



Samfundsansvar

Diakonissestiftelsens aftryk på mennesker og miljø

Diakonissestiftelsens samfundsansvar

Diakonissestiftelsen har siden 2019 udarbejdet og offentliggjort bæredygtighedsrapporter, hvori vi redegør for vores indsatser inden for klima og miljø, social ansvarlighed samt god forretningskik. Rapporteringen understøtter vores ønske om åbenhed og ansvarlighed i forhold til vores påvirkning af omverdenen.

Arbejdet med bæredygtighed er forankret i vores værdier og vores diakonale tilgang til at tage ansvar for mennesker og for det samfund, vi er en del af. Bæredygtighed forstås som et ansvar, der omfatter både miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige forhold.

Vi har et særligt fokusområde i forhold til vores påvirkning på klima og miljø, hvor vi har en ambition om at drive Diakonissestiftelsen med mindst mulig udledning af CO₂ og arbejde for at finde miljørigtige løsninger, når vi renoverer vores bygninger.

Vores medarbejdere udgør en central ressource i vores opgaveløsning, og vi arbejder systematisk for at skabe rammer, der understøtter trivsel, fastholdelse og faglig udvikling. Det er afgørende for, at vi kan lykkes med vores kerneopgaver.

Vores værdier – medmenneskelighed, ordentlighed, faglighed, synergi og nytænkning – danner rammen for en ansvarlig virksomhedsdrift og afspejles i både strategiske beslutninger og den daglige praksis.

I denne bæredygtighedsrapport for 2025 kan du læse mere om Diakonissestiftelsens aftryk på mennesker og miljø.

God læselyst!



A handwritten signature in white ink on a dark blue background, reading "Mogens Madsen".

Mogens Madsen
Bestyrelsesformand



A handwritten signature in white ink on a dark blue background, reading "Anette Christoffersen".

Anette Christoffersen
Adm. direktør

Om rapporten

Diakonissestiftelsens bæredygtighedsrapport er den årlige redegørelse for samfundsansvar, som supplerer ledelsesberetningen i Diakonissestiftelsens årsrapport 2025.

Følgende tre principper er styrende for dette års rapport:

1. Rapporten skal leve op til årsregnskabslovens § 99 a og § 99 d (2018-udgave), 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 relevante aktiviteter i relation til samfundsansvar og bæredygtighed.

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

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@diakonissen.dk.

Indhold

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

Fotos:

Büro Jantzen (s. 2 th)

Søren Svendsen (s. 2 tv, s. 26)

Thomas Wittrup (alle øvrige fotos)



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 civilsamfundsudviklere med fokus på både faglige kompetencer og et stærkt 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 tilbud 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

Vi er klar over, at Diakonissestiftelsens virksomhedsaktiviteter påvirker klima og miljø samt vores medarbejdere, forbrugere og slutbrugere. Og ligesom alle andre virksomheder kan vi gøre endnu mere. Derfor forpligter vi os på at tage samfundsansvar, og vi styrker løbende vores indsats på tværs af forretningen i tæt samarbejde med vores bestyrelse, direktion og ledergruppe.

I 2024 arbejdede Diakonissestiftelsen på at blive klar til bæredygtighedsrapportering i henhold til CSRD. Som følge af Omnibus I-forenklingsspakken, som Europa-Parlamentet vedtog i november 2025, forventer vi imidlertid ikke længere at være omfattet af direktivet. Den dobbelte væsentlighedsanalyse og kortlægningen af værdikæder og interessenter, som vi fremlagde i 2024, er i stedet anvendt som grundlag for udviklingen af en ny bæredygtighedsstrategi for perioden 2025-2027.

I strategiperioden vil Diakonissestiftelsen arbejde med fire fokusområder:

- Energiforbrug med omtanke
- Vi passer på vores medarbejdere og tager socialt ansvar
- Vi udvikler vores grønne områder og skaber nye mødesteder
- Ansvarligt indkøb

Til hvert fokusområde er knyttet en række mål, som løbende evalueres. Vi vil blandt øge genanvendelsen af materialer inden for IT og byggeri, øge antallet af elever, praktikanter og fleksjobbere, udvikle vores grønne områder i samarbejde med fonde og andre relevante samarbejdspartnere samt udarbejde en mere ambitiøs indkøbspolitik. Indkøbspolitikken skal ikke kun tage højde for produkternes pris, men også CO₂-udledning, kemikalieforbrug og produktionsforhold m.m.

Samlet set sætter strategien retningen for en mere systematisk og ambitiøs tilgang til bæredygtighed – en tilgang, som vi mener, er nødvendig for, at Diakonissestiftelsen i endnu højere grad kan leve op til sit samfundsansvar.



Ansvar for bæredygtighedsrapport og -strategi

Ansvaret 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 bæredygtighedsstrategien og bæredygtighedsrapporten.

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



Oversigt over udvalgte nøgletal i bæredygtighedsrapporten

I 2025 rapporteres der inden for nedenstående emner:

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

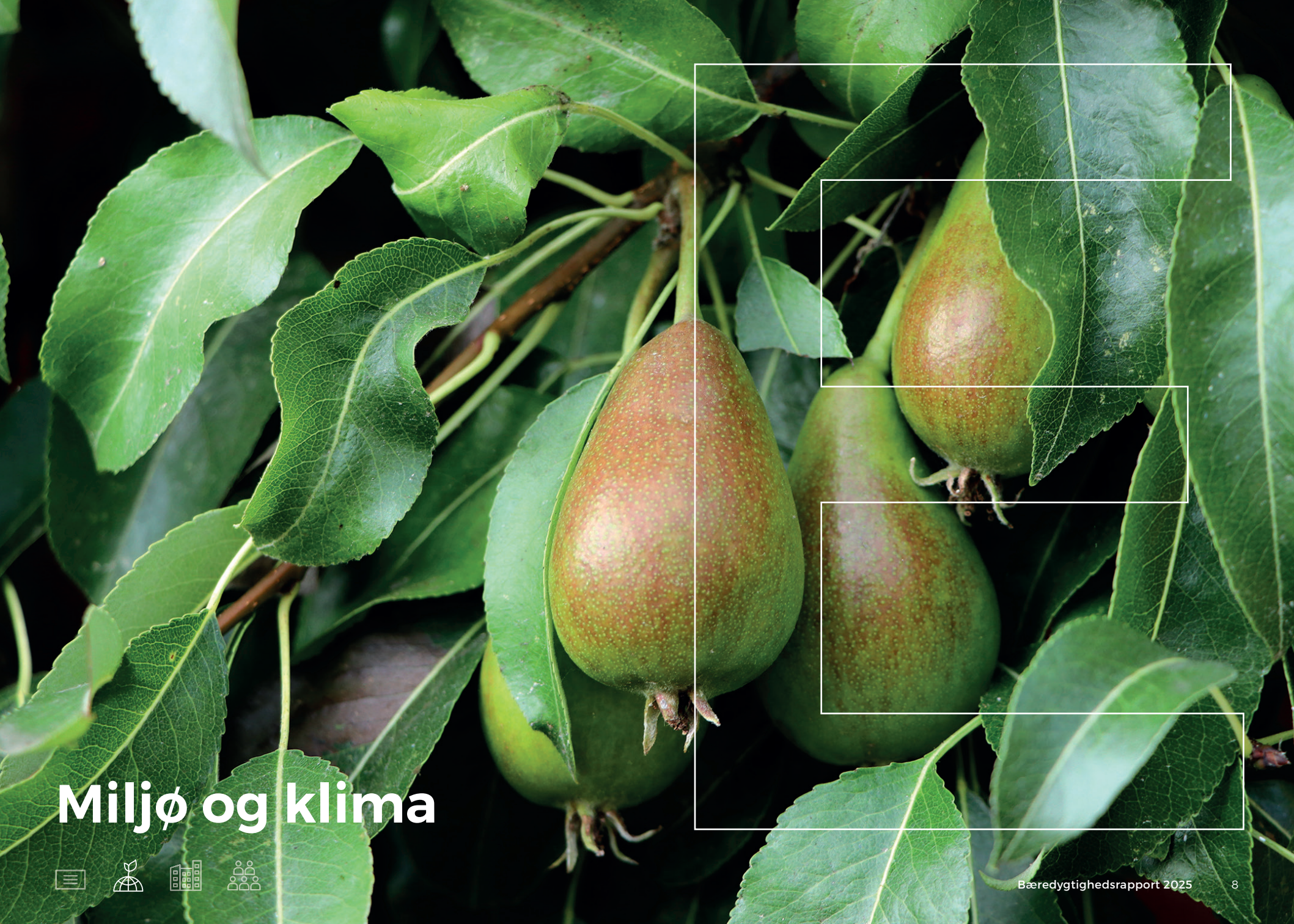
Rapporten er opdelt i tre afsnit, som afspejler disse områder. Til højre ses en oversigt over udvalgte nøgletal i bæredygtighedsrapporteringen, som gennemgås nærmere på de følgende sider i rapporten. De anvendte beregningsmetoder fremgår også på de efterfølgende sider.

Miljømæssig data		2025	2024	2023	2022	2021
Energiforbrug i alt	MWh	5.075	5.054	4.831	4.729	5.451
CO ₂ e scope 2	Tons	151	151	131	148	337
Vedvarende energiandel	%	88	89	89	89	69
Vandforbrug	m ³	17.499	16.534	13.889	14.149	13.577

Sociale data		2025	2024	2023	2022	2021
Andel af det underrepræsenterede køn	%	23	25	25	24	22
Fuldtidsarbejdsstyrke	FTE	330	326	321	336	340
Medarbejderomsætningshastighed	%	21	22	31	22	21
Sygefravær	Dage	15	16	13	14	16
Arbejdsulykker med fravær	Antal	9	9	20	10	9

Ledelsesmæssige data		2025	2024	2023	2022	2021
Andel af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen	%	50	37,5	37,5	29	17





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 døgninstitutioner.

Diakonissestiftelsen har for nuværende ikke en politik for klima og miljø, da området ikke har været behandlet systematisk. I 2025 har vi imidlertid udarbejdet en bæredygtighedsstrategi, der fastlægger rammerne for vores arbejde med klima og miljø. Strategien danner grundlag for en mere struktureret indsats for at reducere CO₂-udledningen over tid og på de områder, hvor vi vurderer, at der er størst potentiale for reduktion af CO₂.

Som led i strategiens implementering vil vi i forbindelse med renovering og indretning af vores bygninger arbejde for en øget anvendelse af cirkulære og ressourceeffektive materialer, hvor det er fagligt og

Miljødata ¹	Enhed	2025	2024	2023	2022	2021
El ²	MWh	1.016	986	1.065	1.160	1.128
Varme ³	MWh	4.059	4.068	3.766	3.569	4.323
Energiforbrug i alt	MWh	5.075	5.054	4.831	4.729	5.451
CO ₂ e scope 2 ^{4,5}	Tons	151	151	131	148	337
Vedvarende energiandel ⁶	%	88	89	89	89	69
Vandforbrug	m ³	17.499	16.534	13.889	14.149	13.577

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 ikke graddagekorrigeret, og tallene er genberegnet ift. tidligere rapporter.

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 2025 er ikke offentliggjort endnu, hvorfor for 2024-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.

driftsmæssigt muligt. Derudover indgår bæredygtighed som et opmærksomhedspunkt ved etablering af partnerskaber og samarbejder, hvor vi forventer, at vores samarbejdspartnere arbejder

ansvarligt og lever op til relevante krav og standarder inden for bæredygtighed.



Miljø og klima

Risiko og håndtering

Diakonissestiftelsens forretningsaktiviteter inden for bygningsdrift og -vedligehold udgør vores væsentligste påvirkninger 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 generelt forbundet med en høj udledning af CO₂ i hele værdikæden, herunder i forbindelse med produktion af materialer, transport, nedrivning m.v. Derudover medfører drift af bygningerne et væsentligt energiforbrug i form af el og varme.

Vi har siden 2021 haft aftaler om grøn strøm med vores el-leverandør, hvilket sikrer en høj vedvarende energiandel på elforbruget. Ligeledes har vores varmeleverandør øget andelen af vedvarende energi i deres energiproduktion. Således har mere end 88% af vores energiforbrug i de seneste år været fra vedvarende energikilder.

Resultater og mål

I 2025 kan vi konstatere, at el- og varmemeforbruget samlet set ligger på niveau med foregående år, mens vandforbruget er steget. Det skyldes blandt andet, at vi har taget flere bygninger i brug efter en større renoveringsperiode, samt at der er kommet flere beboere i dele af vores eksisterende bygninger. Dette bidrager til et øget vandforbrug.



I 2025 har Diakonissestiftelsen investeret i drift, renovering og vedligeholdelse af vores bygninger, og denne indsats vil også være et fokusområde i de kommende år. Fremadrettet arbejder vi blandt andet med at optimere anvendelsen af vores bygninger med fokus på bæredygtighed, ressourceudnyttelse og genanvendelse. Samtidig ønsker vi at styrke de interne synergier i organisationen, blandt andet gennem bedre ressourceudnyttelse lokalt ved etablering af fælles kontorfaciliteter for vores stabsfunktioner, hvilket understøtter en mere effektiv bygningsudnyttelse. Der kan dog forventes en stigning i el- og varmemeforbrug, da nye kvadratmeter, som ellers har stået tomme, tages i brug.

Som en del af bæredygtighedsstrategien er der fokus på reduktion af CO₂-udledning inden for IT og bygninger samt implementering af byggepolitik med parametre for bæredygtighed.



Mennesker og samfund



Egen arbejdsstyrke

Diakonissestiftelsen beskæftiger en bred og mangfoldig medarbejderskare, som udgør en bærende del af vores organisation. En stor del af medarbejderne arbejder i pleje-, omsorgs- og uddannelsesrelaterede funktioner, herunder plejehjem, hjemmepleje, hospice, socialpsykiatrisk botilbud samt social- og sundhedsuddannelser og sygeplejerskeuddannelser, hvor arbejdet med mennesker ofte kan indebære særlige fysiske og psykiske belastninger. Som arbejdsgiver har vi et ansvar for at sikre attraktive arbejdspladser med et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Risiko og håndtering

Vi vurderer, at de væsentligste risici for vores egen arbejdsstyrke relaterer sig til medarbejdere med direkte borgerkontakt. Medarbejdernes sundhed, sikkerhed og trivsel kan være særligt udsat i forbindelse med nattevagter, risiko for arbejdsulykker, høje følelsesmæssige krav og episoder med vold eller trusler om vold.

For at imødegå disse risici arbejder vi systematisk med en række politikker og procedurer, som gælder på tværs af organisationen. Politikkerne omfatter bl.a. samarbejdet om arbejdsmiljø og trivsel, herunder forebyggelse af arbejdsulykker, stresshåndtering samt volds- og krisehåndtering. HR administrerer politikkerne, mens Arbejdsmiljøudvalget godkender indhold og eventuelle ændringer samt iværksætter indsatser, som skal afbøde de væsentligste risici og styrke et trygt arbejdsmiljø.

Målet med vores politik for arbejdsmiljø og trivsel er, at Diakonissestiftelsen skal være et sikkert og sundt sted at arbejde. Vi arbejder systematisk med forebyggelse af arbejdsulykker, og vi forventer, at alle

medarbejdere og ledere tager et ansvar for at skabe trivsel og et godt arbejdsmiljø. For at understøtte dette har vi i 2025 arbejdet med et nyt format for vores trivselsmåling for at få et godt indblik i trivslen og blive klogere på, hvor vi kan sætte ind for at sikre en sund arbejdspladskultur.

For at fremme arbejdet med trivsel og et godt arbejdsmiljø, har Arbejdsmiljøudvalget haft psykologisk tryghed som fokusområde for 2025. Det er vigtigt for os, at vores medarbejdere føler sig inkluderede og værdifulde, og at de kan udtrykke deres holdninger uden frygt for negative konsekvenser.

Gennem vores stresspolitik søger vi at forebygge arbejdsrelateret stress ved at fastholde en åben dialog om trivsel og sikre en tydelig ansvarsfordeling i håndteringen af stress. Målet er at identificere belastninger tidligt, så vi kan intervenere, før situationer udvikler sig til længerevarende fravær og sikre en god og tryk tilbagevendende til arbejdet i tilfælde af sygdommeldinger.



Egen arbejdsstyrke

Formålet med politikken for volds- og krisehåndtering er at begrænse – og så vidt muligt undgå – vold, trusler og krænkende handlinger gennem forebyggelse, uddannelse og dialog om acceptabel adfærd. De arbejdspladser, der er særligt udsatte, arbejder systematisk med registrering, opfølgning og læring fra hændelser.

Effekten af vores politikker måles løbende gennem:

- årlige analyser af nøgletal for arbejdsmiljø
- arbejdspladsvurderinger (APV)
- trivselsmålinger
- løbende drøftelser i Arbejdsmiljøudvalget og de lokale MED udvalg

Vi sørger for, at alle medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen løbende udvikler deres kompetencer, så vi kan imødekomme de arbejdsmiljømæssige udfordringer og opgaver, vi står overfor.

I januar 2025 mødtes Arbejdsmiljøudvalget og de lokale MED-udvalg til personalepolitisk dag, hvor temaet var opfølgning på arbejdspladsvurderingen (APV), herunder fokus på forebyggelse af smerter, arbejdsrelateret stress og arbejdet med at styrke den psykologiske tryghed.

I juni 2025 blev der afholdt en fælles uddannelsesdag for Arbejdsmiljøudvalget og de lokale MED-udvalg om psykologisk tryghed med viden og øvelser til at fremme en god og åben samarbejdskultur.



Egen arbejdsstyrke

Resultater og mål

I efteråret 2025 har vi gennemført en trivselsmåling på tværs af organisationen. Resultatet af målingen viser, at der er stor generel tilfredshed med Diakonissestiftelsen som arbejdsplads. Den samlede score ligger på 81 ud af 100, hvor det nationale benchmark for denne type måling er 72 ud af 100.

Diakonissestiftelsen har haft 9 arbejdsulykker med sygefravær i 2025. Antallet af arbejdsulykker ligger på niveau med de foregående år med udtagelse af et udsving i 2023. Arbejdsmiljøudvalget og ledelsen arbejder kontinuerligt med at forstå arbejdsulykkernes årsager og nedbringe og forebygge arbejdsulykker.

Ud fra arbejdsulykkernes karakter kan vi se, at risikoen for tilskadekomst er størst på vores plejehjem og i hjemmeplejen. Det drejer sig især om forflytningsskader og lignende skader på bevægeapparatet i forbindelse med udførelse af pleje- og omsorgsopgaver. I løbet af 2025 har de relevante arbejdsmiljøgrupper i samarbejde med

ledelsen arbejdet målrettet med indsatser, der skal forebygge netop denne type arbejdsulykker.

I 2025 havde vi en medarbejderomsætningshastighed på 21 %, hvilket betyder, at vi har været i stand til at fastholde 79 % 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 gode kollegiale relationer.

Sygefraværet udgør i 2025 15,3 sygefraværdsdag pr. fuldtidsmedarbejder. Vi er opmærksomme på at nedbringe det påvirkelige sygefravær og arbejder systematisk med opfølgning og forebyggelse gennem lokale indsatser.

Ledertrivsel og lederudvikling er en del af vores mål, hvor vi ønsker at fastholde et højt trivselsniveau og gennemføre et struktureret lederudviklingsforløb.

Egen arbejdsstyrke		2025	2024	2023	2022	2021
Fuldtidsarbejdsstyrke ¹	FTE	330	326	321	336	340
Medarbejderomsætningshastighed ²	%	21	22	31	22	21
Sygefravær ³	Dage	15	16	13	14	16
Trivselsscore ⁴	Index 0-100	81	81	-	-	76
Arbejdsulykker med fravær ⁵	Antal	9	9	20	10	9

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. I 2025 er det en samlet score i GAIS-systemet, i 2024 ud fra følgende spørgsmål: "Er din arbejdsplads overordnet set et godt sted at arbejde?" og i 2021 "Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?".

Tallet fra 2021 er omregnet, således, at det er sammenligneligt. Der har ikke været foretaget en trivselsundersøgelse i 2022 og 2023.

5. Statistik er hentet fra EASY, der er Arbejdsmarkedets Erhvervs sikrings og Arbejdstilsynets system til anmeldelse af arbejdsulykker.



Kønsdiversitet

Diakonissestiftelsens kerneydelser ligger inden for pleje, omsorg og uddannelse – områder, der er kendetegnet ved en høj andel af kvindelige medarbejdere. Som følge heraf er mænd fortsat underrepræsenteret i organisationen.

Diakonissestiftelsen ønsker at styrke den kønsmæssige balance som en integreret del af indsatsen for diversitet og inklusion, blandt andet gennem opmærksomhed på kønsbalancen i forbindelse med rekruttering og i arbejdet med employer branding.

Vores ambition er at udvikle og fastholde en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads, hvor forskellighed ses som en styrke, og hvor ledere og medarbejdere deler ansvaret for at skabe et respektfuldt og psykologisk trygt arbejdsmiljø. Et sådant miljø er en forudsætning for trivsel og engagement og for, at vi sammen kan levere ydelser af høj faglig kvalitet og skabe de bedste resultater for vores brugere, borgere, patienter, elever og studerende.

Kønsdiversitet ¹		2025	2024	2023	2022	2021
Kvinder	%	77	75	75	76	78
Mænd	%	23	25	25	24	22

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



Praktikforløb og fleksjob

Som led i Diakonissestiftelsens arbejde med social ansvarlighed og inklusion satte vi ultimo 2025 en særlig indsats i gang for at skabe flere praktikforløb, herunder forløb for mennesker på kanten af arbejdsmarkedet. Med denne indsats ønsker vi både at give flere mulighed for at opnå relevant erhvervs erfaring og en stærkere tilknytning til arbejdsmarkedet, samtidig med at vi styrker diversiteten og det sociale fællesskab på arbejdspladsen.

Resultater og mål

I 2025 har Diakonissestiftelsen haft 20 virksomhedspraktikanter, hvilket er på samme niveau som de foregående år. I løbet af 2025 har vi arbejdet systematisk med at kortlægge og strukturere vores samlede indsats i forhold til praktikforløb, herunder virksomhedspraktik, jobafklaringsforløb og lignende tilbud.

På baggrund af denne kortlægning vil vi i 2026 arbejde videre med at udvikle og sammensætte nye praktikforløb af forskellig karakter, så vi i endnu højere grad kan understøtte vores ambition om at være en inkluderende arbejdsplads. Vi har et mål om at fastholde og om muligt øge antallet af praktikforløb

og skabe en samlet indsats for at fremme den sociale ansvarlighed i vores organisation.

Derudover har Diakonissestiftelsen i 2025 haft 10 medarbejdere ansat i fleksjob. Dette repræsenterer en stigning og en gradvis forøgelse over de senere år og afspejler vores fortsatte fokus på at skabe plads til medarbejdere med forskellige forudsætninger og behov.

Diakonissestiftelsen har for 2025 tildelt Socialt Ansvar-mærket af Frederiksberg Kommune, hvilket også vil være et mål i 2026.

Praktik og fleksjob ¹		2025	2024	2023	2022	2021
Virksomhedspraktikanter	Antal	20	19	22	21	22
Fleksjob	Antal	10	9	8	7	6

1. Statistik er hentet fra VITAS og fra eget lønsystem.



Uddannelsespraktik til studerende og elever

Diakonissestiftelsens velfærdsydelse er tilbud til mennesker i alle aldre, herunder studerende og elever, dels på vores uddannelsescenter og dels i praktikforløb rundt omkring i organisationen. Gennem de praktikforløb, som er en del af uddannelserne, får vi mulighed for at knytte elever og studerende tættere til Diakonissestiftelsen i håbet om, at de har lyst til at 'blive hængende' eller komme tilbage til os, når de er færdiguddannede.

Risiko og håndtering

Uddannelse og oplæring af elever og studerende er en central opgave for Diakonissestiftelsen og samtidig et vigtigt virkemiddel i håndteringen af rekrutteringsudfordringer inden for pleje- og omsorgsområderne, hvor der generelt er stor konkurrence om kvalificerede medarbejdere.

Vi prioriterer en grundig introduktion, løbende oplæring og tæt faglig sparring for elever og studerende og arbejder målrettet med at integrere dem i medarbejdergruppen – både fagligt og socialt. Der lægges vægt på, at praktikopholdene bidrager til reel læring, og at der skabes en tydelig sammenhæng mellem teori og praksis, så elever og studerende opnår relevante kompetencer og får et realistisk og positivt billede af arbejdslivet efter endt uddannelse.

Resultater og mål

Antallet af elever på social- og sundhedsområdet fastsættes ikke af Diakonissestiftelsen, men reguleres af beliggenhedskommunens elevkvoter. Udover disse modtager vi elever og studerende inden for en række andre fag- og uddannelsesområder. Som led i vores arbejde med social ansvarlighed har vi et mål om at etablere 1-2 nye elevpladser i centrale enheder for at understøtte praktikmuligheder for elever – særligt på områder, hvor der er mangel på praktikpladser.

I 2025 har Diakonissestiftelsen haft i alt 37 elever og studerende i uddannelsespraktikforløb. Heraf var 25 kvinder og 12 mænd. Stigningen i antallet af mandlige elever og studerende sammenlignet med tidligere år vurderes som et positivt bidrag til en bedre kønsbalance og til udviklingen af en mere mangfoldig arbejdsplads på længere sigt.



Praktik til studerende og elever

Praktikforløb¹

Afd./område	Sosu-hjælperelever					Uddannelsesinstitution
	2025	2024	2023	2022	2021	
Hjemmeplejen	11	11	10	13	22	Uddannelsescenter Diakonissestiftelsen
Kvinder	3	8	7	9	18	
Mænd	8	3	3	4	4	
Aflastningspladser (tidl. Søster Sophies Minde)	0	0	0	7	8	Uddannelsescenter Diakonissestiftelsen
Kvinder	0	0	0	5	8	
Mænd	0	0	0	2	0	
Plejehjemmet Salem	9	5	9	9	8	SOSU H
Kvinder	8	5	8	7	6	
Mænd	1	0	1	2	2	
Afd./område	Sosu-assistentelever					Uddannelsesinstitution
	2025	2024	2023	2022	2021	
Aflastningspladser (tidl. Søster Sophies Minde)	4	2	1	14	17	Uddannelsescenter Diakonissestiftelsen
Kvinder	3	2	1	10	16	
Mænd	1	0	0	4	1	
Plejehjemmet Salem	8	10	9	14	8	SOSU H
Kvinder	6	9	7	13	5	
Mænd	2	1	2	1	3	
Afd./område	Sygeplejerskestuderende					Uddannelsesinstitution
	2025	2024	2023	2022	2021	
Hospice	4	2	3	4	2	Uddannelsescenter Diakonissestiftelsen
Kvinder	4	2	3	4	2	
Mænd	0	0	0	0	0	
Aflastningspladser (tidl. Søster Sophies Minde)	1	1	1	5	3	Metropol
Kvinder	1	1	1	5	3	
Mænd	0	0	0	0	0	
Plejehjemmet Salem	0	0	0	1	1	Københavns Professionshøjskole
Kvinder	0	0	0	1	1	
Mænd	0	0	0	0	0	
Total	37	31	33	67	69	
Kvinder	25	27	27	54	59	
Mænd	12	4	6	13	10	

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 og mål

I 2025 har vi arbejdet med aktiviteter, der inddrager flere i vores fællesskaber. Dette har vi gjort gennem fokus på etablering af mødesteder samt samarbejde med andre aktører. I efteråret deltog vi i Folkebevægelsen mod Ensomheds årlige kampagne *Danmark spiser sammen*, og til vores julemiddag i december nåede vi, gennem kommunalt og lokalt samarbejde, en bred deltagermålgruppe, der alle havde det til fælles, at de ønskede nogen at holde julemiddag sammen med.

I 2025 havde vi desuden kick-off på et nyt projekt *Diakonissestiftelsens Have*, der blev etableret af og passes af frivillige og har til formål at være et socialt og åbent fællesskab for Diakonissestiftelsens mange forskellige målgrupper samt for lokalsamfundet. I efteråret modtog haven tre nye plantekasser doneret af Frederiksberg Kommune.

I 2026 vil vi blandt andet have øget fokus på kulturelle fællesskaber og deres potentiale. Gennem aktiviteter med f.eks. musik som omdrejningspunkt, vil vi undersøge, hvordan mødet om det fælles tredje kan skabe relationer og aktiv deltagelse. Vi vil samtidig arbejde strategisk med at etablere partnerskaber med andre organisationer med det formål i fællesskab at kunne gøre mere for flere.





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. For os handler en sund forretningskultur også om at ruste organisationen til de muligheder, krav og trusler, der løbende opstår. I lyset af det øgede politiske fokus på samfundssikkerhed har vi i 2025 haft fokus på at gennemgå vores procedurer for beredskab, databeskyttelse og IT-sikkerhed. På den baggrund er igangsat implementeringen af en række nye initiativer, der medvirker til at fremtidssikre forretningen.



Kønsdiversitet i ledelse

I 2020 vedtog Diakonissestiftelsen politik for den kønsmæssige sammensætning i bestyrelse, direktion og øvrige ledelsesniveauer. Diakonissestiftelsen prioriterer diversitet i ledelsens køn, kompetencer, alder, uddannelse og erfaring højt, da vi betragter det som en styrke, der kan bidrage positivt til organisationens udvikling, nytænkning, robusthed samt opfyldelse af fastlagte strategier og planer. Der har i 2025 været udskiftning i Diakonissestiftelsens bestyrelse, som medfører en ligelige kønsfordeling (50/50).

Øvrigt ledelsesniveau omfatter de øverste ansvarlige chefer, som er repræsenteret i Diakonissestiftelsens chefgruppe. Fordelingen af kvinder og mænd på det øvrige ledelsesniveau ændrede sig markant i 2024 som følge af en organisatorisk ændring, som medførte færre chefer end tidligere.

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. december¹

Ledelsesniveau	Kvinder i %					Mænd i %				
	2025	2024	2023	2022	2021	2025	2024	2023	2022	2021
Bestyrelse ekskl. de medarbejdervalgte medlemmer N=8 i 2025, 2024, 2023 N=7 i 2022 N=6 i 2021	50	37,5	37,5	29	17	50	62,5	62,5	71	83
Direktion N= 2 i 2025, 2024, 2023, 2022 N=3 i 2021	50	50	50	50	33	50	50	50	50	67
Øvrigt ledelsesniveau N=8 i 2025 N=7 i 2024 N=13 i 2023 N=15 i 2022, 2021	25	29	54	60	60	75	71	46	40	40

1. Kønsfordelingen er manuelt opgjort og er for 2024 genbregnet, så det kun er medlemmer af chefgruppen, som er talt med.



Menneskerettigheder, antikorruption 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 reguleret af dansk og europæisk lovgivning. Vores partnerskaber og leverandører i byggesektoren udgør 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.

Korruption og bestikkelse

Diakonissestiftelsen vurderer, at risikoen for korruption og bestikkelse er minimal, da vi kun driver forretning i Danmark og primært samarbejder med det offentlige. Vi har i 2025 ikke oplevet tilfælde af hverken korruption eller bestikkelse.

Der kan dog være risiko for interessekonflikter i forbindelse med f.eks. ansættelser, udbudsrunder og indkøb mm. Derfor udarbejdede Diakonissestiftelsen i 2021 en gavepolitik og intern politik for samhandel og habilitet. Begge tiltag er iværksat 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 f.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 ikke modtaget nogen henvendelser via whistleblowerordningen i 2025.

Dataetik og databeskyttelse

Diakonissestiftelsen har en række privatlivspolitikker, der tilsammen dækker den samlede politik for dataetik. Som en organisation med ansvar for følsomme persondata, har Diakonissestiftelsen højt fokus på datasikkerhed og fortrolighed. Dette dækker over styring af rettigheder, så det kun er relevant fagligt personale, som har adgang til data. Dertil dækker det over krav til datasikkerhed hos Diakonissestiftelsens leverandører og samarbejdspartnere.

Som velfærdsorganisation er databeskyttelse et centralt element i vores dataetiske praksis. Diakonissestiftelsen har således fokus på, at data opbevares korrekt og sikkert, samt at overførsel af data mellem systemer sker via sikre kanaler. I forbindelse med tildeling af rettigheder, arbejdes der efter "least privilege"-princippet. Vi udvikler og evaluerer løbende på vores praksis og principper for datasikkerhed, og vi har i 2025 haft øget fokus på IT-optimeringer blandt andet med henblik på at forebygge uautoriseret adgang til data.



Menneskerettigheder, antikorrupktion og bestikkelse samt dataetik og -beskyttelse

Risiko og håndtering

Vi vurderer løbende risici forbundet med datasikkerhed, herunder uautoriseret adgang, datalæk og cyberangreb. I dette arbejde indgår også den menneskelige faktor, og derfor vil Diakonissestiftelsen have yderligere fokus i 2026 på løbende træning af medarbejderne i god datapraksis samt IT-adfærd.

En ekstern databeskyttelsesrådgiver overvåger overholdelse af gældende lovgivning samt vejleder organisationen indenfor området.

Særligt omkring cybersikkerhed er Diakonissestiftelsen bevidst om en øget risiko for blandt andet cyberangreb. Denne risiko håndteres ved rette mitigerende IT-foranstaltninger samt en beredskabsplan.

Den forhøjede trussel omkring cybersikkerheden gælder ligeledes for Diakonissestiftelsens leverandører. Disse underlægges derfor proportionelle krav om IT-sikkerhed samt mulighed for at genetablere data i tilfælde af tab af data.

Resultater og mål

Diakonissestiftelsen gennemgik et større teknologisk løft i 2025 med henblik på optimerede muligheder for bruger- og rettighedsstyring samt bedre datasikkerhed. Dette indbefatter også optimeret sikkerhed omkring trafik af data samt en modernisering af processer omkring backup af data. Derudover er der indgået aftale med en leverandør om køb af Diakonissestiftelsens udgåede hardware med henblik på videre genbrug. Aftalen indbefatter sletning af data efter gældende sikkerhedsstandarder.

I 2026 vil der, udover det løbende fokus på den tekniske del af cybersikkerheden, være fokus på træning af medarbejderne. Dette vil indbefatte generel god skik indenfor datahåndtering og IT-adfærd samt brugen af AI. Med den tekniske opgradering i 2025 er der dannet et godt fundament for at kunne udvide brugen af AI. Denne udvidede brug af AI skal dog foregå indenfor strukturerede og veldefinerede rammer for at sikre, at der ikke bliver gået på kompromis med Diakonissestiftelsens dataetik og -sikkerhed.

