

Bæredygtighedsrapport 2020

Bæredygtig i en corona-tid

Aftryk på miljø og mennesker gennem et år med pandemi



DIAKONISSESTIFTELSEN

Indhold

Indledning 3



Vores samfund 9



Vores medarbejdere 24



Vores miljø og klima 38



Perspektivering 47

Om rapporten

Diakonissestiftelsens Bæredygtighedsrapport 2020 er vores årlige rapportering på samfundsansvar jf. årsregnskabslovens § 99 A og B og indgår som del af ledelsesberetningen i Diakonissestiftelsens årsrapport 2020.

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

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 har hovedsæde i smukke bygninger på Peter Bangs Vej på Frederiksberg samt plejehjem, sundhedscenter og bofællesskab i Gentofte Kommune ned til Gentofte sø. 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 egen kirke, omfattende frivillighed og socialt arbejde.

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.

Et udfordrende år med bæredygtighed i coronaens skygge

Med udgangen af 2019 havde vi skabt en ny strategi, hvor tre-dobbelt bundlinje, bæredygtighed og FN's Verdensmål for alvor skulle ud og leve i organisationen. Men med 2020 blev fokus ændret til at håndtere den verserende corona-pandemi.

Som en af Danmarks største velfærdsleverandører har håndtering af COVID-19 betydet et dagligt fokus på smitteforebyggelse, håndtering af sikkerhed og sundhed for beboere, borgere, patienter, børn, elever og studerende samt medarbejdere og frivillige. Vi har i alle vores enheder som højeste prioritet arbejdet med at implementere nye retningslinjer og arbejdsgange med henblik på at forebygge smitte med COVID-19. Vi har måttet indføre besøgsrestriktioner på vores plejehjem og opstillet udendørs besøgs pavilloner med kort varsel, da der blev genåbnet i foråret 2020.

Som konsekvens af corona har en stor del af vores administrative personale og personale i tværgående funktioner primært arbejdet hjemmefra. Vores frivillige har ligeledes været hjemsendt, og vi har ikke haft mulighed for at have virksomhedspraktikanter i sam-

me omfang som tidligere. Derfor er det også et lidt andet aftryk, vi har sat på vores omverden.

Agilitet og udvikling i tråd med samfundet er en del af Diakonissestiftelsens DNA. Vi har derfor brugt den mulighed, pandemien også har skabt, for at udvikle vores ydelser. Vi har udviklet digitale læsegrupper og afholdt virtuel undervisning og eksaminer på Uddannelsescenteret, brugt fotoskærme til at understøtte samtaler om livshistorier på plejehjem, prioriteret de helt nære samtaler på hospice og skabt tryghed gennem mindre legegrupper i børneinstitutionerne. Vi har også afprøvet nye metoder til at holde kontakten til de mange frivillige, som ikke måtte møde frem, og til at give omsorg via telefonen til ældre i hjemmeplejen, som sidder ensomme i deres boliger. Vi har gennemført digitale gudstjenester og udviklet tryghedsopkald til brugerne i Hvide og Gule Hus.

Diakonissestiftelsen er fremtidens velfærdsleverandør. Vi tror på, at fremtiden kalder på både valgmuligheder for den enkelte og bæredygtige, innovative løsninger. Vi har i 2020 etableret et nyt partnerskab med Pension-

Danmark, der tilbyder kommuner samarbejde om at opføre og drive en ny generation af friplejeboliger.

2020 har på mange måder været et udfordrende og anderledes år. Vi er taknemmelige for den kæmpe indsats, vores medarbejdere og ledere har ydet samt det fortsatte engagement fra vores frivillige. I alle vores aktiviteter har det været blikket på det enkelte menneske, som har været det bærende. Vi har værdsat et tættere samarbejde med vores mange gode samarbejdspartnere. Vores værdigrundlag har i denne tid vist sin særlige styrke. Selvom vi holder afstand, ser vi altid mennesket.



*Mogens Madsen, bestyrelsesformand
Anne Mette Fugleholm, administrerende direktør*



Stærk social bundlinje og vigtige perspektiver for mindre klimabelastning

Af chef for bæredygtighed og Ledelsessekretariat Mette Fjording

Arbejdet med bæredygtighed er stadig en del af vores DNA – det ændrer corona heldigvis ikke på. Derfor ser vi frem til en tid, hvor vi igen kan samles mere frit og fysisk, så vi kan skabe et levende og mærkbart engagement omkring bæredygtighed i vores organisation. Vi skal hele tiden arbejde for at mindske vores negative aftryk – og forbedre vores positive bidrag til samfund og miljø i verden omkring os.

Corona har udfordret hele verden i 2020 og fokus i Diakonissestiftelsens arbejde har ligget på smitteforebyggelse og smittehåndtering. Det giver andre aftryk – især ift. de sociale aktiviteter, som er grundpillen i vores mål om social bæredygtighed, der har været udfordret af nedlukning og hjemmearbejde i store dele af organisationen og overbelastning i andre dele af organisationen. Vi har gennem 2020 alligevel vist, at vores fællesskaber fortsat er stærke. Blandt andet har vi fastholdt vores trivselsscore på 4,1 ud af 5 igen i 2020.

I 2020 har vi arbejdet videre med vores omfattende bygningsrenovering, der skal bidrage til et bedre klimaftryk. Mens køkkenet og kantinen på Frederiksberg

har været lukket ned i store dele af 2020, har plejehjemskøkkenet på Salem i Gentofte arbejder systematisk med den bæredygtige udvikling. Derfor modtog køkkenleder Elin Blemholt Diakonissestiftelsens interne bæredygtighedspris 2020 for sit store arbejde og engagement med at gøre Salems køkkenproduktion grønnere. Det kan du læse mere om i rapporten.

På de følgende sider har vi tydeliggjort, hvordan vi prioriterer temaer for bæredygtighed og fokusområder, og hvordan de understøtter Diakonissestiftelsens samlede forretningsstrategi. I løbet af 2021 vil vi kvalificere denne vurdering ved hjælp af data fra en undersøgelse blandt vores vigtigste interessenter og yderligere drøftelser med Diakonissestiftelsens ledelse. →



Prioriteringer af strategiske bæredygtighedstemaer

- Øget livskvalitet
- Sundhed og trivsel
- Fællesskaber
- Velfærdsinnovation

Disse fire temaer vejer tungest og er afgørende indsatsområder i relation til bæredygtighed – både i forhold til hvad vi tror, skaber størst værdi for vores interessenter og i forhold til at understøtte og videreudvikle Diakonissestiftelsen som virksomhed og forretning. Temaerne er en del af vores DNA og værdier – at tage samfundsansvar og støtte mennesker samt at medvirke til at udvikle velfærds-samfundet innovativt og bæredygtigt. Det er det, vi blev sat i verden for i 1863. Disse temaer udgør derfor grundstammen i vores bæredygtighedsstrategi.

- Ressourceforbrug og klimabelastning
- Genbrug og genanvendelse
- Beskæftigelse og samfundsgevinst
- Madspild

Temaerne vurderer vi som værende afgørende for mange af vores målgrupper – som prioriterede temaer, forventede indsatser og måder at engagere sig på sammen med os som organisation i den vigtige opgave med at passe på vores samfund, miljø og klima. Bæredygtighed er i dag efterspurgt, forventet og et centralt konkurrenceparameter for mange af vores centrale interessenter; her iblandt medarbejdere, investorer, samarbejdspartnere, borgere m.fl. Derfor fylder disse temaer en stor del af vores bæredygtighedsstrategi og vores rapportering.

- Partnerskaber
- Bygningsvedligehold

Temaerne her er afgørende for udviklingen af vores organisation og tilbud. Partnerskaber for handling på tværs af sektorer og aktører er et opgør med silo-tænkning og centralt for vores videre udvikling. Samtidig skal vi sikre gode bygningsmæssige rammer for vores aktiviteter, så bygningsmassen skal vedligeholdes bæredygtigt og effektivt. Indsatserne er integreret i driften.

- Diversitet
- Forretningsetik

Disse temaer understøtter vores kerneværdi om ordentlighed og sikrer at vi har orden i eget hus. Her handler det primært om compliance og årlig afrapportering i forhold til gældende lovgivning.

Diakonissestiftelsens samlede forretningsstrategi nedenfor viser, hvordan de prioriterede bæredygtighedstemaer er samlet i bæredygtighedsstrategien, der understøtter Diakonissestiftelsens fem forretningskritiske målsætninger og bidrager til FN's verdensmål.



Forretningskritiske 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.

#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)



Strategi

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 Kerne værdierne 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)	
Bæredygtighedsstrategi	Bæredygtig forretningsudvikling og employer branding med mening 5 LIVSTILLING OG MÅNDETS VÆRDI 6 RENT VAND OG VEDVARELSE 7 BÆREDEYGTIG ENERGİ 8 ØKONOMISK VÆKST 9 INDVIRKSELSE INNOVATION OG INFRASTRUKTUR 12 ANSVARLIGT FORBRUG OG PRODUKTION 16 RETTILSRÆDDIGHED OG RETTILSRÆDDIGHED SDG DELMÅL 5.5 · 6.4 · 7.3 · 8.5 · 8.6 · 8.8 · 9.4 · 12.3 · 12.5 · 16.5			Velfærdsinnovation og partnerskaber 17 PARTNERSKABER FOR MÅNDETS VÆRDI SDG DELMÅL 17.17		Flere ind i fællesskaber 3 SUNDHED OG VELVÆRE SDG DELMÅL 3.4
Bæredygtigheds-temaer	Vores samfund		Vores medarbejdere		Vores miljø og klima	



Oversigt over udvalgte ESG-nøgletal

SOCIALE DATA

Nøgletal	Mål (2022)	2020	2019
Samfundsmæssig gevinst ¹	2.950.000 kr	2.165.000 kr (2019)	2.547.000 kr (2018)
Kønsdiversitet for øvrige ledelsesniveauer	40 pct. (2023)	35 pct.	38 pct.
Fuldtidsarbejdsstyrke (FTE)	400	401	391
Medarbejderomsætningshastighed	24 pct.	24 pct.	26 pct.
Sygefravær (dage)	12	13,5	12,8
Trivsel, Score 1-5 (5 bedst)	4,1	4,1	4,1
Arbejdsulykker med fravær	10	11	13

MILJØDATA

Nøgletal	Mål (2022)	2020	2019
CO ₂ e, Scope 2	443 t	819 t	859 t
El	1.356 MWh	1.288 MWh	1.406 MWh
Varme	4.771 MWh	4.772 MWh	4.821 MWh
Energiforbrug i alt	22.056 GJ	21.815 GJ	22.415 GJ
Vedvarende energiandel	22 pct.	0,24 pct.	0,24 pct.
Vand	17.282 m ³	15.372 m ³	17.635 m ³
Affald	133,32 t	103,57 t	71,55 t

LEDELSES DATA

Nøgletal	Mål (2022)	2020	2019
Kønsdiversitet bestyrelsen	40 pct. (2023)	25 pct.	25 pct.

1. Tal for den samfundsmæssige gevinst er et år forskudt bagud, da det er de nyeste tal i VITAS. Læs mere under afsnittet om samfundsansvar.



Vores samfund

Diakonissestiftelsens sociale
og samfundsmæssige ansvar



Vi arbejder med følgende verdensmål i forhold til vores aftryk på samfundet:



Delmål 3.4

Red flere fra at dø af ikke-smitsomme sygdomme, og styrk mental sundhed.



Delmål 8.5

Skab fuld beskæftigelse og anstændigt arbejde med lige løn.

Delmål 8.6

Hjælp flere unge i arbejde, uddannelse og træning.



Delmål 17.17

Effektive partnerskaber mellem offentlige, private og civilsamfund.



Delmål 3.4

Red flere fra at dø af ikke-smitsomme sygdomme, og styrk mental sundhed

Sammenhæng mellem strategi, verdensmål og indikatorer

Bæredygtighedsaktivitet

Fællesskaber

Strategisk forankring

#5

Vi skaber livskvalitet for mennesker gennem fællesskaber (faglige, eksistentielle og sociale)

Bidraget til verdensmål



Sundhed og trivsel

Bidraget til SDG-delmål

3.4

Mental sundhed og trivsel skal fremmes

Bidraget til SDG-delmåls-indikator

Ingen relevant

Diakonissestiftelsens indikatorer

Udvikling i trivelscore pba. WHO-5 Trivselsindeks. Måles tidligst i 2021



#5

Strategisk forankring

Diakonissestiftelsens aktiviteter for at skabe ligeværdige fællesskaber styrker den enkelte og skaber livskvalitet. Vores fællesskaber bidrager derfor til SDG delmål 3.4, der handler om at styrke og fremme mental sundhed og trivsel.



Hvad gør vi?

Fællesskaber er noget, alle på Diakonissestiftelsen er en del af. Det er vi, når kolleger samarbejder, når vi er sammen med de studerende, brugerne og de frivillige, og det er vi, når et særligt emne samler os. Nogle fællesskaber opstår næsten af sig selv, og andre fællesskaber bliver skabt mere bevidst. Men vigtigt er det, at fællesskaber ikke blot handler om de konkrete aktiviteter, der samler os. Det handler i høj grad også om at styrke inklusion og mindske eksklusion.

På Diakonissestiftelsen handler fællesskaber om den måde, vi møder mennesker på. De mennesker, som vi samarbejder med hver dag på vores arbejdsplads, og de mennesker, som vi byder indenfor i Diakonissestiftelsens mange tilbud.



Resultater og mål

Diakonissestiftelsens vision er at skabe livskvalitet ved at styrke det enkelte menneske. Det kan blandt andet ske gennem fællesskaber. Så hvis vi skal vurdere, i hvilket omfang vi realiserer visionen, skal vi undersøge, om vores fællesskaber reelt skaber livskvalitet hos dem, der er en del af fællesskaberne.

Et mål for 2020 var at udvikle en målemetode for livskvalitet, så vi bedre kan sætte tal på den effekt og forskel for den enkelte, som vores fællesskaber medfører. For at undersøge dette, har vi valgt at bruge WHO-5 Trivselsindeks, der er et generisk og valideret mål for trivsel. Det består af fem spørgsmål om, hvordan testpersonen har følt sig tilpas i de seneste to uger. WHO-5 måler graden af positive oplevelser og kan anvendes som et mål for personens generelle trivsel og velbefindende. Redskabet kan bruges i forbindelse med før- og eftermålinger af sundheds- og sociale indsatser, der helt eller delvis har til formål at forbedre borgernes trivsel/mentale sundhed.

Vi vil bruge WHO-5 til at undersøge, om det øger livskvaliteten hos den enkelte at blive en del af et frivilligt fællesskab. Således vil kun nye frivillige, der begynder i vores frivilligområder, vil indgå i målingen, og ikke de frivillige, der allerede er engageret.

Grundet COVID-19 har vores frivillige været sendt hjem i store dele af 2020 og kun meget få nye frivillige er startet hos os. Derfor har arbejdet omkring måling med WHO-5 været sat i bero. Vi har udført enkelte interviews og målinger, men ikke nok til at kunne præsentere et samlet resultat. I 2021 vil vi fortsætte arbejdet med at afprøve WHO-5 og evaluere anvendelsen af metoden ift. måling af livskvalitet

Et andet mål for 2020 var at arbejde med nye, innovative og mere inddragende måder at samarbejde. Fællesskaber, som vi kender dem, har haft trange kår i 2020, og mange af de planlagte aktiviteter blev aflyst herunder idé-cafeer og vores årlige Dialogmøde for frivillige.



Målet for 2021 er derfor fortsat at arbejde med mere inddragende måder at samarbejde på, herunder brugerdriven innovation. Målene inddeler i sig i det følgende:

- Trivsel og livskvalitet: De målgrupper, som vores fællesskaber retter sig mod, oplever positivitet/ livsmod og meningsfuldhed ved at være en del af et af Diakonissestiftelsens fællesskaber. Det bliver bl.a. undersøgt i forbindelse med projektet "Fælles om kultur" forankret i Kirke og diakoni. Projektets formål er at opbygge fællesskaber for at styrke sociale kompetencer og øge livskvalitet og trivsel for udsatte og sårbare borgere gennem kulturelle aktiviteter.
- Kompetenceudvikling: De ledere og medarbejdere, der arbejder med udvikling og understøttelse af fællesskaber, føler sig klædt på til at arbejde innovativt og brugerinddragende. Det kommer bl.a. til at ske gennem møder i Diakonissestiftelsens interne 'FrivilligFagligt Netværk' og ledergruppen.



Delmål 8.5

Skab fuld beskæftigelse og anstændigt arbejde med lige løn

Sammenhæng mellem strategi, verdensmål og indikatorer

Bæredygtigheds-aktivitet

Virksomhedspraktikanter

Strategisk forankring

#3

Vi er en eftertragtet arbejdsplads

Bidraget til verdensmål



Anstændige jobs og økonomisk vækst

Bidraget til SDG-delmål

8.5

Fuld beskæftigelse og anstændigt arbejde med lige løn

Bidraget til SDG-delmåls-indikator

8.5.2

Ledighedsgrad

Diakonissestiftelsens indikatorer

- a) Antal virksomhedspraktikanter
- b) Ansættelse efter praktikforløb
- c) Beskæftigelsesgrad
- d) Samfundsmæssig gevinst



#3

Strategisk forankring

Arbejdet med virksomhedspraktikanter understøtter det strategiske mål #3 Eftertragtet arbejdsplads ved at skabe engagement, stolthed og trivsel blandt medarbejderne og ved at styrke vores employer branding som socialt ansvarlig virksomhed. Aktiviteterne mindsker ledighed blandt udsatte borgere og bidrager til SDG delmål 8.5 om fuld beskæftigelse og anstændigt arbejde.



Hvad gør vi?

I 2020 har vi stort set ikke haft virksomhedspraktikanter pga. corona-situationen. Derfor har det heller ikke givet mening at bruge tid i vores interne mentornetværk, hvor ca. 16 medarbejdere, der normalt er tilknyttet praktikanterne, mødes til kompetenceudvikling og erfaringsudveksling.

Vi har gennem adskillige år haft et formaliseret samarbejde med Frederiksberg Jobcenter om praktik og støtte til borgere fra kanten af arbejdsmarkedet, hvilket vi forventer at genoptage i løbet af 2021, når corona-situationen og –restriktionerne tillader det.



Mennesker vokser med job

Bæredygtighed er mere end klima, affaldssortering og CO₂-kvoter. Den er også social og har været en fast del af Diakonissestiftelsens DNA i mere end 150 år. Mennesker på kanten af arbejdsmarkedet kommer succesfuldt i job i de rødtakkede bygninger.

[Læs hele casen her](#)





Resultater og mål

Effekten af vores arbejde med virksomhedspraktikanter er lidt lavere i 2019 end i 2018. I takt med at beskæftigelsen i Danmark generelt er øget, er den arbejdsløse restgruppe uden for arbejdsmarkedet i stigende grad karakteriseret af mennesker med komplekse udfordringer. Det kan være en del af forklaringen.

En stor del af Diakonissestiftelsens virksomhedspraktikanter kommer i praktik som del af et såkaldt ressourceforløb. En beskæftigelsesgrad på 16 pct. for denne gruppe borgere er fortsat høj⁴.

Der opstilles ingen kvantitative mål for 2021, da vi ikke kender situationen omkring corona og dermed ikke ved, hvornår vi kan genoptage aktiviteterne.

Kvalitative mål for 2021 er at genoptage arbejdet med at dygtiggøre vores interne mentorer og afprøve WHO-5 i forhold til virksomhedspraktikanter. WHO-5 er beskrevet tidligere i rapporten og er en valideret metode til at måle trivsel og livskvalitet. Ønsket er at undersøge, om livskvaliteten hos Diakonissestiftelsens virksomhedspraktikanter øges gennem deres praktikperiode

hos os. Øget livskvalitet efter endt praktikperiode er som supplement til beskæftigelsesgraden et interessant effektmål, da mange af vores virksomhedspraktikanter er borgere allerlængst væk fra arbejdsmarkedet. Så job og uddannelse er ikke altid et realistisk succeskriterium. Disse sårbare borgere har ofte mange forskellige og komplicerede udfordringer, så det at kunne øge deres livskvalitet gennem en praktikperiode vil være et relevant supplement til de succeskriterier, der opstilles af Jobcenter/jobkonsulent.

EFFEKT AF INDSATSEN

	Mål (2022)	2019	2018
Antal virksomhedspraktikanter ²	70	68	68
Antal virksomhedspraktikanter ansat på Diakonissestiftelsen efter praktikforløb	7	5	6
Antal virksomhedspraktikanter ansat i anden virksomhed efter praktikforløb	8	6	7
I alt i beskæftigelse efter praktikforløb på Diakonissestiftelsen	15	11	13
Beskæftigelsesgrad	21 pct.	16 pct.	19 pct.
Samfundsmæssig gevinst ³	2.950.000 kr.	2.165.000 kr.	2.547.000 kr.

2. Tallene er trukket i statistikmodulet i VITAS (Benchmark-modellen). Det er i VITAS, at alle aftaler om virksomhedspraktik indgås med Jobcentrene. Tallene er opgjort for Diakonissestiftelsens samlede virksomhed, dvs. alle institutioner og afdelinger i Gentofte og Frederiksberg. VITAS bliver ikke opdateret med statistik for hele 2020 før senere i 2021. Derfor er det tallene for 2018 og 2019, der er medtaget her.

3. Den samfundsmæssige gevinst er baseret på træk fra densocialeberegner.dk, som Cabi står for. Den samfundsmæssige gevinst fremkommer i sparede overførselsindkomster og øgede skatteindtægter fra det samlede antal virksomhedspraktikanter, der er kommet i beskæftigelse fra en offentlig ressourceforløbsydelse til en gennemsnitlig årlig lønindtægt pr. person på 250.000 kr.

4. Kilde: "Viden om effekter af indsatser for ledige og andre personer på overførselsindkomster", STAR 2018.



Delmål 8.6

Hjælp flere unge i arbejde, uddannelse og træning

Sammenhæng mellem strategi, verdensmål og indikatorer

Bæredygtigheds- aktivitet

Praktikpladser til unge
under uddannelse

Strategisk forankring

#3

Vi er en
eftertragtet arbejdsplads

Bidraget til verdensmål



Anstændige jobs
og økonomisk vækst

Bidraget til SDG-delmål

8.6

Hjælp flere unge
i arbejde, uddannelse
og træning

Bidraget til SDG-delmåls-indikator

8.6.1

Andelen af unge (15-24 år)
der ikke er under uddannelse,
i beskæftigelse eller i træning

Diakonissestiftelsens indikatorer

Antal unge i praktik under
deres uddannelse



#3

Strategisk forankring

Når vi bidrager med praktikpladser til unges uddannelse og træning, giver det positiv effekt for alle parter. Det understøtter vores forretningsstrategiske mål #3, der handler om at være en eftertragtet arbejdsplads, fordi det virker motiverende og inspirerende for vores egne medarbejdere at fungere som mentorer eller uddannelsesvejledere for de unge. Samtidig bruger vi det som afsæt for rekruttering af de dygtigste elever. Praktikpladserne hjælper flere unge i uddannelse og efterfølgende beskæftigelse, hvilket både er en gevinst for de unge selv og for samfundet – og bidrager til SDG delmål 8.6 om at hjælpe flere unge i arbejde, uddannelse og træning.



Hvad gør vi?

Som velfærdsleverandør af ydelser på social- og sundhedsområdet og samtidig beliggende i hovedstadsområdet, er vi udfordret af heftig konkurrence om medarbejdere til ældreplejen, hospice og børneinstitutionerne. Her er der relativt høj personaleomsætning, hvilket udfordrer vores kerneydelser og kerneværdier, fordi vi med høj personaleomsætning mister værdifuld viden, faglighed og kontinuitet.

Derfor er uddannelse og træning af elever en væsentlig opgave, idet der her igennem er mulighed for at knytte eleverne tættere til arbejdspladsen, 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 også i forhold til arbejdsmiljø og sikkerhed på arbejdspladsen. Vi gør en stor indsats for at integrere eleverne i personalegruppen både fagligt og socialt, og vi lægger vægt på, at der sker reel læring og opkvalificering, mens de er hos os.



Risiko og håndtering

I borgerrettede enheder oplæres og instrueres elever og studerende løbende af kliniske vejledere, og der er en tæt dialog og opfølgning gennem deres praktik. Det er med til at minimere risikoen for fejl.



Resultater og mål

Diakonissestiftelsens institutioner har som udgangspunkt ikke indflydelse på, hvor mange elever og studerende, der kommer i praktik i løbet af et år. Det besluttet af den offentlige myndighed. Der er opstillet måltal for de enkelte institutioner om praktikforløb, som en del af kontrakten med myndigheden.



Tabellen medtager samtlige elever og studerende i praktik – også dem, der er over 24 år.

Ud over at bidrage til unges uddannelse og træning gennem praktikpladser på Diakonissestiftelsen, uddanner vi sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter og –hjælpere samt kirke- og kulturmedarbejdere på vores UddannelsesCenter Diakonissestiftelsen.

Praktikken er en del af uddannelsen. Vi arbejder meget med at skabe en god sammenhæng mellem teori og praktik og robusthed hos hver elev/studerende over for de krav, de møder i praktikken.

Frafaldet på vores uddannelsescenter ligger lidt under eller nogenlunde som landsgennemsnittet. Vi kunne ønske os, at det var lavere, men det er i særlig grad et storbyfænomen. Der er mange andre uddannelses tilbud, og derfor er det let at skifte spor. På skoler i et yderområde er der typisk færre uddannelses tilbud og jobmuligheder, så frafaldet der er traditionelt lavere.

Praktikpladser til unge under uddannelse

LÆRLINGE							
Afdeling/område	Antal		Heraf kvinder		Heraf mænd		Uddannelsesinstitution
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
IT-afdelingen	2	1	0	0	2	1	Technical Education Copenhagen
SOSU-HJÆLPERE ELEVER							
Afdeling/område	Antal		Heraf kvinder		Heraf mænd		Uddannelsesinstitution
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
Hjemmeplejen	18	21	17	19	1	2	Uddannelsescenter Diakonissestiftelsen
Søster Sophies Minde	3	7	3	5	0	2	Uddannelsescenter Diakonissestiftelsen
Salem	11	7	8	3	3	4	SOSU H
SOSU-ASSISTENT ELEVER							
Afdeling/område	Antal		Heraf kvinder		Heraf mænd		Uddannelsesinstitution
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
Hjemmeplejen	0	0	0	0	0	0	–
Søster Sophies Minde	8	11	8	9	0	2	Uddannelsescenter Diakonissestiftelsen
Salem	13	7	12	6	1	1	SOSU H
PÆDAGOG-OG PÆDAGOGASSISTENT (PAU) STUDERENDE							
Afdeling/område	Antal		Heraf kvinder		Heraf mænd		Uddannelsesinstitution
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
Børnehuset Louisegården	12	8	6	3	6	5	Københavns Professionshøjskole
Børnehuset Marthagården	2	3	1	2	1	1	Københavns Professionshøjskole
SYGEPLEJERSKE- STUDERENDE							
Afdeling/område	Antal		Heraf kvinder		Heraf mænd		Uddannelsesinstitution
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
Hospice	3	4	3	3	0	1	Uddannelsescenter Diakonissestiftelsen
Søster Sophies Minde	0	2	0	2	0	0	Københavns Professionshøjskole
TOTAL							
Afdeling/område	Antal		Heraf kvinder		Heraf mænd		
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
	72	71	58	53	14	18	



På UC Diakonissestiftelsen er der ansat en fastholdelsesmedarbejder, som arbejder med fastholdelse i overgangen mellem skole og praktik. Vi har stor diversitet og derfor også mange unge med anden etnisk baggrund end dansk. Flere af dem taler kun dansk i skolen og ikke som hverdagssprog uden for skoletiden. For at fastholde dem i uddannelsen har vi øget lærerkræfterne inden for danskundervisningen, så vi træner hverdagsdansk i alle lektioner, også de sundhedsfaglige og i praktikken.

UC Diakonissestiftelsen køber en del genbrug i Loppeshoppen, arbejder med virksomhedspraktikanter fra kanten af arbejdsmarkedet i receptionen og formidler fritidsjob på vores plejehjem og i hjemmeplejen til elever og studerende. Dette har en positiv effekt på fastholdelse i uddannelsen.

Sygeplejestuderende skal på plejehjem

Plejehjemmet Søster Sophies Minde er netop blevet godkendt til at have sygeplejestuderende i praktik. Her skal den nære sygepleje være attraktiv for studerende. Mille Petersen er positivt overrasket.

Læs hele casen her



Delmål 17.17

Effektive partnerskaber mellem offentlige, private og civilsamfund

Sammenhæng mellem strategi, verdensmål og indikatorer

Bæredygtighedsaktivitet

Udvikling af partnerskaber

Strategisk forankring

#4

Vi udvikler vores faglige ydelser i partnerskab med brugere samt private, offentlige aktører og civilsamfundet

Bidraget til verdensmål



Partnerskaber for handling

Bidraget til SDG-delmål

17.17

Der skal opfordres til effektive partnerskaber

Bidraget til SDG-delmåls-indikator

FN har endnu ikke udviklet en metodebeskrivelse til indikatoren

Diakonissestiftelsens indikatorer

- a) Nye velfærdsløsninger
- b) Livskvalitet
- c) Omsætning

Måles tidligst 2021



#4

Strategisk forankring

At udvikle effektive partnerskaber for handling mellem offentlige, private og civilsamfund er et opgør med silo-tænkning og indlejret i hele den måde, Diakonissestiftelsen arbejder på. Vi har siden stiftelsens etablering i 1863 bidraget til udviklingen af det velfærdssamfund, vi kender i dag. Og hele vejen igennem har vi samarbejdet med både offentlige og private, brugere og frivillige kræfter fra civilsamfundet. Vi vælger at arbejde på den måde, fordi vi ved, at vi sammen med andre aktører på tværs af sektorer og faglighed udvikler bedre og mere effektive løsninger og tilbud. Derfor er det også et mål i vores samlede forretningsstrategi, at vi udvikler vores faglige ydelser i partnerskab med brugere samt private, offentlige aktører og civilsamfundet (#4). På den måde bidrager vi også til SDG delmål 17.17.



Hvad gør vi?

Diakonissestiftelsen har mange samarbejdspartnere og partnerskaber på vores forskellige ydelsesområder. Det er naturligvis ikke alle partnerskaber, der er relevante at beskrive i bæredygtighedsrapporten. I bæredygtighedsrapporten har vi fokus på de partnerskaber, der bidrager til bæredygtighedsstrategien, og som er væsentlige for både forretning og interesser.

I bæredygtighedsrapporten for 2019 beskrev vi vores initiativ omkring samskabelse med sårbare unge, der føler sig ensomme, isolerede og ofte kæmper med psykisk udsathed i form af stress, angst, depressioner og lignende. Det er en væsentlig samfundsmæssig udfordring, der mangler metoder og løsninger på. Derfor arbejder vi videre med initiativet.

I starten af 2020 kom vi godt i gang med planlægningen af et 100 dages innovationssprint sammen med udvalgte eksterne partnere, men – som med så meget andet – blev corona en show-stopper for forløbet. Innovationssprintet er derfor udsat til start juni 2021, hvor vi håber, vi har mulighed for at samle en række aktører fysisk til bootcamps og efterfølgende workshops. Målet er at stå klar med en fondsansøgning og rejse midler til at igangsætte etablering af et nyt tilbud i 2022.

Projektet angriber den udfordring, at velfærdssamfundets standardiserede tilbud til unge ikke afhjælper den enkelte unges individuelle og komplekse udfordringer. Ambitionen med projektet er at skabe et sted sammen med de unge, hvor den enkelte unge vokser, skaber sit fundament og får livsmod gennem fællesskaber. Desuden er vores ambition at skabe en model for økonomisk bæredygtighed for det nye tilbud, vi udvikler.



Resultater og mål

Tal fra såvel Danske Kommuner som Danmarks Statistik viser, at antallet af mennesker på 80+ forventes at være fordoblet i år 2030. Det betyder et behov for yderligere 35.000 plejeboliger. Denne samfundsudfordring har Diakonissestiftelsen og PensionDanmark indgået et partnerskab om at bidrage til at løse.

I 2020 indgik PensionDanmark og Diakonissestiftelsen et nyt partnerskab om at opføre og drive friplejehjem. Parterne ønsker at samarbejde med interesserede kommuner om at etablere friplejehjem, hvor PensionDanmark byder ind med kompetence på at udvikle og bygge, og Diakonissestiftelsen byder ind med kvalitet i plejen.



Alle friplejeprojekter opføres i overensstemmelse med PensionDanmarks bæredygtighedsprogram og ventes DGNB-bæredygtighedscertificeret i kategorien Guld.

Samtidig med opførelsen af plejeboliger åbner partnerskabet for muligheden af at etablere et antal seniorboliger og tilbyde seniorfællesskaber, der understøtter livskvalitet og tryghed for den enkelte. Her har Diakonissestiftelsen gode erfaringer med at udvikle seniorboliger med indbygget fællesskab.

Partnerskabet bidrager således både til at løse en samfundsmæssig opgave og skaber samtidig sundhed og livskvalitet for seniorer.

I Gentofte har Hvide og Gule Hus samarbejdet med Center for Netværk i Gentofte Kommune om Ungehuset (et tilbud til mennesker med erhvervet hjerneskade). Hver mandag kl. 16-20 er tilegnet gruppen af unge mellem 18 og 29 år, som har behov for at få udvidet deres sociale netværk. De unge bliver interviewet om deres interesser, når de kommer første gang og er selv med til at vælge indhold og aktiviteter i deres fællesskab. En del handler om motion og sunde madvaner, men også computerspil og andet samvær bliver prioriteret.

Nyt fællesskab byder sårbare unge indenfor

Mandag aften i Sundhedscenter Hvide Hus er tilegnet unge i alderen 18-29 år. Her kan de spise sund aftensmad, spille spil, slå på sandsækken, eller hvad de nu har lyst til. For de unge er selv med til at bestemme, hvad der skal være i deres fællesskab.

Læs hele casen her





Vores medarbejdere

Trivsel og rettigheder



I relation til vores medarbejdere arbejder vi med følgende verdensmål:

5 LIGESTILLING MELLEM KØNNENE



Delmål 5.5

Kvinder skal sikres fuld og effektiv deltagelse og lige muligheder for lederskab på alle niveauer i beslutningsprocesser inden for politik, økonomi og det offentlige liv.

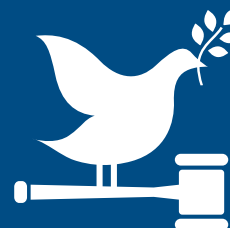
8 ANSTÆNDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST



Delmål 8.8

Beskyt arbejdstagerrettigheder og skab sikre arbejdsmiljøer.

16 FRED, RETFÆRDIGHED OG STÆRKE INSTITUTIONER



Delmål 16.5

Reducer korruption og bestikkelse i betydelig grad.



Delmål 5.5

Kvinder skal deltage fuldt ud i ledelse og beslutningstagelse

Sammenhæng mellem strategi, verdensmål og indikatorer

Bæredygtigheds-aktivitet

Kønsdiversitet
i ledelsen

Strategisk forankring

#3

Vi er en
eftertragtet arbejdsplads

Bidraget til verdensmål



Ligestilling
mellem kønnene

Bidraget til SDG-delmål

5.5

Kvinder skal deltage
fuldt ud i ledelse og
beslutningstagelse

Bidraget til SDG-delmåls-indikator

5.5.2

Andel af kvinder
i ledelse

Diakonissestiftelsens indikatorer

Ligelig kønsmæssig
fordeling i ledelsen svarende
til 40pct./60pct.



#3

Strategisk forankring

Kronprinsesse Louise oprettede i 1863 Fonden Den danske Diakonissestiftelse med formål om at uddanne unge kvinder til at blive diakonisser med mulighed for selvforsørgelse og at yde pleje og omsorg til syge, fattige og andre nødlidende. Diakonissestiftelsens primære kerneydelser er inden for sundhed, pleje og omsorg, palliation og undervisning, hvilket er brancher med en overvægt af kvinder. Diakonissestiftelsen har således historisk set været en organisation og arbejdsplads med en overvægt af kvinder, hvilket vi fortsat er.

FN's Verdensmål 5 handler om ligestilling mellem kønnene og består blandt andet af delmål 5.5, som beskriver, at kvinder skal sikres fuld og effektiv deltagelse og lige muligheder for lederskab på alle niveauer af beslutningstagelse inden for politik, økonomi og det offentlige liv. Delmålsindikatoren måler på andelen af kvinder i ledelse, hvor vi på Diakonissestiftelsen ligger relativt højt.

Diakonissestiftelsens ambition er at have diversitet i ledelsen, tilpasset strategi og forretning. Diversitet i forhold til køn, kompetencer, alder, uddannelse og erfaring betragtes som en styrke, der kan bidrage positivt til fondens udvikling, nytænkning, robusthed samt opfyldelse af fastlagte strategier og planer.

Mangfoldighed og kønsmæssig diversitet understøtter strategiens mål om at skabe en eftertragtet arbejdsplads (#3). De nye generationer går målbevidst efter arbejdspladser med diversitet og inklusion, da det skaber bedre arbejdspladser⁵. Bred diversitet skaber de bedste løsninger, tiltrækker kommende generationers medarbejdere, afspejler vores kunder og samfundet og giver den bedste forretning.



Hvad gør vi?

I 2020 opstillede bestyrelsen måltal for den kønsmæssige sammensætning i bestyrelsen og ledelse (40/60 fordeling) og formulerede politik for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen på Diakonissestiftelsen. Politikken indeholdende måltal og politik er tilgængelig på hjemmesiden.



Risiko og håndtering

Risikoen er, at vi ikke kan tiltrække de rigtige kompetencer i overensstemmelse med politikken og dermed opnå vores mål om kønsdiversitet i bestyrelse og øvrige ledelseslag. Vi vurderer årligt om tiltagene har den ønskede effekt og tilpasser efter behov.

5. Diversitet brings new talent into the organisation, CBS og ISS white paper, 2018





Resultater og mål

Nedenstående er Diakonissestiftelsens redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen jf. Årsregnskabslovens § 99 b.

Diakonissestiftelsens mål er, at der senest 31. december 2023 er en ligelig kønsmæssig fordeling (dvs. 40/60 fordeling) i bestyrelse og øvrige ledelsesniveauer.

FORDELINGEN MELLER KØNNENE PÅ DE TRE ØVERSTE LEDELSESNIVEAUER 31. DECEMBER 2020

Ledelsesniveau	Kvinder pct.		Mænd pct.	
	2019	2020	2019	2020
Bestyrelse ekskl. de medarbejdervalgte medlemmer, N=8	25	25	75	75
Direktion, N=2	50	50	50	50
Øvrige ledelsesniveauer – Enhedsledere, N=17	62	65	38	35
Måltal 2030	40 pct. / 60 pct. fordeling mellem kønnene			

I 2020 er fordelingen mellem kvinder og mænd i bestyrelsen uændret sammenlignet med 2019.

Udregning af kønsfordelingen i bestyrelsen omfatter de vedtægtsbestemte medlemmer⁶. Derfor indgår de medarbejdervalgte medlemmer af bestyrelsen ikke i beregningen. De fire medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er alle kvinder. Hvis disse blev medregnet, var der således en 50/50 fordeling i bestyrelsen.

Der er valg til bestyrelsen i 2021. Når der måtte blive en vakant plads i bestyrelsen, vil bestyrelsens kønsmæssige sammensætning naturligt indgå i overvejelserne om valg af kandidat.

Direktionen opfyldte en kønsmæssigt ligelig fordeling i 2019, hvilket er uændret i 2020.

Ved øvrige ledelsesniveauer forstås de øverste ansvarlige for Diakonissestiftelsens enheder. I 2020 er der sket en ledelsesmæssig ændring, idet udlejningschefen er blevet enhedsleder. Udlejningschefen er en kvinde, hvilket forklarer ændringen i den kønsmæssige fordeling fra 2019 til 2020 på 3 procentpoint. På dette ledelsesniveau skal andelen af mandlige ledere øges for at møde målet om 40 pct./60 pct. fordeling i 2023.

I 2021 fortsættes arbejdet med implementering af politik for den kønsmæssige sammensætning for de øvrige ledelsesniveauer på Diakonissestiftelsen, så målet om ligelig kønsmæssig fordeling svarende til 40/60 kan opnås i 2023.

Politikken findes på hjemmesiden under 'Bæredygtighed': www.diaconissestiftelsen.dk/baeredygtighed

6. jf. Erhvervsstyrelsens Vejledning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og afrapportering herom.



Delmål 8.8

Beskyt arbejdstagerrettigheder og skab sikre arbejdsmiljøer

Sammenhæng mellem strategi, verdensmål og indikatorer

Bæredygtighedsaktivitet

Sikker og sund arbejdsplads

Strategisk forankring

#3

Vi er en eftertragtet arbejdsplads

Bidraget til verdensmål



Anstændige jobs og økonomisk vækst

Bidraget til SDG-delmål

8.8

Beskyt arbejdstagerrettigheder og skab sikre arbejdsmiljøer

Bidraget til SDG-delmåls-indikator

8.8.1

Hyppighed af dødelige og ikke-dødelige arbejdsulykker fordelt på køn og migrationsstatus

Diakonissestiftelsens indikatorer

- a) Fuldtidsarbejdsstyrke
- b) Medarbejderomsætningshastighed
- c) Sygefravær
- d) Trivsel
- e) Arbejdsulykker med fravær



#3

Strategisk forankring

For at være en eftertragtet arbejdsplads, som er forretningsstrategiens #3, skal vi have et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der motiverer, engagerer og skaber mening for vores medarbejdere. Hvis vi ikke skaber en eftertragtet arbejdsplads, kan vi hverken rekruttere eller fastholde den kvalificerede arbejdskraft, der er nødvendig for, at vi kan drive vores tilbud og aktiviteter.

Arbejdet med at sikre en eftertragtet arbejdsplads bidrager desuden til delmål 8.8, der handler om at beskytte arbejdstagerrettigheder og om at skabe sikre arbejdsmiljøer. På Diakonissestiftelsen måler vi på fuldtidsarbejdsstyrke, medarbejderomsætningshastighed, sygefravær, trivsel og antallet af arbejdsulykker med fravær.



Hvad gør vi?

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 i Arbejdsmiljøorganisationen løbende udvikler deres kompetencer, så vi kan imødekomme de udfordringer og opgaver, vi står overfor.

Vi gennemfører lovpligtige arbejdspladsvurderinger (APV) minimum hvert 3. år og i 2020 gennemførte Arbejdsmiljøudvalget en trivselsundersøgelse blandt alle medarbejdere. Trivselsundersøgelsen gennemføres årligt og skal supplere vores APV'er, så vi løbende monitorerer vores arbejdsmiljø og kan sætte ind med korrigerende handlinger, hvor det er nødvendigt.

Vi arbejder løbende med at nedbringe sygefraværet i de enkelte afdelinger, så vi forebygger overbelastning og mistrivsel blandt de medarbejdere, der er tilbage på arbejdspladsen og ofte skal løfte ekstra, når der er fravær. I 2020 har sygefraværet været højere end normalt pga. corona. I 2020 har indsatsen for at nedbringe sygefraværet derfor særligt handlet om smittebegrænsning og -forebyggelse, ud over det "almindelige", påvirkelige sygefravær, som vi har faste procedurer for.

Vi skal fortsat arbejde med at skabe god trivsel på Diakonissestiftelsen. Fokusområde for Arbejdsmiljøorganisationen i 2020 var "Trivsel og fastholdelse", og der er bl.a. arbejdet med følgende:

- Implementering af nyt rekrutteringssystem
- Onboarding og fastholdelse
- Trivselsmåling





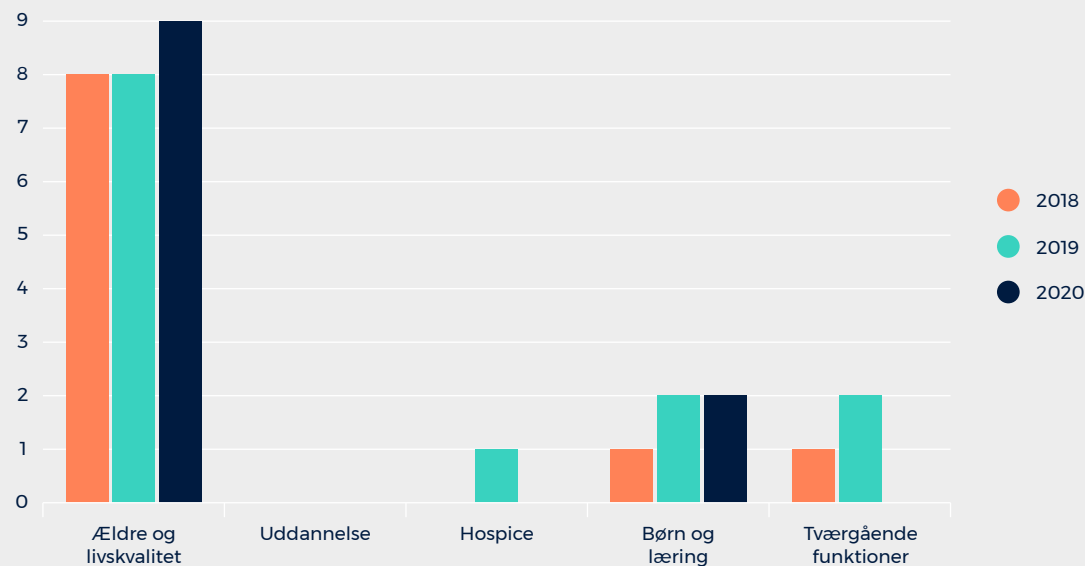
Risiko og håndtering

En analyse af hændelsesforløb og skadestype for arbejdsulykker med sygefravær i mere end én dag ud over tilskadekomstdagen viser, at forstuvninger og forstrækninger (typisk ved akut overbelastning såsom fald eller løft, skub, træk og forflytninger) er den hyppigste årsag til ulykker med sygefravær. De næsthypigste årsager er hhv. vold og smitte med COVID-19.

Medarbejdere i forretningsområdet Ældre og livskvalitet er mest udsat for risiko i arbejdet. Derfor er indsatsen med at forebygge arbejdsulykker, herunder vold og trusler om vold, en afgørende del af kompetenceudviklingen i Ældre og livskvalitet, og det vil fortsat have stort fokus.



Antal arbejdsulykker med sygefravær 2018-2020*



*Antal arbejdsulykker med sygefravær i mere end én dag fordelt på forretningsområder. N=13 (2019).





Resultater og mål

Vi har i 2020 udviklet og kvalificeret data og beregning af fuldtidsarbejdsstyrke (FTE) og medarbejderomsætningshastighed.

Tallene for fuldtidsarbejdsstyrke (FTE) indeholder nu egne måneds- og timelønnede medarbejdere samt eksterne vikarer for både 2019 og 2020. I Rapporten for 2019 indeholdt FTE-tallet ikke eksterne vikarer.

Vi har i 2020 valgt en anden beregningsmetode af medarbejderomsætningshastigheden, end den vi brugte i 2019. Tallet for 2019 er korrigeret i forhold til den nye beregningsmetode, så tallene er sammenlignelige. Tallene viser, at vi i 2020 har haft en mindre medarbejderomsætningshastighed end i 2019. En medarbejderomsætningshastighed på 24 pct. i 2020 betyder, at vi har været i stand til at fastholde 76 pct. af vores medarbejdere i årets løb. Det er afgørende for kvaliteten i vores kerneydelser, at vi er gode til at fastholde medarbejdere og deres viden og kunnen.

Som måltal for medarbejderomsætning har Arbejdsmiljøudvalget fastsat, at medarbejderomsætningen ikke må overstige 24 pct. i 2022, hvilket er samme niveau som i 2020.

INDIKATORER PÅ ARBEJDSMILJØ OG TRIVSEL

	Mål (2022)	2020	2019
Fuldtidsarbejdsstyrke ⁷ (FTE)	400	401	391
Medarbejderomsætningshastighed ⁸	24 pct.	24 pct.	26 pct.
Sygefravær (dage)	12	13,5	12,8
Trivsel (ud af 5 mulige) ⁹	4,1	4,1	4,1
Arbejdsulykker med fravær	10	11	13

7. Fuldtidsarbejdsstyrke (FTE) indeholder egne måneds- og timelønnede medarbejdere samt eksterne vikarer for både 2019 og 2020.

8. Medarbejderomsætningshastighed er beregnet ift. FTE (opgjort ud fra ATP-metoden), som følger anbefalingerne til ESC-data. Tallet indeholder dog ikke fratrædelser pga. tidsbegrænsede ansættelser, herunder timelønnede fratrædelser.

9. Trivselsscoren er dannet ud fra spørgsmålet: "I hvor høj grad er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?" Scoren er 1 = I meget ringe grad og 5 = I meget høj grad



For at understøtte AMO's fokusområde "Trivsel og fastholdelse" arbejder vi bl.a. med bedre introduktion af nye medarbejdere. I forhold til onboarding og fastholdelse er der i 2020 arbejdet med at tilrettelægge den første tid, hvor nye ledere er hos os. Målet er, at vi hurtigst muligt får nyansatte godt med ombord og formår at fastholde vores medarbejdere, så længe det giver mening. I 2020 har vores arbejde med dette dog været væsentligt udfordret pga. corona.

I 2020 har vi besluttet at anvende et elektronisk rekrutteringssystem. Tidligere har vi modtaget og håndteret ansøgninger mv. via mail. I første omgang bruger fire af Diakonissestiftelsens afdelinger (Hjemmeplejen, Hospice samt plejehjemmene Salem og Søster Sophies Minde) systemet i deres rekruttering. Udbyttet er bl.a. reduceret administration, lavere medarbejderomsætning og forbedret employer branding. Sammen med øget fokus på introduktion af nyansatte tror vi på, at vi kan nedbringe medarbejderomsætningshastigheden yderligere frem mod 2022.

Sygefraværet udgør i 2020 13,5 sygefraværdsdage pr. fuldtidsmedarbejder, hvilket er en lille stigning i forhold til 2019, hvor sygefraværet udgjorde 12,8 sygefraværdsdage pr. fuldtidsansat. Stigningen i fraværet skyldes corona og corona-relateret sygdom.



Hvad er sundhed?

Sundhed gennem arbejdsglæde, gennem længsel og gennem balance i livet. Sundhed er mange ting og betyder ofte noget individuelt for det enkelte menneske. Fire medarbejdere fortæller, hvad sundhed betyder for dem, og hvad de gør for deres brugeres sundhed.

Læs hele casen her



Tal fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor¹⁰ viser, at der i 2019 var 13,4 sygefraværdsdage pr. fuldtidsbeskæftiget i landets kommuner og regioner, som Diakonissestiftelsens sygefravær således fortsat ligger på niveau med. En ubekendt ift. sygefraværet er fortsat COVID-19. Vi kan ikke på nuværende tidspunkt sige, hvor stor betydning det får for sygefraværet i 2021.

I 2020 var svarprocenten i trivselsundersøgelsen på 72 pct. Set i forhold til svarprocenten på 85 pct. i 2019, er der sket et markant fald, men det kan skyldes et øget arbejdspress og dermed manglende tid til at besvare trivselsmålingen pga. situationen omkring COVID-19.

Den generelle trivselsscore i 2020 er på 4,1 ud af 5 mulige på spørgsmålet "I hvor høj grad er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?". Det er overraskende og flot, at vi gennem et år med overbelastning pga. COVID-19 alligevel ligger på præcis samme trivselsniveau som i 2019.

Arbejdsmiljøudvalget har som måltal for trivselsmålingen fastsat, at trivselsscoren skal være mindst 4,1 i 2022, hvilket er samme niveau som i 2019 og 2020. I vurderingen heraf er vi opmærksomme på betydningen af den lavere svarprocent og mulighed for bias.

I 2020 spurgte vi medarbejderne i trivselsundersøgelsen om deres holdning til Diakonissestiftelsen som arbejdsplads. Her svarer over halvdelen (56 pct.), at de er stolte af deres arbejdsplads og gerne fortæller om den, hvilket er en stigning på 0,3 pct. set i forhold til 2019. Endvidere svarer 36 pct., at de er glade for deres job.

Som det fremgår af diagrammet på side 31, ligger antallet af arbejdsulykker med sygefravær stort set på samme niveau som det foregående år. Vi arbejder kontinuerligt på at nedbringe antallet af arbejdsulykker på Diakonissestiftelsen. Arbejdsmiljøudvalget har fastsat, at målet er, at vi i 2022 igen har nedbragt antallet af arbejdsulykker til 10, som det var i 2018.

Siden 2018 har vi arbejdet systematisk med registrering og forebyggelse af nærved-ulykker, dvs. arbejdsulykker, hvor der ikke skete skade/ulykke, men hvor der var lige ved at ske skade/ulykke. Der er udarbejdet interne procedurer for digital registrering af nærved-ulykker og gennemført kampagnen: "God sikkerhedskultur er noget, vi skaber sammen. Lad ikke din nærved-ulykke blive din kollegas ulykke!"

I 2020 er der registreret fire nærved-ulykker, som alle er tilløb til snubleulykker. I 2019 blev der registreret 16 nærved-ulykker. Faldet i antallet af registreringer tolkes som et behov for at øge kendskabet til registrering af nærved-ulykker i organisationen. Derfor vil vi gentage kampagnen "God sikkerhedskultur er noget, vi skaber sammen. Lad ikke din nærved-ulykke blive din kollegas ulykke!" i løbet af foråret 2021.

10. Tallet for sygefravær for hele 2020 er endnu ikke tilgængeligt på Kommunernes Løndatakontor.

Delmål 16.5

Reducer korrupsion og bestikkelse i betydelig grad

Sammenhæng mellem strategi, verdensmål og indikatorer

Bæredygtigheds-aktivitet

Beskyttelse af rettigheder og bekæmpelse af korrupsion

Strategisk forankring

#3

Vi er en eftertragtet arbejdsplads

Bidraget til verdensmål



Fred, retfærdighed og stærke institutioner

Bidraget til SDG-delmål

16.5

Reducer korrupsion og bestikkelse i betydelig grad

Bidraget til SDG-delmåls-indikator

16.5.2

Bestikkelse virksomheder – offentligt ansat

Diakonissestiftelsens indikatorer

Ingen valgt



#3

Strategisk forankring

En af Diakonissestiftelsens kerneværdier er ordentlighed. Derfor er god forretningsetik en helt naturlig del af at være en eftertragtet arbejdsplads, der tager sit samfundsmæssige og sociale ansvar alvorligt. Vi arbejder på at beskytte rettigheder og bekæmpe korruption og bestikkelse.



Hvad gør vi?

Diakonissestiftelsens værdigrundlag baserer sig på et menneskesyn, hvor alle er ligeværdige og altid skal behandles med ordentlighed og respekt. Derfor beskytter vi menneskerettigheder og arbejder blandt andet med arbejdstagerrettigheder, diversitet og mod forskelsbehandling. Vi har en inkluderende adfærd og er ikke-diskriminerende ift. køn, etnicitet, nationalitet, tro, seksuel overbevisning m.v.

For at sikre menneskerettigheder har vi indarbejdet sociale klausuler i forbindelse med udbud af byggeopgaver. De sociale klausuler indeholder bl.a. krav om følgende:

- At leverandør og dennes underleverandører overholder grundlæggende ILO-konventioner
- At leverandør og dennes underleverandører sikrer løn, arbejdstid og andre arbejdsvilkår, der svarer til de kollektive overenskomster
- At leverandør og dennes underleverandører orienterer ansatte om de gældende arbejdsvilkår

Hvis byggeprojektet er tilstrækkeligt stort, stiller vi endvidere krav om anvendelse af praktikanter under deres uddannelse.

I forhold til korruption, bestikkelse, 'smørelse' eller anden form for favorisering af bestemte personer, grupper eller samarbejdspartnere er der nul-tolerance. I 2021 forventer vi at godkende og implementere forretningsetiske regler for dette.

I forhold til beskyttelse af persondata er GDPR-compliance en del af Diakonissestiftelsens strategiske mål. Diakonissestiftelsen har siden begyndelsen af 2018 haft en intern databeskyttelsesrådgiver, DPO, der ud over at overvåge at reglerne bliver overholdt også løbende rådgiver og vejleder direktion, ledere og medarbejdere i håndtering af GDPR-reglerne.



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 korruption 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 2020 ikke oplevet overtrædelser af menneskerettigheder og vi vil fortsætte med at have fokus på dette.

Diakonissestiftelsen behandler både almindelige og følsomme personoplysninger. Diakonissestiftelsen arbejder risikobaseret og foretager løbende konkrete vurderinger af, om der er foretaget passende tekniske og organisatoriske sikkerhedsforanstaltninger i forhold til at mindske eller helt eliminere risikoen for de registreredes rettigheder.





Resultater og mål

I 2020 har vi udarbejdet en politik mod sexisme, som implementeres i organisationen via arbejdsmiljøorganisationen og de lokale MED-udvalg i 2021. I 2020 har vi ligeledes taget første spadestik til en whistleblower-ordning, som vi forventer at implementere i 2021.

Vi arbejder løbende med at sikre GDPR-compliance på baggrund af en risikovurdering, der identificerer, analyserer og vurderer nuværende og fremtidige sikkerhedsrisici i forhold til beskyttelsen af persondata.



Vores miljø og klima

Diakonissestiftelsens miljømæssige ansvar



Vores miljø og klimamæssige aktiviteter i 2020 har bidraget til følgende verdensmål:

6 RENT VAND OG SANITET



Delmål 6.4

Gør vandforbruget effektivt og sikr forsyningen af ferskvand.

7 BÆREDYGTIG ENERGI



Delmål 7.3

Forbedringen af energi-effektiviteten skal fordobles.

9 INDUSTRI, INNOVATION OG INFRASTRUKTUR



Delmål 9.4

Opgrader alle industrier og infrastrukturer for bæredygtighed.

12 ANSVARLIGT FORBRUG OG PRODUKTION



Delmål 12.3

Halver det globale madspild per person.

Delmål 12.5

Reducer affaldsmængden betydeligt.



Delmål 6.4, 7.3, 9.4, 12.3, 12.5

Sammenhæng mellem strategi, verdensmål og indikatorer



#2

#3

Strategisk forankring

Effektivt og bæredygtigt ressourceforbrug og mindre klimabelastning. Mere genanvendelse og mindre madspild. Det er alt sammen temaer, der optager vores centrale interessenter og samarbejdspartnere, herunder medarbejdere, frivillige, elever og studerende, lejere, investorer og offentlige myndigheder. Bæredygtighed er i dag efterspurgt, forventet og et centralt konkurrenceparameter for forretningsmæssig vækst og sikring af de nødvendige kompetencer i organisationen ved at være eftertragtet som arbejdsplads.



Hvad gør vi?

Diakonissestiftelsen har en omfattende bygningsmasse på 45.000 kvadratmeter. Siden 2014 har Diakonissestiftelsen arbejdet systematisk med bygningsrenovering og -vedligehold. Der sker således en massiv investering i at vedligeholde bygningerne. Ligeledes er udlejning vores største selvstændige kilde til indtjening. Når vi kigger på vores aftryk på klima og miljø er bygningsdriften derfor vores væsentligste fokusområde.



Bæredygtigt plejehjemskøkken hædret med pris

Diakonissestiftelsens interne Bæredygtighedspris er uddelt for første gang til Elin Sloth Blemholt, som er ledende økonoma på Plejehjemmet Salem. Hun får prisen for sin indsats for at omstille køkkenet på Salem til mere bæredygtig madlavning.

[Læs hele casen her](#)





I 2020 er arbejdet med energirenovering og vandbesparelsesprojekter fortsat. Det nedbringer løbende vores CO₂-udledning fra el-, vand- og varmemeforbrug.

I 2020 har vi endvidere undersøgt muligheden for at styrke den grønne profil med vindstrøm fra vores el-leverandør EWII, som via 53 vindmøller i Danmark, Sverige og Tyskland bidrager med en mere klimavenlig energiproduktion. Modellen implementeres i 2021 og forventes at give en CO₂-besparelse på omkring 48 pct. årligt.

I 2020 har Salem arbejdet med at gøre køkkendriften grønnere og mindske madspild, og Emmauskirken er certificeret som Grøn Kirke.



Risiko og håndtering

Den primære udlejning er baseret på kontordrift, dag- og enkelte døgninstitutioner samt almindelige boliger. Hvis sammensætningen af udlejningsporteføljen ændres væsentligt, kan det få betydning for vores resourceforbrug, affaldsmængde og klimabelastning. En sådan ændring ligger ikke i kortene på nuværende tidspunkt.



Emmauskirken på den grønne gren

En bæredygtig tilgang i både ord og handling sætter Diakonissestiftelsens Emmauskirke på Danske Kirkers Råds liste over medlemmer af 'Grøn Kirke'. Vi har et særligt ansvar for skaberværket, siger en af kirkens præster.

[Læs hele casen her](#)





Resultater og mål

Det overordnede mål er at opnå 2 pct. reduktion af CO₂-udledning og vandforbrug i 2022 på driftsoptimeringer sammenlignet med baseline i 2019, svarende til ca. 20 tons CO₂ og 353 m³ vand.

Forbrug og belastning i 2020 har været anderledes end normalt på grund af corona-pandemien, som har haft en større indvirkning på, hvor meget aktivitet der har været i ejendommene og dermed forbruget af el, varme og vand.

Driftsoptimeringerne, der gennemføres i 2021 og 2022 for at reducere energiforbruget, er fx LED-renovering og udskiftning af vinduer. Vandforbruget reduceres løbende ved udskiftning af vandarmaturer og toiletter.

I 2021 tilkøbes vindstrøm til vores el-aftale med Ewii, hvilket reducerer vores CO₂-belastning med 48 pct. Sammen med de 2 pct. driftsoptimeringer er målet en CO₂-reduktion på 50 pct. i 2022 i forhold til 2019, der er vores baseline.

EMISSION OG FORBRUG

Miljødata	Vindstrøm EWII vindmøller Mål 2022	Driftsoptimeringer Mål 2022	2020	2019
El ¹¹	1.356 MWh	1.356 MWh	1.288 MWh	1.406 MWh
Varme ¹²	4.771 MWh	4.771 MWh	4.772 MWh	4.821 MWh
Energiforbrug i alt ¹³	22.056 GJ	22.055 GJ	21.815 GJ	22.415 GJ
CO ₂ e, scope 2 ¹⁴	443 t	840 t	819 t	859 t
Vedvarende energiandel ¹⁵	22 pct.	0,24 pct.	0,24 pct.	0,24 pct.
Vandforbrug	–	17.282 m ³	15.372 m ³	17.635 m ³
CO ₂ -reduktion	48 pct.	2 pct.		

11. El er målt på Diakonissestiftelsens enheder på Frederiksberg og medtager ikke tal for enheder i Gentofte.

12. Varmeforbruget er graddagekorrigeret og medtaget for Diakonissestiftelsens enheder på Frederiksberg og medtager ikke tal for enheder i Gentofte.

13. Summen af el og varme i MWh omregnet til Gigajoule.

14. CO₂e er forkortelsen for CO₂ ækvivalenter, som beregnes efter følgende formel: Elforbrug-vedvarende energi*CO₂e+varmeforbrug*CO₂e. Der er anvendt klimakorrigerede gns. CO₂e faktorer fra Energistyrelsen, for at vise et billede af den underliggende tendens for Diakonissestiftelsen.

15. Der er ca. 100 m² solcellepaneler på hospice, der svarer til en vedvarende energiandel på 0,24 pct.. Al produceret solcellestrøm indregnes som forbrug. Ved tilslutning til Vindstrømsaftale med EWII kan vedvarende energiandel øges fra 0,24 pct. til 22 pct..



Affald og genanvendelse



Hvad gør vi?

På Diakonissestiftelsen har vi sorteret affald i mange år – også før det blev lovpligtigt. Vi sorterer i dag affaldet i en lang række fraktioner, hvilket giver størst mulig genanvendelse.

Som på alle øvrige områder har corona-situationen i 2020 påvirket vores affaldsmængde. Derfor er der visse affaldstyper, hvor der er mindre affald end normalt – og andre steder er der produceret mere.

Eksempelvis har den omfattende omlægning til digitale platforme og hjemmearbejde i mange enheder krævet store udskiftninger af IT-udstyr. Elektronik bliver hurtigt udskiftet i dag og bliver ikke repareret. Det har øget mængden af elektriske og elektroniske produkter betydeligt.

Stigningen i papiraffald skyldes større oprydning i vores papirarkiv samt at Loppeshoppen modtager væsentligt flere bøger, end det er muligt at sælge.



De bøger, der ikke kan sælges, kasseres som papiraffald. I corona-perioden har folk haft tid til at rydde op, og det har resulteret i rigtig mange donationer. Tendensen forventes at fortsætte frem mod 2022.

Stigningen i andet genanvendeligt affald frem mod 2022 skyldes forøget aktivitet generelt, bl.a. i forhold til flere bygge- og renoveringsprojekter. Det betyder, at boliginventar og hårde hvidevarer udskiftes – sidstnævnte til bedre energiklasser. →

AFFALD

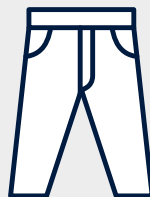
Miljødata	Mål 2022	2020	2019	Bemærkninger ift. mål 2022
Forbrændingseget (stort og småt)	4,23 t	1,34 t	4,23 t	Ingen ændringer ift. baseline 2019
Bølgepap	12,11 t	6,30 t	9,69 t	Forøgelse med 25 pct. ift. 2019 pga. mere pap/bedre sortering
Papir	47,19 t	37,75 t	12,96 t	Forøgelse med 25 pct. ift. 2020 pga. forventet øget mængde papir/bøger fra arkiv og Loppeshop
Flasker og glas	3,20 t	1,98 t	3,20 t	Ingen ændringer ift. baseline 2019
LDPE (transportemballagefolie)	1,08 t	0,40 t	1,08 t	Ingen ændringer ift. baseline 2019
Andet genanvendelig	32,25 t	25,80 t	22,95 t	Forøgelse med 25 pct. ift. 2020, hvor mængden trods corona har virket retvisende
Elektriske og elektroniske produkter	37,50 t	30,00 t	17,45 t	Forøgelse med 25 pct. ift. 2020 pga. forventet øget el-affald grundet oprydning/udskiftning af gammelt udstyr
Affald i alt	133,32 t	103,57 t	71,55 t	



Loppeshoppen

I vores genbrugsbutikker Loppeshoppen og Loppeshoppens kreative værksteder arbejder vi cirkulært med materialer (donationer fra private i form af tøj, fodtøj og boligtilbehør), der ellers ville ende som affald. Her er 'brug og smid væk' erstattet af genbrug og genanvendelse, så produkter anvendes flere gange eller materialerne bliver brugt i nye produkter. Ved at give produkter og materialer længere levetid, belaster vi miljø og klima mindre.

Loppeshoppens primære formål er at drive 'direkte genbrug' med salg af genbrug til private, hvor overskuddet går til Diakonissestiftelsens sociale arbejde med ensomme og udsatte. Materiale, der ikke kan videresælges direkte, anvendes delvist i Loppeshoppens Værksteder til redesign, som efterfølgende sælges videre i butikkerne.



Redesign

De frivillige i Loppeshoppens værksteder laver redesign ved eksempelvis sy en taske ud af et par slidte og hullede jeans eller sy kjoler ud af gamle skjorter.

Downcycling

Loppeshoppen bidrager til down-cycling via donationssamarbejde med Røde Kors, hvor materialer og affald bliver nedbrudt, før de bliver genbrugt til andre produkter.



Loppeshoppens partnerskaber

Loppeshoppen arbejder også med genbrug og genanvendelse gennem partnerskaber med Røde Kors og Plyssky.

Plysskys mål er at genbruge de store mængder af brugte tekstiler, som allerede er produceret. Plyssky henter tekstiler i Loppeshoppens containere, inden disse afhentes af Røde Kors. Tøjet klippes op og genanvendes til klude, vatrondeller, mundbind, stofposer og andre produkter til hjemmet. Plyssky får Loppeshoppens kasserede materialer gratis.

Røde Kors afhenter på ugentlig basis tøj og tekstiler, der ikke er salgbare i Loppeshoppen. Alt det afhentede tøj fra Loppeshoppen sendes direkte videre til sortering og genanvendelse i udlandet. Sidste led er genanvendelse i tekstilmøller til opkradsning til for eksempel møbelpolstring, fyld i bilsæder og husisolering. Røde Kors vurderer, at der er et minimalt spild i denne proces. Loppeshoppen donerer materialerne til Røde Kors uden beregning.

Tidligere havnede overskudsmaterialer fra Loppeshoppen på affaldsstationen og til forbrænding. Med donationssamarbejderne sikrer vi større genanvendelse, så tekstiler og boligtilbehør får et længere liv og miljøet belastes mindre.

Donationer til Røde Kors har været mindre i 2020 på grund af corona-pandemien, der lukkede butikkerne ned i to måneder.

I 2020 har Loppeshoppen doneret 24,4 ton tekstiler til Røde Kors til genanvendelse. Det har sparet miljøet for en estimeret CO₂ belastning på 304 ton, idet tekstilerne ellers ville være havnet på forbrændingen.

BEREGNING¹⁶ AF CO₂-REDUKTIONEN VED DONATIONSSAMARBEJDET MED RØDE KORS

År	Afhentede tekstiler i alt	CO ₂ -e reduktion uden for scope
2018	25,2 t	-314 t
2019	28,4 t	-354 t
2020 ¹⁷	24,4 t	-304 t

16. Kilde: CO₂-beregner, Virksomhedsguiden.dk, Erhvervsstyrelsen for hhv. 2018 og 2019. Der er indlagt som forudsætning i beregningerne, at 90 pct. af det afhentede tøj genanvendes, og 10 pct. ender som uspecificeret affaldshåndtering. I Miljøstyrelsens rapport "Mindre affald og mere genanvendelse i tekstilbranchen" fra 2014 står der, at den tilknyttede transport i forbindelse med genbrug og genanvendelse af tekstil vurderes at være så lille, at den er ubetydeligt i forhold til miljøbelastningen. Derfor er transport ikke indregnet.

17. Beregningen for 2020 er baseret på CO₂-beregneren for 2019, da der i skrivende stund ikke er opdateret CO₂-beregner for 2020 på virksomhedsguiden.dk



Perspektivering

Hvad er det, der tæller i sidste ende?



“Når forandringens vinde blæser, bygger nogle læhegn, mens andre bygger vindmøller.”

Gammelt kinesisk ordsprog

Coronapandemien har ikke blot været en blæsende modvind. Det har været en orkan. Som det fremgår af rapporten, har vi på Diakonissestiftelsen i 2020 brugt langt de fleste af vores ressourcer på at stå imod. Men vi har også brugt udfordringerne til at udvikle os og lære nyt, samtidig med at vi har holdt fast i vores kerneværdier og vision om at skabe livskvalitet. Læs mere om udviklingen i nedenstående cases.

I 2020 var planen, at vi skulle have fuldt blus på arbejdet med at engagere organisationen i arbejdet med bæredygtighed. Pga. corona er dette arbejde ikke blevet iværksat. For at få et afsæt for arbejdet med forankring og engagement i organisationen, har vi i den årlige trivselsundersøgelse undersøgt kendskabet til og betydningen af Diakonissestiftelsens tiltag for social og miljømæssig bæredygtighed for den enkelte medarbejder.

Undersøgelsen viste, at 60 pct. af de ansatte kender til Diakonissestiftelsens tiltag for social og miljømæssig bæredygtighed. 81 pct. er i meget høj grad eller i høj grad enige i, at det er vigtigt, at Diakonissestiftelsen

arbejder med bæredygtighed. Det er på mange måder et godt udgangspunkt for det videre arbejde. Vi har en del at gøre i forhold til at øge kendskabet blandt medarbejderne og meget at opnå i forhold til øget stolthed og trivsel, fordi det er en vigtig dagsorden for vores ansatte.

Som led i at øge kendskabet og engagementet i organisationen har vi i 2020 indstiftet ”Diakonissestiftelsens Bæredygtighedspris”. Den interne pris vil hvert år blive uddelt til en medarbejder, der har flyttet os i en mere bæredygtig retning. Vinderen får en flot vandrepokal, en nål med FN's Verdensmål, biografbilletter til sig selv og noget sødt til hele afdelingen.

Vi engagerede Diakonissestiftelsens ledere i at indstille medarbejdere eller lederkolleger til prisen og fik seks nominerede. Diakonissestiftelsens Bæredygtighedspris 2020 gik til Elin Sloth Blemholt, som er ledende økonoma på Plejehjemmet Salem. Hun fik prisen for sin indsats for at omstille køkkenet på Salem til mere bæredygtig madlavning. Casen kan læses i afsnittet om Vores klima og miljø.

I corona-tiden har vi brugt udfordringerne til at udvikle os og lære nyt, samtidig med at vi har holdt fast i vores kerneværdier og vision om at skabe livskvalitet.

Læs mere her.



Corona-krisen skabte virtuelt venskab

I en tid hvor undervisning og gruppearbejde foregår over internettet har to klassekammerater på Diakonissestiftelsens SOSU-skole knyttet et venskab, der rækker ud over corona-krisen.

Læs hele casen her



Måske er det ok, at børn bare bliver passet

Børn i institutioner skal lære, udvikle relationer, trives og dannes. Men i forbindelse med coronanedlukningen blev et nyt begreb legalt: nødpasning.

Læs hele casen her





En direkte telefonlinje til frivillige

Under corona-nedlukningen i foråret 2020 blev alle aktiviteter aflyst i Emmauskirken. Det betød, at de knap 30 frivillige i Diakonissestiftelsens kirke fra den ene dag til den anden ikke kunne møde op til deres frivilligjob. Men de har alligevel bevaret tilknytningen til stedet.

Læs hele casen her

Det blev jul trods alt

Julen 2020 var anderledes for de fleste. På Diakonissestiftelsen plejer forstanderinden at åbne dørene juleaften. Det gjorde hun også i år, men i meget mindre målestok end normalt.

Læs hele casen her



Brugertilfredshed

Vi har brugertilfredshed med i bæredygtighedsrapporten, fordi høj brugertilfredshed i vores borgerrettede tilbud er et udtryk for, at vi skaber øget livskvalitet og trivsel hos vores væsentligste interessenter. Her bidrager vi også til SDG delmål 3.4 om at fremme mental sundhed og trivsel. Faglighed en forudsætning for at skabe kvalitet i vores borgerrettede tilbud. Faglighed er en af vores kerneværdier og er med til at skabe stolthed, engagement og trivsel hos vores medarbejdere. Det er igen med til at understøtte forretningsstrategiske mål #3 om at være en eftertragtet arbejdsplads.

I vores borgerrettede ydelser gennemføres der løbende brugertilfredshedsundersøgelser og tilsyn, der er tilpasset det enkelte område. Undersøgelserne gennemføres som oftest af de myndigheder, vi driver ydelserne på driftsoverenskomst med. I andre tilfælde er de gennemført af eksterne konsulentvirksomheder på vegne af myndigheden.



OVERSIGT OVER BRUGERTILFREDSHED I DIAKONISSESTIFTELSENS BORGERRETTEDE TILBUD

Institution/afdeling	Undersøgelsestype og frekvens	Resultat af nyeste måling	Lands gennemsnit
SOSU Uddannelserne UC Diakonissestiftelsen 2019	Elevtrivsel (årlig)	2020: 4,4 (ud af 5 mulige)	Der findes ingen sammenlignelige data for landsgennemsnit.
Sygeplejerskeuddannelsen UC Diakonissestiftelsen under Københavns Professions-højskole Frederiksberg ¹⁸	Spørgeskemaundersøgelse blandt studerende. Valgte indikator: Kvaliteten af min uddannelse er samlet set høj	2018: 4,16 (ud af 5 mulige)	2018: 4,0 (ud af 5 mulige)
Diakonissestiftelsens Hjemmepleje	Brugertilfredshedsundersøgelse (Kommunalt-hvert 2 år)	2020: 74 pct. tilfredse eller meget tilfredse borgere samlet set	2020: 73 pct. tilfredse eller meget tilfredse borgere samlet set med Frederiksberg Kommunes Hjemmepleje. 63 pct. tilfredse eller meget tilfredse borgere samlet set med HjemmeHjælpen A/S. Der findes ingen sammenlignelige data for landsgennemsnit.
Søster Sophies Minde (Plejehjem)	Tilsynsrapport (Kommunalt-hvert 2 år)	2020: Pointscore på 5 (hvor 5 er bedst) i alle 7 fokusområder for tilsynet, herunder beboeroplevelsen	Der findes ingen sammenlignelige data for landsgennemsnit.
Sundhedscenter og botilbud Hvide og Gule Hus ¹⁹	Tilsynsrapport Valgte indikator: Borgerne trives i tilbuddet.	2020: 5 – i meget høj grad opfyldt (ud af 5 mulige)	–
Børnehuset Louisegården	Brugertilfredshed (Kommunalt-hvert 4 år) – ikke gennemført i 2020 pga. corona	2016: 92 pct. er tilfredse eller meget tilfredse med dagtilbuddet samlet set	2016: 88 pct. er tilfredse eller meget tilfredse med dagtilbuddet samlet set (landsgennemsnittet)
Børnehuset Marthagården	Brugertilfredshed (Kommunalt-hvert 4 år) – ikke gennemført i 2020 pga. corona	2016: 88 pct. er tilfredse eller meget tilfredse med dagtilbuddet samlet set	2016: 88 pct. er tilfredse eller meget tilfredse med dagtilbuddet samlet set (landsgennemsnittet)

17. Følgende indikator for brugertilfredshed er valgt pba. spørgeskemaundersøgelse blandt studerende på Sygeplejerskeuddannelsen UC Diakonissestiftelsen, som indgår i den samlede statistik for Københavns Professionshøjskole Frederiksberg: "Kvaliteten af min uddannelse er samlet set høj" med følgende svarmuligheder: 1=Meget uenig og 5=Meget enig. Statistik fra uddannelseszoom.dk 10.04.2021.

18. Følgende indikator fra seneste tilsynsrapport fra Socialtilsyn Syd fra november 2020 er valgt som udtryk for brugertilfredshed i Diakonissestiftelsens socialpsykiatriske tilbud i Gule og Hvide Hus: Kriterium 05 Tilbuddet understøtter borgernes fysiske og mentale sundhed og trivsel, Indikator 05.a Borgerne trives i tilbuddet. Rapporten findes her: <https://www.diaconissestiftelsen.dk/socialt-tilbud/om-os#18>



“Bæredygtighed skal ikke være et 'add-on'.
Det skal være noget, man tænker ind i hver
beslutning, man træffer.”

Mette Fjording

Chef for bæredygtighed og Ledelsessekretariat



Bæredygtighedsrapport 2020
Bæredygtig i en corona-tid
- Aftryk på miljø og mennesker
gennem et år med pandemi

© Diakonissestiftelsen 2021.
Publikationen kan frit refereres
med tydelig kildeangivelse.

Diakonissestiftelsen
Peter Bangs Vej 5B
2000 Frederiksberg
www.diaconissestiftelsen.dk

For spørgsmål til rapporten
kontakt chef for bæredygtighed
og Ledelsessekretariat
Mette Fjording på
baeredygtighed@diaconissen.dk

Foto

Büro Jantzen
Side 14

Karen Grønkjær Kjeldsen
Side 8, 11, 21, 23, 26, 41, 42, 47, 49, 50, 51

Maja Topsøe-Jensen
Side 24

Mette Frid Darré
Forside, side 9, 13, 15, 17, 20, 35, 37, 38, 49, 50
Thomas Wittrup
Side 3, 4, 29, 33

Design

BGRAPHIC