE FRA KANTEN AF ARBEJDSMARKEDET

	Mål (2023)	2022	2021	2020
Virksomhedspraktikanter ⁷	40	26	32	31
Virksomhedspraktikanter ansat på Diakonissestiftelsen efter praktikforløb	4	1	4	4
Virksomhedspraktikanter ansat i anden virksomhed efter praktikforløb	1	2	0	1
I alt i beskæftigelse efter praktikforløb på Diakonissestiftelsen	5	3	4	5
Beskæftigelsesgrad	15 pct.	12 pct.	13 pct.	16 pct.

7. Tallene er opgjort for Diakonissestiftelsens samlede virksomhed, dvs. alle institutioner og afdelinger i Gentofte og Frederiksberg.

Resultater og mål

Vi har haft 26 virksomhedspraktikanter i 2022 som er lidt under niveau ift. de 32 virksomhedspraktikanter, vi havde året før. Målet for 2022 om 70 virksomhedspraktikanter er ikke nået og er derfor nedjusteret til et mål om 40 virksomhedspraktikanter i 2023.

Effekten af vores arbejde med virksomhedspraktikanter er imidlertid fortsat

mærkbar med en beskæftigelsesgrad på 12 pct., hvilket er et lille fald på 1 pct. fra foregående år. I takt med, at beskæftigelsen i Danmark generelt er øget, er den arbejdsløse restgruppe i stigende grad karakteriseret af mennesker med komplekse udfordringer, hvor muligheden for at skabe tilknytning til arbejdsmarkedet gennem virksomhedspraktik er begrænset.



Virksomhedspraktikanter og praktik til unge under uddannelse

Uddannelse og træning af elever og studerende er en væsentlig opgave på Diakonissestiftelsen. Der er generelt stor konkurrence om medarbejdere til social og sundhedsområdet. Gennem praktikforløb som er en del af uddannelsen får vi mulighed for at knytte elever og studerende tættere til Diakonissestiftelsen, så de har lyst til at 'blive hængende' eller komme tilbage til os, når de er færdiguddannede. Vi bruger god tid på at instruere og oplære vores elever og studerende og gør en stor indsats for at integrere dem i personalegruppen både fagligt og socialt. Vi lægger vægt på, at der sker reel læring og opkvalificering, mens de er hos os. Vi arbejder med at skabe en god sammenhæng mellem teori og praktik og med robusthed hos hver elev/studerende over for de krav, de møder i praktikken.

Diakonissestiftelsens institutioner fastsætter ikke selv antallet af elever og studerende. Det beslattes af den offentlige myndighed, som vi har driftsoverenskomsten med. Som det ses af tabellen, er der fortsat langt flere kvinder end mænd, der uddanner sig inden for social- og sundhedsområdet.

Afd./område	Antal i alt	Heraf kvinder	Heraf mænd	Uddannelsesinstitution
LÆRLINGE				
IT-afdelingen	2022: 0 2021: 0 2020: 1	2022: 0 2021: 0 2020: 0	2022: 0 2021: 0 2020: 1	Technical Education Copenhagen
SOSUJÆLPER-ELEVER				
Hjemmeplejen	2022: 13 2021: 22 2020: 21	2022: 9 2021: 18 2020: 19	2022: 4 2021: 4 2020: 2	UddannelsesCenter Diakonissestiftelsen
Plejehjemmet Søster Sophies Minde	2022: 7 2021: 8 2020: 7	2022: 5 2021: 8 2020: 5	2022: 2 2021: 0 2020: 2	UddannelsesCenter Diakonissestiftelsen
Plejehjemmet Salem	2022: 9 2021: 8 2020: 7	2022: 7 2021: 6 2020: 3	2022: 2 2021: 2 2020: 4	SOSU H
SOSUASSISTENT-ELEVER				
Hjemmeplejen	2022: 0 2021: 0 2020: 0	2022: 0 2021: 0 2020: 0	2022: 0 2021: 0 2020: 0	
Plejehjemmet Søster Sophies Minde	2022: 14 2021: 17 2020: 11	2022: 10 2021: 16 2020: 9	2022: 4 2021: 1 2020: 2	UddannelsesCenter Diakonissestiftelsen
Plejehjemmet Salem	2022: 14 2021: 8 2020: 7	2022: 13 2021: 5 2020: 6	2022: 1 2021: 3 2020: 1	SOSU H
SYGPLEJERSKESTUDERENDE				
Hospice	2022: 4 2021: 2 2020: 4	2022: 4 2021: 2 2020: 3	2022: 0 2021: 0 2020: 1	UddannelsesCenter Diakonissestiftelsen
Plejehjemmet Søster Sophies Minde	2022: 5 2021: 3 2020: 2	2022: 5 2021: 3 2020: 2	2022: 0 2021: 0 2020: 0	UddannelsesCenter Diakonissestiftelsen
Plejehjemmet Salem	2022: 1 2021: 1 2020: 0	2022: 1 2021: 1 2020: 0	2022: 0 2021: 0 2020: 0	Københavns Professionshøjskole
PÆDAGOG- OG PÆDAGOGASSISTENT (PAU) STUDERENDE				
Børnehuset Louisegården	2022: 7 2021: 4 2020: 8	2022: 5 2021: 4 2020: 3	2022: 2 2021: 0 2020: 5	Københavns Professionshøjskole
Børnehuset Marthagården	2022: 5 2021: 3 2020: 3	2022: 4 2021: 3 2020: 2	2022: 1 2021: 0 2020: 1	Københavns Professionshøjskole
TOTAL				
	2022: 79 2021: 76 2020: 71	2022: 63 2021: 66 2020: 52	2022: 16 2021: 10 2020: 19	





Kønsdiversitet i ledelse



Kønsdiversitet i ledelse

I tabellen ses Diakonissestiftelsens redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen jf. Årsregnskabslovens § 99 b. I 2020 vedtog Diakonissestiftelsen politikker for den kønsmæssige sammensætning i bestyrelsen og de øvrige ledelsesniveauer, som sigter efter en 40/60 pct. fordeling mellem kønnene med udgangen af 2023. Fordelingen af køn indgår derfor som et parameter for valg af nye kandidater til bestyrelsen og i ansættelsen af nye ledere. Dette vil ske i takt med en naturlig afgang på bestyrelsesposter og lederstillinger.

FORDELINGEN MELLEM KØNNENE PÅ DE TRE ØVERSTE LEDELSESNIVEAUER PR. 31. DECEMBER 2022

Ledelsesniveau	Kvinder pct.				Mænd pct.			
	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019
Bestyrelse ekskl. de medarbejdervalgte medlemmer, N=7 i 2022/N=6 i 2021/ N=8 i 2020 og 2019	29	17	25	25	71	83	75	75
Direktion, N=2 i 2022/ N=3 2021/N=2 i 2020 og 2019	50	33	50	50	50	67	50	50
Øvrige ledelsesniveauer - Enhedsledere, N=17	65	65	65	61	35	35	35	39
Måltal 2023	40 pct. / 60 pct. fordeling mellem kønnene							



Kønsdiversitet i ledelse

Der var ikke valg til bestyrelsen i 2022. Der indtrådte dog et nyt kvindeligt medlem i bestyrelsen som følge af naturlig afgang, hvorved andelen af kvinder steg sammenlignet med 2021. Udregning af kønsfordelingen i bestyrelsen omfatter de vedtægtsbestemte medlemmer. De medarbejdervalgte medlemmer indgår således ikke i beregningen. Hvis disse blev medregnet, ville der være en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen svarende til 40/ 60 pct. fordeling. Der var ved udgangen af 2022 én vakant plads i bestyrelsen, idet et kvindeligt bestyrelsesmedlem for nuværende indgår i direktionen. Medlemmet genindtræder i bestyrelsen i løbet af 2023.

Pr. 31. december bestod direktionen af en mand og en kvinde.

Fordelingen af kvinder og mænd på det øvrige ledelsesniveau havde ved udgangen af 2022 ikke ændret sig de seneste tre år.

Ved øvrige ledelsesniveau forstås de øverste ansvarlige ledere for Diakonissestiftelsens enheder, som refererer til direktionen.

Diakonissestiftelsens primære kerneydelser er inden for sundhed, pleje og omsorg, palliation og undervisning, hvilket er brancher med en overvægt af kvinder. Dette afspejles i Diakonissestiftelsens øvrige ledelsesniveau, hvor andelen af mandlige ledere skal øges for at møde målet om en 40 pct./ 60 pct. fordeling i 2023.

Diakonissestiftelsen fortsætter derfor arbejdet med implementeringen af politikkerne for den kønsmæssige sammensætning, og vil have fokus på dette i kommende rekrutteringsprocesser i 2023.

Politikkerne findes på hjemmesiden under bæredygtighed:

www.diaconissestiftelsen.dk/baeredygtighed





Arbejdstagerrettigheder og sikkert arbejdsmiljø



Arbejdstagerrettigheder og sikkert arbejdsmiljø

Vi arbejder med at beskytte arbejdstagerrettigheder og på at skabe sikre arbejdsmiljøer. På Diakonissestiftelsen måler vi på fuldtids-arbejdsstyrke, medarbejderomsætningshastighed, sygefravær, generel jobtilfredshed (trivsel) og antallet af arbejdsulykker med fravær.

Risiko og håndtering

I kraft af vores værdigrundlag og menneskesyn, arbejder Diakonissestiftelsen med at beskytte arbejdstagerrettigheder og på at skabe sikre arbejdsmiljøer.

Vi vurderer, at væsentligste risici omkring arbejdstagerrettigheder er minimal, da vi følger private og offentlige overenskomster og udelukkende opererer i Danmark. Ligeledes vurderer vi, at væsentligste risici omkring sikkert arbejdsmiljø primært relaterer sig til arbejdsulykker på vores plejehjem og hjemmepleje.

Diakonissestiftelsen har politikker for arbejdsmiljø, trivsel og forebyggelse af arbejdsulykker og for organiseringen af arbejdet med disse områder for at sikre, at medarbejderne har medbestemmelse og

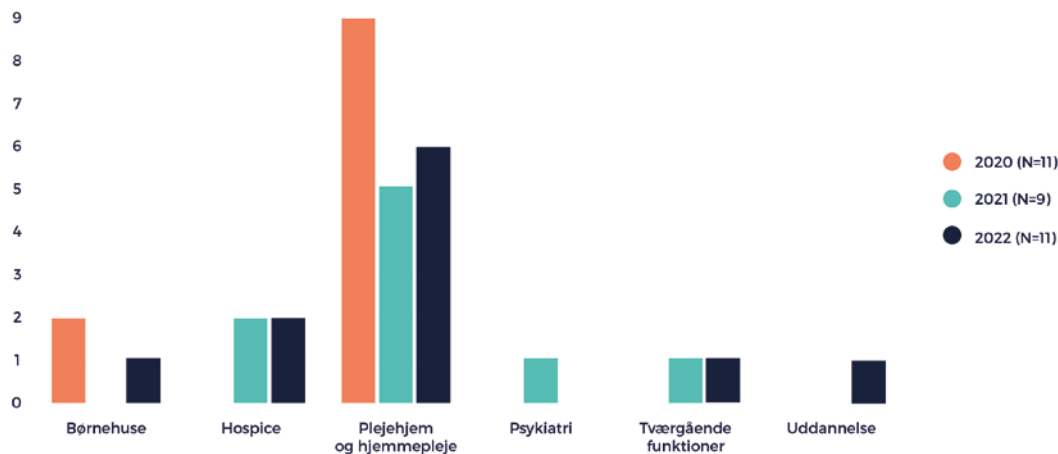
medindflydelse. Der følges løbende op på arbejdsmiljøet i Arbejdsmiljøudvalget og de lokale MED-udvalg.

Samtidig sikrer vi, at alle medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen løbende udvikler deres kompetencer, så vi kan imødekomme de udfordringer og opgaver, vi står overfor.

I 2022 havde Arbejdsmiljøudvalget og de lokale MED-udvalg en fælles uddannelsesdag om

håndtering af stor arbejdsmængde og tidspres, som er en del af Arbejdsmiljøudvalgets fokusområde for 2022 'Trivsel og fastholdelse'.

Vi arbejder kontinuerligt med at nedbringe sygefraværet i de enkelte afdelinger, så vi forebygger overbelastning og mistro blandt de medarbejdere, der er tilbage på arbejdspladsen og ofte skal løfte ekstra, når der er fravær. Sygefraværet drøftes desuden af Arbejdsmiljøudvalget på den årlige arbejdsmiljødrøftelse, som afholdes hvert år i marts.



Tabellen viser antal arbejdsulykker med sygefravær i mere end én dag ud over tilskadekomstdagen fordelt på forretningsområder.



Arbejdstagerrettigheder og sikkert arbejdsmiljø

Resultater og mål

I 2022 har Diakonissestiftelsen haft 11 arbejdsulykker med sygefravær i mere en én dag. Det er en lille stigning i forhold til 2021, men på niveau med 2020 og én arbejdsulykke over vores mål for 2022.

Ud fra arbejdsulykkernes art kan vi se, at risiko for tilskadekomst primært er på vores plejehjem og hjemmepleje, hvor der i de konkrete tilfælde er tale om forflytningsskader og uheld på cykel.

Arbejdsmiljøudvalget drøfter arbejdsulykker og forebyggelse på den årlige arbejdsmiljødrøftelse i marts.

Medarbejderomsætningshastigheden er på samme niveau som i 2021. Det betyder, at vi i 2022 har været i stand til at fastholde 78 pct. af vore medarbejdere, hvilket er afgørende for kvaliteten i kerneydelserne, og vi har dermed også nået vores mål for 2022.

Sygefraværet udgør i 2022 16,3 sygefraværdsdag pr. fuldtidsmedarbejder, hvilket er et fald i forhold til

året før. Vi har dermed ikke nået vores mål på 12 sygefraværdsdage pr. fuldtidsmedarbejder i 2022.

Tal fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor viser, at der i 2021 var 14,7 sygefraværdsdage pr. fuldtidsbeskæftiget i landets kommuner og regioner. Tallet for sygefravær for hele 2022 er endnu ikke tilgængeligt på Kommunernes Løndatakontor, så der er pt. ingen sammenligningsgrundlag for 2022.

INDIKATORER PÅ ARBEJDSMILJØ OG TRIVSEL

	Mål (2023)	2022	2021	2020
Fuldtidsarbejdsstyrke (FTE) ⁸	410	414	421	401
Medarbejderomsætningshastighed	22 pct.	22 pct.	22 pct.	24 pct.
Sygefravær (dage)	13,5	16,3	17,6	13,5
Trivsel (ud af 5 mulige) ⁹	4,1	-	4	4,1
Arbejdsulykker med fravær	10	11	9	11

8. FTE indeholder egne måneds- og timelønnede medarbejdere samt eksterne vikarer.

9. Der er ikke foretaget medarbejdertrivselsundersøgelse på Diakonissestiftelsen i 2022. Det forventes, at der foretages medarbejdertrivselsundersøgelse i 2023.





Menneskerettigheder, antikorrupsion og bestikkelse samt dataetik og -beskyttelse



Menneskerettigheder, antikorrupktion og bestikkelse samt dataetik og -beskyttelse

Menneskerettigheder

Diakonissestiftelsens værdigrundlag baserer sig på et menneskesyn, hvor alle mennesker er ligeværdige og skal behandles med ordentlighed og respekt.

Diakonissestiftelsen arbejder derfor bl.a. med diversitet og inklusion i forhold til køn, etnicitet, nationalitet, religiøs overbevisning, seksuel orientering m.m. og opretholder en inkluderende og ikke-diskriminerende adfærd. Alle medarbejdere er ansat i henhold til eller svarende til den relevante overenskomst på det relevante arbejdsområde. Medarbejdernes evt. fagforeningsmæssige medlemskab er Diakonissestiftelsen uvedkommende.

Diakonissestiftelsen har indarbejdet sociale klausuler i forbindelse med udbud af byggeopgaver. Sociale klausuler indeholder bl.a. krav om, at leverandører og underleverandører skal overholde ILO-konventionen, og dermed sikre løn, arbejdstid og andre arbejdsvilkår, der svarer til de gældende kollektive overenskomster i Danmark.

En egentlig politik er ikke udarbejdet.

Forebyggelse af korrupktion og bestikkelse

Diakonissestiftelsen har nul-tolerance i forhold til korrupktion og bestikkelse. I 2021 udarbejdede Diakonissestiftelsen en gavepolitik og intern politik for samhandel og habilitet. Begge tiltag er sket for, at der ikke på nogen måde kan opstå berettiget tvivl om Diakonissestiftelsens integritet og saglige interessevaretagelse. Som følge af lovgivning på området etablerede Diakonissestiftelsen i 2021 en whistleblowerordning. Formålet med whistleblowerordningen er at sikre åbenhed og gennemsigtighed i forhold til eventuelle ulovligheder og alvorlige uregelmæssigheder samt at sikre, at personer, der indberetter sådanne hændelser, ikke udsættes for repressalier. Whistleblowerordningen er nemt tilgængelig på Diakonissestiftelsens hjemmeside. Diakonissestiftelsen har ikke modtaget henvendelser via whistleblowerordningen i 2022.

Risiko og håndtering

I kraft af vores værdigrundlag og menneskesyn, som hver dag udleveres i alle vores enheder over for dem vi er i kontakt med, er risikoen for forskelsbehandling, knægtelse af enhver form for rettigheder eller korrupktion på Diakonissestiftelsen minimal. Vi vurderer, at væsentlige risici omkring børnearbejde, diskrimination, fagforeningsfrihed m.v. ligeledes er minimal, grundet at Diakonissestiftelsen udelukkende opererer i Danmark. Vi har i 2022 ikke oplevet overtrædelser af menneskerettigheder eller tilfælde af korrupktion og bestikkelse, og vi vil fortsætte med at have fokus på dette.



Menneskerettigheder, antikorruption og bestikkelse samt dataetik og -beskyttelse

Forebyggelse af sexismen

Diakonissestiftelsen har nul-tolerance i forhold til sexismen. Det blev fastsat i en intern politik på området i januar 2021. Diakonissestiftelsen ser det som et fælles ansvar og en fælles opgave, at vi står sammen om at skabe en kultur på vores arbejdsplads, der ikke tillader sexismen. Alle ledere går forrest med at forebygge sexismen ved at fremme et trygt og tillidsfuldt arbejdsmiljø med høj trivsel og åbenhed.

Dataetik

Diakonissestiftelsen har for nuværende ikke en politik for dataetik. Diakonissestiftelsen er opmærksom på, at anvendelsen af data har en etisk dimension og at der kan være etiske problemstillinger forbundet med at behandle data. Diakonissestiftelsen anvender alene data for at kunne varetage sine kerneopgaver. Diakonissestiftelsen anvender ikke data på mere sofistikerede måder som f.eks. at udvikle og bruge kunstig intelligens eller at anvende algoritmer som grundlag for et resultat. Diakonissestiftelsen anvender ikke kundedata eller produktionsdata. Adfærdsdata anvendes alene med henblik på at kunne rekruttere såvel lønnede som frivillige medarbejdere og på at kunne optimere markedsføringen af bæredygtighedsevents. Det er en væsentlig del af Diakonissestiftelsens DNA at tænke og handle etisk ansvarligt i den daglige drift og i alle beslutninger.

Databeskyttelse

GDPR-compliance er del af Diakonissestiftelsens strategiske mål. Diakonissestiftelsen har tilknyttet en ekstern databeskyttelsesrådgiver, DPO, der ud over at foretage overvågning af overholdelsen af reglerne også løbende rådgiver og vejleder direktion, ledere og medarbejdere i håndtering af GDPR-reglerne. Diakonissestiftelsen arbejder risikobaseret og foretager løbende konkrete vurderinger af, om der er foretaget passende tekniske og organisatoriske sikkerhedsforanstaltninger i forhold til at reducere og/eller eliminere risikoen for de registreredes rettigheder.



Den væsentligste ændring på den miljømæssige bundlinje i 2022 er, at vindstrømsaftalen med EWII om grøn og vedvarende energi har resulteret i, at Diakonissestiftelsen har mere end nået vores mål på at nedbringe vores CO2-udledning.

Fordelingen af kvinder og mænd på det øvrige ledelsesniveau havde ved udgangen af 2022 ikke ændret sig de seneste tre år.

Arbejdet med implementeringen af politikkerne for den kønsmæssige sammensætning fortsætter derfor og vil være fokus i kommende rekrutteringsprocesser i 2023.

På den sociale bundlinje er personaleomsætningshastigheden på samme niveau som 2021 og vi har således fastholdt 78 pct. af vores medarbejdere.

Læs mere om vores arbejde på: diakonissestiftelsen.dk/baeredygtighed

