

Samfundsansvar

Diakonissestiftelsens aftryk på mennesker og miljø

Diakonissestiftelsens samfundsansvar

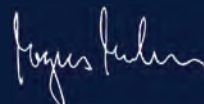
Diakonissestiftelsen har siden 2019 udgivet bæredygtighedsrapporter, som beskriver vores påvirkninger på mennesker og miljø.

Med de nye regler for bæredygtighedsrapportering, som træder i kraft i disse år, stilles der fremover endnu større krav til virksomheder om gennemsigtighed og grundighed i arbejdet med bæredygtighed. Det er krav, som vi på Diakonissestiftelsen hilser velkommen, og som understøtter vores indsats for at bidrage positivt til den bæredygtige dagsorden. Vi er godt i gang og glæder os til at blive endnu bedre.

Vi har et særligt fokusområde i forhold til vores påvirkning på klima og miljø, hvor vi vil drive Diakonissestiftelsen med mindst mulig udledning af CO₂ og arbejde for at finde de mest miljørigtige løsninger, når vi renoverer vores bygninger. Derudover skal vi passe godt på vores medarbejdere, som er vores vigtigste ressource, og blive ved med at tage hånd om vores forbrugere og slutbrugere med afsæt i vores diakonale værdigrundlag. Vores kerneværdier, som er medmenneskelighed, ordentlighed, faglighed, synergi og nytænkning, afspejles i vores ansvarlige virksomhedsdrift.

I denne bæredygtighedsrapport for 2024 kan du læse mere om Diakonissestiftelsens aftryk på mennesker og miljø.

God læselyst!

A handwritten signature in white ink, reading 'Mogens Madsen'.

Mogens Madsen
Bestyrelsesformand

A handwritten signature in white ink, reading 'Anette Christoffersen'.

Anette Christoffersen
Adm. direktør

Om rapporten

Diakonissestiftelsens bæredygtighedsrapport 2024 er den årlige redegørelse for samfundsansvar jf. den hidtidige § 99 a og d i årsregnskabsloven og supplerer ledelsesberetningen i Diakonissestiftelsens årsrapport 2024.

Følgende fire principper er styrende for dette års rapport:

- 1. Rapporten skal leve op til årsregnskabslovens § 99 a og d, som er gældende for Diakonissestiftelsen.
- 2. De valgte indikatorer følger så vidt muligt definitionerne af ESG-data i ”ESG-hoved- og nøgletal i årsrapporten” (Finansforeningen, Danske Revisorer og Nasdaq, juni 2019, (ajourført december 2020)).
- 3. Rapporten og indikatorerne er en kortlægning af Diakonissestiftelsens eksisterende aktiviteter i relation til samfundsansvar og bæredygtighed.
- 4. Aktiviteter og indikatorer skal understøtte Diakonissestiftelsens overordnede forretningsstrategi (se www.diaconissestiftelsen.dk/om-os).

Disse 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.

Til dette års rapport har vi valideret datagrundlaget for at sikre, at det lever op til kravene til bæredygtighedsrapportering. Det betyder, at visse data fra tidligere år er genberegnet og ændret i forhold til de data, som indgår i vores bæredygtighedsrapporter fra tidligere år. Der er ikke sat nye mål i denne rapport, da Diakonissestiftelsen bliver omfattet af ’Corporate Sustainability Reporting Directive’ (CSRD) fra og med regnskabsåret 2025 med mindre, at EU-Kommissionens omnibus-forslag vedtages.

Spørgsmål eller kommentarer til rapporten, der kan hjælpe os til at blive endnu bedre, modtages gerne på mail til HR- og arbejdsmiljøkonsulent Michelle Læssøe Madsen på mcma@diaconissen.dk.

Indhold

Indledning	side 3	
Miljø og klima (Environment)	side 8	
Mennesker og samfund (Social)	side 11	
Ansvarlig virksomhedsledelse (Governance)	side 21	

Fotos:

- Maja Topsøe-Jensen (s. 11)
- Mette Frid (s. 20)
- Søren Svendsen (s. 2 tv, 13, 15)
- Thomas Wittrup (s. 1, 2 th, 6, 8, 10, 21, 22)

Forretningsmodel og strategi

Diakonissestiftelsen er en unik velfærdsorganisation med over 160 års erfaring som ikke-offentlig leverandør af pleje, omsorg og uddannelse til mennesker i alle aldre. Vores tilbud er mangfoldige, og vi leverer dagligt omsorg, pleje og rehabilitering af høj faglig kvalitet i form af hjemmepleje, plejehjem, aflastningspladser, socialpsykiatrisk botilbud for unge voksne, hospice, udgående hospiceteam og mere til. Vi uddanner fremtidens sundhedspersonale og kirke- og kulturmedarbejdere, der både udvikler stærke faglige kompetencer og medmenneskelige værdisæt. Vi udlejer boliger til private og lokaler til erhverv, har egen kirke og genbrugsbutik samt landets eneste alterbrødsbageri.

Diakonissestiftelsens strategi frem mod 2027, *Sammen om bedre velfærd til flere*, er en

vækststrategi. Strategien sætter retning i en tid, hvor velfærdssamfundet står over for udfordringer, der kræver nytænkning: Presset på de offentlige løsninger vokser og vil gøre det i de kommende årtier. Det skyldes ikke mindst den demografiske udvikling, hvor ældre lever længere og i højere grad med mere komplekse behov for støtte og pleje. Også blandt unge ser vi et stigende behov for social og psykiatrisk støtte. Hertil kommer det forhold, at der er mangel på uddannet arbejdskraft inden for sundhed og pleje, samtidig med at rekrutteringen til de relevante uddannelser er nedadgående.

På Diakonissestiftelsen ønsker vi at være en del af løsningen og øge vores rækkevidde og tilgængelighed, så endnu flere vælger os til i alle faser af livet. Vores forretningsmodel har i høj grad været funderet på

offentlige driftsoverenskomster, og kommuner og regioner er fortsat essentielle samarbejdspartnere. Der tegner sig dog et billede af et paradigmeskifte, hvor væsentligt større dele af velfærden fremover skal leveres i partnerskaber.

Sammen med andre vil vi derfor udvikle produkter og ydelser, som kombinerer nuværende og nye løsninger i hybridformer, der samtænker ressourcer og kompetencer på tværs af sektorer med fokus på at skabe gode kvalitetstilbud til borgere gennem hele livet. Vi mener, at Diakonissestiftelsen er særdeles godt positioneret til at træde ind i denne nye virkelighed. Det skyldes både, at vores økonomiske fundament er solidt, og at vi som en værdibåret velfærdsaktør er en eftertragtet samarbejdspartner for både offentlige, civile og private partnere.



Bæredygtighed i Diakonissestiftelsen

Diakonissestiftelsen arbejder målrettet for at sikre en bæredygtig virksomhedsdrift i forhold til vores økonomiske, sociale og miljømæssige påvirkning af omverdenen. Vi har rapporteret på vores samfundsansvar siden 2019 og er fra 2025 omfattet af EU's 'Corporate Sustainability Reporting Directive' (CSRD) med mindre, at EU-Kommissionens omnibus-forslag vedtages.

Vi er klar over, at vores virksomhedsaktiviteter påvirker klima og miljø, vores medarbejdere, samt vores forbrugere og slutbrugere. Derfor forpligter vi os på ansvarlighed i alle aktiviteter og styrker løbende vores indsatser på alle disse områder.

Vores bestyrelse, direktion og ledergruppe går forrest i at føre vores værdier ud i alle aspekter af vores forretning.

I det forberedende arbejde med at blive klar til at rapportere efter CSRD har vi udarbejdet en dobbelt væsentlighedsanalyse. I analysen har vi identificeret væsentlige indvirkninger, risici og muligheder med udgangspunkt i Diakonissestiftelsens forretningsmodel og værdikæder fra et påvirkningsmæssigt og et finansielt perspektiv.

Vi har kortlagt fire værdikæder, som udgør Diakonissestiftelsens kerneaktiviteter:

- Pleje og omsorg
- Uddannelse
- Ejendomme og udlejning
- Genbrug, konference og alterbrød

I arbejdet med den dobbelte væsentlighedsanalyse er en bred gruppe af interne interessenter fra alle fire værdikæder på medarbejder-, ledelses- og bestyrelsesniveau blevet inddraget.

Diakonissestiftelsens væsentligste interessentgrupper omfatter medarbejdere, slutbrugere (elever, studerende, borgere, patienter, beboere, kunder, lejere), samt vores eksterne samarbejdspartnere (leverandører, kommuner, regioner, partnerskaber med private aktører). Hvor det er relevant, har interne interessenter belyst slutbrugeres og samarbejdspartneres perspektiver via deres kendskab til og erfaringer med målgrupperne.

Resultatet af den dobbelte væsentlighedsanalyse og det videre arbejde med bæredygtighed drøftes løbende med Diakonissestiftelsens direktion og chefgruppe for at sikre ejerskab og kvalitet.



Ansvar for bæredygtighedsrapporteringen

Ansaret for håndteringen af bæredygtighedsforhold følger Diakonissestiftelsens organisatoriske opbygning. Det er således bestyrelsen, som har det overordnede ansvar for bæredygtighedsforhold og rapporteringen heraf. Der er løbende indlagt orienteringer om bæredygtighedsarbejdet i bestyrelsens årshjul, ligesom bestyrelsen godkender bæredygtighedsrapporteringen.

Direktionen har ansvaret for den daglige håndtering af sociale, miljømæssige og ledelsesmæssige tiltag relateret til bæredygtighed, herunder at risici, muligheder og indvirkninger tænkes ind i virksomhedens strategi, forretningsmodel og beslutninger.



Oversigt over udvalgte nøgletal i bæredygtighedsrapporten

I 2024 rapporteres der inden for nedenstående emner:

- **Miljø og klima**
(Environment - E)
- **Mennesker og samfund**
(Social - S)
- **Ansvarlig virksomhedsledelse**
(Governance - G)

Rapporten er opdelt i tre afsnit, som afspejler disse områder. Herunder ses en oversigt over udvalgte nøgletal i bæredygtighedsrapporteringen, som gennemgås nærmere på de følgende sider i rapporten. De anvendte beregningsmetoder fremgår også på de efterfølgende sider.

Miljømæssig data		2024	2023	2022	2021	2020
Energiforbrug i alt	MWh	5.954	5.487	5.414	5.364	5.829
CO ₂ e scope 2	Ton	173,4	154,33	176,54	671,55	742,06
Vedvarende energiandel	%	88,32	88,72	88,21	68,68	62,92
Vandforbrug	m ³	16.534	13.889	14.149	13.577	14.320

Sociale data		2024	2023	2022	2021	2020
Andel af det under-repræsenterede køn	%	25	25	23,9	22	23,9
Fuldtidsarbejdsstyrke	FTE	326	321	336	340	320
Medarbejderomsætningshastighed	%	22	31	22	21	25
Sygefravær	Dage	15,8	13,4	14,2	16,3	13,3
Arbejdsulykker med fravær	Antal	9	18	10	9	10

Ledelsesmæssige data		2024	2023	2022	2021	2020
Andel af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen	%	37,5	37,5	29	17	25

Miljø og klima



Miljø og klima

Diakonissestiftelsen har en omfattende bygningsmasse på ca. 45.000 kvadratmeter på Frederiksberg, som primært anvendes til kontordrift, sundhedsfaglige erhvervslejere, boliger samt dag- og døgninstitutioner. Dertil kommer en mindre ejendomsportefølje i Gentofte, som anvendes til døgninstitution.

Siden 2014 har Diakonissestiftelsen arbejdet systematisk med bygningsrenovering og -vedligehold, hvor der sker en massiv investering i at klimaoptimere vores bygninger. Ansvarlig og bæredygtig udvikling af ejendommene og deres anvendelse er fortsat et strategisk indsatsområde i de kommende år.

Diakonissestiftelsen har for nuværende ikke en politik for klima og miljø, da vi ikke har arbejdet systematisk med området. Vi vil i løbet af 2025 udarbejde en bæredygtighedsstrategi, som vil indeholde konkrete tiltag til at nedbringe vores negative indvirkning på klima og miljø, herunder nedbringelse af vores energiforbrug samt tiltag til at sikre bæredygtige indkøb og leverandøraftaler.

Miljødata ¹	Enhed	2024	2023	2022	2021	2020
El ²	MWh	986	1.065	1.160	1.128	1.304
Varme ³	MWh	4.968	4.422	4.254	4.236	4.525
Energiforbrug i alt	MWh	5.954	5.487	5.414	5.364	5.829
CO ₂ e scope 2 ^{4,5}	Ton	173,4	154,33	176,54	671,55	742,06
Vedvarende energiandel ⁶	%	88,32	88,72	88,21	68,68	62,92
Vandforbrug	m ³	16.534	13.889	14.149	13.577	14.320

1. Forbrugsdata for el, vand og varme er for alle lokationer på Frederiksberg og er inkl. lejernes forbrug. Forbrugsdata for Momentet i Gentofte er talt med fra 1. oktober 2023, hvor det åbnede. Plejehjemmet Salem indgår ikke i beregningen, da de er en selvejende boligorganisation.
2. Der er ca. 100 m² solcellepaneler på vores hospice. Der produceres ca. 15 MWh på solcelleanlægget pr. år. Al produktion fra egne solceller forbruges.
3. Varmeforbruget er graddagekorrigeret.
4. CO₂e scope 2 er vores udledning af CO₂ fra vores forbrug af el og varme. Pr. 1. juli 2021 indgik vi en aftale med EWII om køb af vindstrøm, hvorfor der ses fald i CO₂e vedr. el fra 2021. Pr. 1. januar 2024 indgik vi en aftale med EWII om køb af grøn strøm, der kommer fra vindmøller, vandkraft, solceller og biomasse.
5. CO₂e beregnes ud fra de årlige omregningsfaktorer oplyst af EWII, Frederiksberg Forsyning og Gentofte Gladsaxe Forsyning. (Kilde: Miljødeklarationer fra EWII, Frederiksberg Forsyning, Gentofte Gladsaxe Forsyning). Omregningsfaktoren for 2024 er ikke offentliggjort endnu, hvorfor 2023-faktoren er anvendt.
6. Andelen af vedvarende energi er beregnet ud fra fordelingen af de vedvarende energiandele oplyst af EWII, Frederiksberg Forsyning og Gentofte Gladsaxe Forsyning i deres miljødeklarationer.



Miljø og klima

Risiko og håndtering

Diakonissestiftelsens forretningsaktiviteter inden for bygningsdrift og -vedligehold udgør vores væsentligste indvirkninger og risici inden for miljø og klima. En stor del af Diakonissestiftelsens udgifter går til renoveringer, ligesom udlejning af bygningerne er en central del af vores indtjening og dermed vores forretningsmodel. Byggesektoren er kendt for høj udledning af CO₂ i hele værdikæden, herunder i forbindelse med produktion af materialer, transport, nedrivning m.v. Ligeledes udledes der CO₂ via varme- og elforbrug i vores bygninger.

Vi har i 2024 indgået en aftale om grøn strøm med vores el-leverandør EWII, som erstatter vores vindstrømsaftale fra 2021, hvilket sikrer en høj vedvarende energiandel på elforbruget. Ligeledes har vores varmeleverandør øget andelen af vedvarende energi. Således har 88% af vores energiforbrug i de seneste tre år været fra vedvarende energikilder.

Resultater

Genberegningen af forbrugsdata gør det vanskeligt at sammenholde forbruget med de tidligere fastsatte mål for 2024. Målene for 2024 har præg af et forventet forbrug på niveau med de foregående år.

Vi kan konstatere, at elforbruget er faldet, mens varme og vandforbrug er steget sammenlignet med 2023. Det skyldes blandt andet, at vi har taget flere bygninger i brug til udlejning efter en større renoveringsperiode, samt at der er kommet flere private beboere i dele af vores eksisterende bygninger, hvor der tidligere har været drevet virksomhed. Begge dele er med til at øge forbruget af varme og vand.





Mennesker og samfund



Egen arbejdsstyrke

På Diakonissestiftelsen har vi en bred medarbejderskare, som udgør en bærende del af vores organisation. En stor del af vores medarbejdere arbejder inden for pleje- og omsorgssektoren, herunder plejehjem, hjemmepleje, hospice og socialpsykiatrisk botilbud. Som arbejdsgiver har vi et ansvar for at sikre gode arbejdspladser samt et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Risiko og håndtering

Vi vurderer, at de væsentligste risici for vores egen arbejdsstyrke relaterer sig til de af vores medarbejdere, som arbejder direkte med borgerne, da de kan være udsat for et udfordrende arbejdsmiljø. Det er en kendt problemstilling i sundheds- og plejesektoren, at medarbejdernes sundhed, sikkerhed og velbefindende kan være negativt påvirket i forbindelse med nattevagter, arbejdsulykker og i kontakten med brugere, borgere og patienter mv.

Diakonissestiftelsen har en lang række politikker, som gælder for vores medarbejdere, og som regulerer, hvordan vi håndterer problematikker i forhold til vores arbejdsstyrke på en systematisk måde. Det dækker blandt andet samarbejdet om arbejdsmiljø og trivsel, herunder forebyggelse af

arbejdsulykker, stresshåndtering samt volds- og krisehåndtering. Politikkerne administreres af HR, og Arbejdsmiljøudvalget godkender indhold og eventuelle ændringer samt iværksætter indsatser, som skal afbøde de væsentligste risici.

Målet med politik for arbejdsmiljø og trivsel er, at Diakonissestiftelsen skal være et sikkert og sundt sted at arbejde. Vi vil nå målet igennem systematisk arbejde med forebyggelse af arbejdsulykker, og at alle medarbejdere og ledere tager et ansvar for at skabe trivsel og et godt arbejdsmiljø.

For stresspolitikken er målet at forebygge arbejdsbetinget stress i dagligdagen, bl.a. ved, at arbejdspladsen løbende taler om emnet, og at der er en klar ansvarsfordeling i håndteringen af stress.



Egen arbejdsstyrke

For politik for volds- og krisehåndtering er vores mål, at vold, trusler om vold og krænkende handlinger begrænses og så vidt muligt undgås gennem forebyggelse og dialog om, hvad der er acceptabel adfærd hos os. De af vores arbejdspladser, som er særligt udsatte for vold, trusler og krænkende handlinger, arbejder systematisk med forebyggelse, registrering og håndtering af eventuelle hændelser.

Vi måler effekten af vores politikker gennem årlige analyser af vores nøgletal for arbejdsmiljø samt gennem vores arbejdspladsvurderinger og trivselsmålinger. Der følges løbende op på arbejdsmiljøet i Arbejdsmiljøudvalget og de lokale samarbejdsudvalg (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 juni 2024 havde Arbejdsmiljøudvalget og de lokale MED-udvalg en fælles uddannelsesdag om diversitet og inklusion, som er en del af Arbejdsmiljøudvalgets fokusområde for 2024: *Med på holdet*.

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 i Arbejdsmiljøudvalget på den årlige arbejdsmiljødrøftelse, som afholdes hvert år i marts.



Egen arbejdsstyrke

Resultater

I 2024 har Diakonissestiftelsen haft 9 arbejdsulykker med sygefravær. Det er et relativt stort fald i forhold til 2023, hvor vi havde 20 arbejdsulykker med sygefravær. Arbejdsmiljøudvalget og ledelsen har i løbet af 2024 arbejdet med at forstå arbejdsulykkernes årsager og lavet en målrettet indsats for at nedbringe og forebygge arbejdsulykker. Vi har dermed nået vores mål med at nedbringe arbejdsulykkerne til 10 i 2024.

Ud fra arbejdsulykkernes art kan vi se, at risikoen for tilskadekomst er størst på vores plejehjem og i hjemmeplejen, hvor der i de konkrete tilfælde er tale om forflytningsskader og uheld på cykel. Der er planlagt en række konkrete indsatser for at forebygge disse typer af arbejdsulykker, som de pågældende arbejdsmiljøgrupper og ledelsen vil arbejde med i løbet af 2025.

Medarbejderomsætningshastigheden er faldet markant siden 2023. I 2024 havde vi en medarbejderomsætningshastighed på 22 %, hvilket betyder, at vi har været i stand til at fastholde 78 % af

vores medarbejdere. Fastholdelse er afgørende for kvaliteten i vores kerneydelser, og vi vægter et stærkt arbejdsfællesskab, hvor faglighed og udvikling understøttes af samarbejde, tillid og et godt kollegaskab. Dette kommer også til udtryk i vores trivselsscore for 2024, som ligger på 81 ud af 100.

Sygefraværet udgør i 2024 15,8 sygefraværsdag pr. fuldtidsmedarbejder, hvilket er en stigning i forhold til året før. Vi har dermed ikke nået vores mål om at nedbringe sygefraværet til 12 sygefraværsdage pr. fuldtidsmedarbejder i 2024. Vi er opmærksomme på at nedbringe det påvirkelige sygefravær og arbejder systematisk med opfølgning og forebyggelse.

Egen arbejdsstyrke		2024	2023	2022	2021	2020
Fuldtidsarbejdsstyrke ¹	FTE	326	321	336	340	320
Medarbejderomsætningshastighed ²	%	22	31	22	21	25
Sygefravær ³	Dage	15,8	13,4	14,2	16,3	13,3
Trivselsscore ⁴	Index 0-100	81	-	-	76	79
Arbejdsulykker med fravær ⁵	Antal	9	20	10	9	10

1. FTE står for 'Full-Time Equivalent' (årsværk) og indeholder egne måneds- og timelønnede medarbejdere samt eksterne vikarer.
2. Medarbejderomsætningshastigheden er beregnet på baggrund af årsværk og omfatter alle månedslønnede medarbejdere.
3. Sygefraværet omfatter alle fastansatte månedslønnede medarbejdere. Sygefraværet er omregnet til fuldtidssygdom og indeholder langtidssygefravær.
4. Trivselsscore opgøres på en skala fra 0 til 100 ud fra følgende spørgsmål: "Er din arbejdsplads overordnet set et godt sted at arbejde?" for 2024 og "Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?" for 2021 og 2020. Tallene fra 2021 og 2020 er omregnet, således at de er sammenlignelige med 2024. Der har ikke været foretaget en trivselsundersøgelse i 2022 og 2023.
5. Statistik er hentet fra EASY, der er Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings og Arbejdstilsynets system til anmeldelse af arbejdsulykker.



Kønsdiversitet

Diakonissestiftelsens kerneydelser er inden for pleje, omsorg, sundhed, palliation, socialpædagogik og uddannelse, hvilket er brancher med en stor andel af kvindelige medarbejdere. Diakonissestiftelsen har derfor en underrepræsentation af mænd og vil fortsat arbejde på at forbedre den kønsmæssige sammensætning, som en del af arbejdet med diversitet og inklusion. Vi ønsker at udvikle og understøtte en mangfoldig og tolerant arbejdsplads, hvor ledere og medarbejdere tager fælles ansvar for at bidrage til et inkluderende, respektfuldt og psykologisk trygt miljø, hvor vi sammen kan skabe de bedste resultater.

Kønsdiversitet ¹		2024	2023	2022	2021	2020
Kvinder	%	75	75	76	78	76
Mænd	%	25	25	24	22	24

1. Kønsfordelingen opgøres i antal medarbejdere (hoveder) pr. 31.12.



Virksomhedspraktikanter

På Diakonissestiftelsen har vi tradition for og et ønske om at hjælpe borgere fra kanten af arbejdsmarkedet tilbage i job, da vi tror, at det giver en mere mangfoldig arbejdsplads og skaber øget trivsel og stolthed.

Der har været en række organisatoriske ændringer på Diakonissestiftelsen i de senere år, som gør, at vi ikke har samme mulighed for at tage imod virksomhedspraktikanter som førhen. Det er 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. Det er vigtigt for os, at vi kan tage ordentligt imod vores virksomhedspraktikanter og tilbyde dem et praktikforløb, som er meningsfuldt og giver værdi for deres tilknytning til arbejdsmarkedet.

Resultater

Vi har haft 19 virksomhedspraktikanter i 2024, som er lidt under niveau ift. de 22 virksomhedspraktikanter, vi havde året før. Vores mål for 2024 om 40 virksomhedspraktikanter er dermed ikke nået. I de kommende år vil vi arbejde på at sammensætte praktikforløb til virksomhedspraktikanter, så vi kan i endnu højere omfang kan efterleve vores mål om at være en inkluderende arbejdsplads.

Effekten af vores arbejde med virksomhedspraktikanter er imidlertid fortsat mærkbar med en beskæftigelsesgrad på 21 %, hvilket er en stigning på 3 % point fra foregående år.

Virksomhedspraktik		2024	2023	2022	2021	2020
Virksomhedspraktikanter ¹	Antal	19	22	21	22	23
Virksomhedspraktikanter ansat på Diakonissestiftelsen efter praktikforløb	Antal	3	3	1	3	1
Virksomhedspraktikanter ansat i anden virksomhed efter praktikforløb	Antal	1	1	1	0	1
I alt i beskæftigelse efter praktikforløb på Diakonissestiftelsen	Antal	4	4	2	3	2
Beskæftigelsesgrad ²	%	21	18	10	14	9

1. Statistik er hentet fra VITAS' statistikmodul. Det er i VITAS, at alle aftaler om virksomhedspraktik indgås med jobcentrene.
2. Beskæftigelsesgraden beregnes ud fra antallet af virksomhedspraktikanter i beskæftigelse efter praktikforløbt i alt sammenholdt med antallet af virksomhedspraktikanter i alt.



Praktik til studerende og elever

Diakonissestiftelsens velfærdsydelser er tilbud til mennesker i alle aldre, herunder studerende og elever dels på vores uddannelsescenter og dels i praktikforløb rundt omkring i organisationen. 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.

Risiko og håndtering

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 for vores elever og studerende.

Uddannelse og træning af elever og studerende er en væsentlig opgave på Diakonissestiftelsen, og der er generelt stor konkurrence om medarbejdere til social- og sundhedsområdet.

Resultater

Diakonissestiftelsen fastsætter ikke selv antallet af elever og studerende. Det reguleres af de offentlige myndigheder, som vi har driftsoverenskomst med. Som det ses af tabellen på næste side, er der fortsat langt flere kvinder end mænd, der uddanner sig inden for social- og sundhedsområdet, hvilket afspejler sig i kønsfordelingen blandt elever og studerende i praktikforløb hos os.

Vi har samlet set haft 31 elever og studerende i praktikforløb på Diakonissestiftelsen i 2024. Heraf er 27 kvinder og 4 mænd. Antallet af elever og studerende er faldet, hvilket kan forklares med, at vi ikke længere har plejehjemmet Søster Sophies Minde, som lukkede i 2023. I Søster Sophies Mindes lokaler drives i dag et mindre privat tilbud, der ikke har mulighed for at tage elever og studerende i samme omfang.



Praktik til studerende og elever

Praktikforløb ¹						
Sosu-hjælperelever						
Afd./område	2024	2023	2022	2021	2020	Uddannelsesinstitution
Hjemmeplejen	11	10	13	22	21	Uddannelsescenter Diakonissestiftelsen
Kvinder	8	7	9	18	19	
Mænd	3	3	4	4	2	
Aflastningspladser (tidl. Søster Sophies Minde)	0	0	7	8	7	Uddannelsescenter Diakonissestiftelsen
Kvinder	0	0	5	8	5	
Mænd	0	0	2	0	2	
Plejehjemmet Salem	5	9	9	8	7	SOSU H
Kvinder	5	8	7	6	3	
Mænd	0	1	2	2	4	
Sosu-assistentelever						
Afd./område	2024	2023	2022	2021	2020	Uddannelsesinstitution
Aflastningspladser (tidl. Søster Sophies Minde)	2	1	14	17	11	Uddannelsescenter Diakonissestiftelsen
Kvinder	2	1	10	16	9	
Mænd	0	0	4	1	2	
Plejehjemmet Salem	10	9	14	8	7	SOSU H
Kvinder	9	7	13	5	6	
Mænd	1	2	1	3	1	
Sygeplejerskestuderende						
Afd./område	2024	2023	2022	2021	2020	Uddannelsesinstitution
Hospice	2	3	4	2	4	Uddannelsescenter Diakonissestiftelsen
Kvinder	2	3	4	2	3	
Mænd	0	0	0	0	1	
Aflastningspladser (tidl. Søster Sophies Minde)	1	1	5	3	2	Metropol
Kvinder	1	1	5	3	2	
Mænd	0	0	0	0	0	
Plejehjemmet Salem	0	0	1	1	0	Københavns Professionshøjskole
Kvinder	0	0	1	1	0	
Mænd	0	0	0	0	0	
Total	31	33	67	69	59	
Kvinder	27	27	54	59	47	
Mænd	4	6	13	10	12	

1. Antallet af elever og studerende er opgjort manuelt af pågældende afdelingsledere.

Fællesskaber

Arbejdet med fællesskaber er en fast del af hverdagen på Diakonissestiftelsen og et af de steder, hvor vi står stærkt. Vores fællesskaber er præget af inklusion og ligeværdighed, og vores vision er at arbejde for et samfund, hvor alle mennesker har ubetinget værdi, og hvor livskvalitet for den enkelte styrkes ved at være en del af sunde og inkluderende fællesskaber.

Diakonissestiftelsen danner ramme for omkring 200 frivillige, der finder livskvalitet gennem deres engagement i mange forskellige opgaver, og som bidrager med nærvær og omsorg for vores brugere og pårørende. Ud over fællesskaberne blandt de frivillige arbejder vi konstant på at udvikle sunde fællesskaber for alle generationer. Det gælder for medarbejdere, brugere, borgere, elever og studerende, erhvervslejere, beboere i bofællesskaber mv.

Risiko og håndtering

Lige så trygge, tillidsfulde og velkendte rammer, fællesskaberne er, lige så lukkede og ekskluderende kan de risikere at forekomme for nye, der gerne vil være en del af dem. Der er risiko for, at fællesskaber lukker sig om sig selv og ikke formår at tage godt imod nye og få dem integreret på lige fod med andre. Det håndterer vi ved at arbejde målrettet med tydelig ledelse og organisering af vores fællesskaber. Det er vigtigt, at vi som organisation letter vejene ind i vores fællesskaber blandt andet gennem inddragelse af de nuværende frivillige, medarbejdere, studerende, pårørende mv. i den gode modtagelse af nye i fællesskaberne.

Diakonissestiftelsen har en lang række aktiviteter, der er med til at skabe ligeværdige fællesskaber og engagement. Vi er vant til at arbejde strategisk og metodisk med frivillighed og inkluderende fællesskaber i hele organisationen og er opmærksomme på de tendenser, der peger på nye samarbejdsformer i civilsamfundet.



Fællesskaber

Resultater

I 2024 har vi arbejdet med aktiviteter, der både imødekommer nogle frivilliges behov for fleksibilitet og organisationens behov for kontinuitet. Det skete blandt andet ved involvering af frivillige, da vi åbnede dørene på kulturnatten, og da vi inviterede til julemiddag i december. Vi er opmærksomme på at lette vejene ind i vores fællesskaber igennem udviklingen af nye fysiske mødesteder i vores bygninger, og på sigt også vores udearealer. Der er fokus på at tilgodese forskellige behov og tempi for at komme ind i fællesskaberne.

I maj 2024 undersøgte vi de frivilliges trivsel. Der er generelt en høj tilfredshed blandt Diakonissestiftelsens frivillige, hvor 96 % angav, at de enten er 'Meget tilfredse' eller 'Tilfredse'. Undersøgelsen viste, at de frivillige særligt motiveres af at være en del af et meningsfuldt fællesskab og det at gøre noget for andre. Undersøgelsen viste også, at

de frivillige gerne så, at de modtog endnu mere kommunikation om den forskel, som deres frivilligindsats gør.

Der arbejdes målrettet med resultaterne af frivilligrapporten i vores frivilligfaglige netværk, hvor tovholderne og koordinatorene for de frivillige løbende mødes og modtager kompetenceudvikling og faglig sparring.

I 2025 vil Diakonissestiftelsen fortsat have fokus på at inddrage flere i vores frivillige fællesskaber gennem fokus på mødesteder og samarbejde med lokale aktører. I vores arbejde med skabe flere fællesskaber på tværs af målgrupper og med øget inddragelse af lokalsamfundet, ser vi også muligheder for, at flere kan gå fra bruger til frivillig, fra pårørende til frivillig eller fra studerende til frivillig.





Ansvarlig virksomhedsledelse



Governance i Diakonissestiftelsen

Ordentlighed er en kerneværdi i Diakonissestiftelsen. Det er derfor vigtigt for os at udvise en sund og transparent forretningskultur og adfærd i alle lag af organisationen. En god forretningskultur handler for os også om at være en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads på alle niveauer. Det gælder både i forhold til køn, alder, kompetencer og erfaringer.



Kønsdiversitet i ledelse

Diakonissestiftelsen prioriterer diversitet i ledelsens køn, kompetencer, alder, uddannelse og erfaring højt, da dette betragtes som en styrke, der kan bidrage positivt til organisationens udvikling, nytænkning, robusthed samt opfyldelse af fastlagte strategier og planer. I 2020 vedtog Diakonissestiftelsen politik for den kønsmæssige sammensætning i bestyrelse, direktion og øvrige ledelsesniveauer.

Øvrigt ledelsesniveau omfatter de øverste ansvarlige chefer for Diakonissestiftelsens enheder. Fordelingen af kvinder og mænd på det øvrige ledelsesniveau har i 2024 ændret sig markant fra en fordeling på 54 % kvinder og 46 % mænd til 22,2 % kvinder og 77,8 % mænd. Det skyldes blandt andet en organisatorisk ændring, som betyder, at der er færre chefer end tidligere, samt udskiftning i chefgruppen.

Diakonissestiftelsen vil fortsat have fokus på diversitet i ledelsen i kommende rekrutteringsprocesser, herunder en mere ligelig kønsfordeling.

Fordelingen mellem kønnene på de tre øverste ledelsesniveauer pr. 31. december

Ledelsesniveau	Kvinder i %					Mænd i %				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
Bestyrelse ekskl. de medarbejdervalgte medlemmer N=8 i 2024, 2023 / N=7 i 2022 / N=6 i 2021 / N=8 i 2020	37,5	37,5	29	17	25	62,5	62,5	71	83	75
Direktion N= 2 i 2024, 2023, 2022/ N=3 i 2021 / N=2 i 2020	50	50	50	33	50	50	50	50	67	50
Øvrigt ledelsesniveau N=9 i 2024/ N=13 i 2023 / N=15 i 2022, 2021, 2020	22,2	54	60	60	60	77,8	46	40	40	40

Menneskerettigheder, antikorrupktion og bestikkelse samt dataetik og -beskyttelse

Menneskerettigheder

Vi vurderer, at risici forbundet med overtrædelse af menneskerettighederne er minimale, da Diakonissestiftelsen kun driver forretning i Danmark og er underlagt dansk og international lovgivning. Dog udgør vores partnerskaber og leverandører i byggesektoren en risiko for negative påvirkninger på os og andre. Der har f.eks. været nationale sager om social dumping og løndumping, dårlige arbejdsforhold, manglende overenskomster, diskrimination, chikane og børnearbejde i byggesektoren.

Dette afbødes bl.a. gennem sociale klausuler i forbindelse med udbud af byggeopgaver. Sociale klausuler indeholder krav om, at leverandører og underleverandører skal overholde FN's menneskerettighedserklæring, Den Europæiske menneskerettighedskonvention samt ILO-konventionen, og dermed sikre grundlæggende menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder såsom løn, arbejdstid og andre arbejdsvilkår, der svarer til de gældende kollektive overenskomster i Danmark.

Korrupktion og bestikkelse

Diakonissestiftelsen vurderer, at risikoen for korrupktion og bestikkelse er minimal, da vi kun driver forretning i Danmark og primært samarbejder med det offentlige. Vi har i 2024 ikke oplevet tilfælde af hverken korrupktion eller bestikkelse.

Der kan dog være risiko for interessekonflikter i forbindelse med eks. ansættelser, udbudsrunder og indkøb mm. Derfor udarbejdede Diakonissestiftelsen i 2021 en gavepolitik og intern politik for samhandel og habilitet. Begge tiltag er sket for, at der ikke kan opstå berettiget tvivl om Diakonissestiftelsens integritet og saglige interessevaretagelse.

Hovedreglen i gavepolitikken er, at medarbejdere og ledere i Diakonissestiftelsen ikke må modtage gaver fra eksterne. Der er dog undtagelser eks. ved særlige lejligheder såsom jubilæer og fødselsdage, eller hvis

en afdeling modtager en fælles gave såsom blomster eller chokolade fra pårørende, brugere eller samarbejdspartnere.

Gavepolitikken beskriver, hvordan medarbejdere og ledere skal håndtere gaver fra eksterne, så der ikke opstår misforståelser eller mistanke omkring saglighed og upartiskhed.

I politikken for samhandel og habilitet er beskrevet, hvad ledere og medarbejdere skal være opmærksomme på i forhold til interessekonflikter, eksempler på sammenfald af interesser, samt hvordan dette skal håndteres. Hvis en leder eller medarbejder mistænker en interessekonflikt, skal de straks oplyse nærmeste leder om dette, så der kan tages stilling til den videre håndtering. Tvivlsspørgsmål bringes videre til direktionen, som træffer beslutning.



Menneskerettigheder, antikorrupktion og bestikkelse samt dataetik og -beskyttelse

I 2021 etablerede Diakonissestiftelsen 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 (www.diaconissestiftelsen.dk/whistleblowerordning).

Diakonissestiftelsen har modtaget én henvendelse via whistleblowerordningen i 2024 vedrørende et bygningsteknisk forhold, som blev undersøgt, hvorefter sagen kunne lukkes.

Diakonissestiftelsen vurderer, at de identificerede risici forbundet med korrupktion, bestikkelse og inhabilitet er tilstrækkeligt afbødet med de gældende politikker samt whistleblowerordningen. Der vil således ikke blive iværksat yderligere tiltag, men fortsat være fokus på åbenhed og transparens i forhold til habilitet.

Dataetik

Diakonissestiftelsen har for nuværende ikke en samlet politik for dataetik, men vi har en række privatlivspolitikker, som dækker håndtering af persondata. 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. Der vil i 2025 blive arbejdet på retningslinjer for brugen af AI, så det sikres, at dette sker med omtanke og overholder reglerne for persondata.

Databeskyttelse

Diakonissestiftelsen har tilknyttet en ekstern databeskyttelsesrådgiver (DPO), der overvåger overholdelse af reglerne samt 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.

