



# Samfundsansvar

Diakonissestiftelsens aftryk på mennesker og miljø

## Diakonissestiftelsens samfundsansvar

Det ligger i Diakonissestiftelsens DNA at tage et medansvar for det samfund, vi er en del af. Med strategien for 2024-2027 står vi sammen om bedre velfærd til flere og forpligter os på at gøre en endnu større forskel for det enkelte menneske og for det samfund, vi er en del af og derved tage et medansvar for at skabe de nødvendige løsninger.

Med afsæt i et diakonalt menneskesyn er vi til stede i vores omverden dér, hvor der er brug for os. Dér hvor vores faglighed, medmenneskelighed og ordentlighed gør en forskel for hvert enkelt menneske og for det samfund, vi er en del af. På Diakonissestiftelsen ser vi altid mennesket. Vores mål er at yde den bedste indsats og skabe positiv forandring, der styrker og udvikler menneskers livskvalitet og livsmestring.

Vi skal samtidig drive Diakonissestiftelsen med mindst mulig udledning af CO2 og arbejde målrettet og innovativt for at finde de mest miljørigtige løsninger.

I Diakonissestiftelsens bæredygtighedsrapport for 2023 kan du læse mere om Diakonissestiftelsens aftryk på mennesker og miljø.



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 Diakonissestiftelsen

Diakonissestiftelsen er en unik velfærdsorganisation. Vores erfaring og viden, vores nysgerrighed efter at finde løsninger, der hjælper det enkelte menneske samt vores stærke og levende værdigrundlag har gennem mere end 160 år placeret os centralt i det danske velfærdssamfund – dengang som nu.

Diakonissestiftelsen er en organisation i konstant udvikling. Forskellighed og forandring er grundvilkår, som vi aktivt og konstruktivt forholder os til. Derfor udvikler vi os kontinuerligt i samspil med vores omgivelser og de aktuelle behov og tendenser. Altid på et solidt værdimæssigt fundament – og altid med udgangspunkt i det enkelte menneske.

Vi leverer dagligt omsorg, pleje og rehabilitering af høj faglig kvalitet i form af hjemmehjælp, plejehjem, aflastningspladser, socialpsykiatriske botilbud for unge voksne, 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. Vi har egen kirke, omfattende frivillighed og socialt arbejde. Vi arbejder aktivt med bæredygtighed, hvilket betyder, at vi har fokus på den gode forretning og det aftryk, vi sætter på verden omkring os.






## Om rapporten

Diakonissestiftelsens bæredygtighedsrapport 2023 er den årlige rapportering på samfundsansvar jf. årsregnskabslovens § 99 A og D og indgår som del af ledelsesberetningen i Diakonissestiftelsens årsrapport 2023.

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

## Indhold

Indledning	side 3	
Miljø og klima	side 7	
Mennesker og samfund	side 10	
Ansvarlig virksomhedsledelse	side 17	

### Fotos:

Søren Svendsen (s. 1, 2tv, 7 og 17)

Thomas Wittrup (s. 2th)

Flemming Schultz (s. 6)

Jes Larsen (s. 10)

## Om Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

Fra 2024 træder EU direktivet CSRD i kraft og fremsætter nye lovpligtige rapporterings-standarder, der kommer til at bestemme, hvordan man i fremtiden skal udarbejde sin bæredygtighedsrapportering. CSRD gør det blandt andet lovpligtigt at udarbejde en dobbelt væsentlighedsanalyse, hvor virksomheder skal vurdere og synliggøre, hvordan de bliver påvirket af miljøet og samfundet (udefra-ind perspektiv) samt hvordan organisationens aktiviteter kan påvirke miljøet og samfundet (indefra-ud perspektiv).

Diakonissestiftelsen vil være omfattet af CSRD fra 2025 og vi er derfor i proces mod at være klar til at leve op til direktivets krav. Dette har blandt andet resulteret i, at data fra vores to børneinstitutioner ikke længere indgår i vores bæredygtighedsrapportering, da de ikke hører under samme CVR nummer. Dette gør, at sammenligningsgrundlaget fra tidligere års bæredygtighedsrapportering er svækket.

I 2023 rapporteres der på følgende temaer, der er de samme temaer, som ligger til grund for rapporteringsstandarderne i CSRD:

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

Rapporten er opdelt i tre afsnit, som afspejler disse tematiske **ESG**-områder.



## Principper og valg for rapporten

Følgende fire principper er styrende for dette års rapport:

1. Rapporten skal leve op til årsregnskabslovens § 99 A, B og D.
2. De valgte indikatorer skal så vidt muligt følge definitionerne af ESG-data (Environmental, Social & Governance), jf. “ESG-hoved- og nøgletal i årsrapporten” (Finansforeningen, Danske Revisorer og Nasdaq, juni 2019, (ajourført december 2020)).
3. Rapporten og indikatorerne skal være en kortlægning af Diakonissestiftelsens eksisterende aktiviteter i relation til samfundsansvar og bæredygtighed.
4. Aktiviteter og indikatorer skal understøtte Diakonissestiftelsens overordnede forretningsstrategi. (Se [www.diakonissestiftelsen.dk/om-diakonissestiftelsen](http://www.diakonissestiftelsen.dk/om-diakonissestiftelsen)).

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

For at sikre kvalificerede, ambitiøse og realistiske mål, der følger nuværende og fremtidige lovkrav om rapportering, vil Diakonissestiftelsens i 2024 udarbejde en dobbelt væsentlighedsanalyse som beskrevet på side 4 og yderligere tilpasse rapporteringen, så den følger lovgivningen.



## Oversigt over udvalgte ESG-nøgletal

### SOCIALE DATA (S - Social)

Nøgletal <sup>1</sup>	Mål (2024)	2023	2022
Kønsdiversitet medarbejdere	-	25/75	-
Kønsdiversitet for øvrige ledelsesniveauer	-	46/54	35/65
Fuldtidsarbejdsstyrke (FTE)	-	321	414
Medarbejderomsætningshastighed	25 pct.	31 pct.	22 pct.
Sygefravær (dage)	12	13,4	16,3
Arbejdsulykker med fravær	10	18	11

### MILJØDATA (E - Environment)

Nøgletal	Mål (2024)	2023	2022
CO <sub>2</sub> e, Scope 2	430 t	427 t	422 t
EI	1.200 MWh	913 MWh	1.166 MWh
Varme	4.500 MWh	4.645 MWh	4.557 MWh
Energiforbrug i alt	20.500 GJ	20.010 GJ	20.605 GJ
Vedvarende energiandel	22 pct.	16,43 pct.	20,6 pct.
Vand	15.000 m <sup>3</sup>	14.906 m <sup>3</sup>	15.392 m <sup>3</sup>

### LEDELSESDATA (G - Governance)

Nøgletal	Mål (2024)	2023	2022
Kønsdiversitet bestyrelsen	- pct.	37,5/62,5 pct.	29/71 pct.

\*De anvendte beregningsmetoder fremgår af skemaer på de følgende sider.

1. I de sociale tal for 2023 er børnehusene jf. CSRD ikke medregnet (se s. 4).





# Miljø og klima



## Miljø og klima

For Diakonissestiftelsen er ansvarlighed overfor klima og miljø en integreret og naturlig del af alle vores aktiviteter. Derfor har vi også en målsætning om yderligere at nedbringe vores aftryk på klima og miljø i 2024.

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

### EMISSION OG FORBRUG

Miljødata <sup>2</sup>	Mål (2024)	2023	2022	2021
El <sup>3</sup>	1.200 MWh	913 MWh	1.166 MWh	1.136 MWh
Varme <sup>4</sup>	4.500 MWh	4645 MWh	4.557 MWh	4.551 MWh
Energiforbrug i alt <sup>5</sup>	20.500 GJ	20.010 GJ	20.605 GJ	20.475 GJ
CO <sub>2</sub> e, scope 2 <sup>6</sup>	430 t	427 t	422 t	750 t
Vedvarende energiandel <sup>7</sup>	22 pct.	16,43 pct.	20,6 pct.	10,1 pct.
Vandforbrug <sup>8</sup>	15.000 m <sup>3</sup>	14.906 m <sup>3</sup>	15.392 m <sup>3</sup>	14.690 m <sup>3</sup>

2. Alle tal er inkl. erhvervslejerers forbrug.

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

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

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

6. CO<sub>2</sub>e er forkortelsen for CO<sub>2</sub>-ækvivalenter, som beregnes efter følgende formel: (Elforbrug\*CO<sub>2</sub>e for vindmøller)\*(varmeforbrug\*CO<sub>2</sub>e for fjernvarme) omregnet til tons.

7. Der er ca. 100 m<sup>2</sup> solcellepaneler på vores hospice. Der produceres ca. 15 MWh på solcelleanlægget pr. år (af læst på inverter i teknikrum). Formel for beregning af vedvarende energiandel: Elforbrug/(elforbrug+varmeforbrug) omregnet til pct.

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





## Miljø og klima

### Risiko og håndtering

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

I 2021 har vi tilkøbt en vindstrømsaftale hos vores el-leverandør EWII, som har 53 vindmøller i Danmark, Sverige og Tyskland. 2022 var det første hele år, hvor vi havde vindstrømsaftalen, hvilket har givet en stor stigning i den vedvarende energiandel i forhold til vores samlede energiforbrug. Diakonissestiftelsen har mere end nået vores mål på at nedbringe vores CO<sub>2</sub>-udledning. Dette skyldes primært vindstrømsaftalen med vores el-leverandør.

### Resultater og mål

Forbruget af el, vand og varme (EVV) ligger i 2023 næsten på samme niveau med de foregående tre år. Sammenlignet med de to år under coronapandemien, er Diakonissestiftelsens forbrug ikke steget markant. Varmeforbruget er steget i 2023 mens elforbruget umiddelbart er faldet. Det højere varmeforbrug skyldes formentlig, det koldere vejr, som vi har oplevet i sommer og begyndelsen af denne vinter.

Elforbruget er på den anden side blevet mindre, som formegentlig skyldes de større renoveringsprojekter, der har været i bygning 8, 9, og 10 (Peter Bangs Vej 7A/9C) samt i bygning 15 (Dronningens vej 4). Bygning 8, 9 og 10-projektet blev færdigt i foråret/

sommeren 2023 og derefter er der indflyttet nye lejere, der vil sørge for det kommende normalforbrug i området. Projekterne i bygning 15 vil blive færdig i foråret 2024 og derefter vil lejere indtage disse områder igen. Der er tale om kontorudlejning i Hovedbygningens færdiggjorte renoveringsprojekt, mens der bliver tale om beboelsesudlejning i Bygning 15.

Vores mål er fortsat at nedbringe vores CO<sub>2</sub>-udledning ved at vedligeholde og klimaoptimere vores bygninger og tænke over vores forbrug. Målene er derfor fastsat ud fra de foregående års resultater samt henset til den brug som de givne lejere forventes at have i forhold til lejeforholdenes anvendelsesformål.





# Mennesker og samfund



## Kønsdiversitet - medarbejdere

Fordelingen af køn indgår som et naturligt parameter i ansættelsen af nye medarbejdere til Diakonissestiftelsen.

I 2020 vedtog Diakonissestiftelsen politikker for den kønsmæssige sammensætning i bestyrelsen, direktionen og øvrige ledelsesniveauer. I 2023, blandt andet som forberedelse mod rapportering i overensstemmelse med CSRD i 2025, har vi besluttet også at rapportere på kønsfordeling blandt medarbejdere.

Diakonissestiftelsen vil fortsat arbejde med den kønsmæssige sammensætning, og have fokus på dette i kommende rekrutteringsprocesser. I 2024 arbejder Diakonissestiftelsens arbejdsmiljøorganisation (AMO) med temaet diversitet herunder kønsfordeling.

I tabellen ser du Diakonissestiftelsens redegørelse for den kønsmæssige sammensætning på medarbejderniveau.

### FORDELINGEN MELLEM KØNNENE PÅ MEDARBEJDERNIVEAUER PR. 31. DECEMBER 2023

	Kvinder pct. 2023	Mænd pct. 2023
Medarbejdere N=342 i 2023	75	25



## Arbejdstagerrettigheder og sikkert arbejdsmiljø

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

På Diakonissestiftelsen måler vi på fuldtidsarbejdsstyrke, medarbejderomsætningshastighed, sygefravær, generel jobtilfredshed (trivsel) og antallet af arbejdsulykker med fravær.

### Risiko og håndtering

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

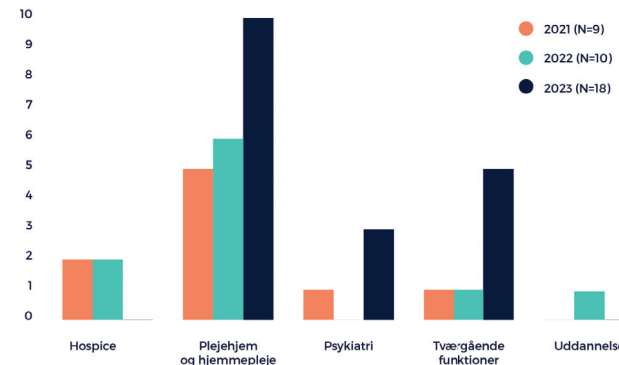
Diakonissestiftelsen har politikker for arbejdsmiljø, trivsel og forebyggelse af arbejdsulykker og for organiseringen af arbejdet med disse områder for at sikre, at medarbejderne har medbestemmelse og medindflydelse. Der følges løbende op på arbejdsmiljøet i Arbejdsmiljøudvalget og de lokale MED-udvalg.

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

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

I 2023 havde Arbejdsmiljøudvalget og de lokale MED-udvalg en fælles uddannelsesdag om trivsel på arbejdspladsen, som er en del af Arbejdsmiljøudvalgets fokusområde for 2023 'Med på holdet', der blandt andet handler om trivsel, onboarding samt diversitet og inklusion.

Diakonissestiftelsen ønsker at være kendt for en høj kvalitet og faglig standard i opgaveløsningen. Derfor skal uddannelse og kompetenceudvikling gavne opgaveløsningen på den enkelte institution/afdeling, og det skal være muligt for den enkelte medarbejder at gennemgå ekstern uddannelse, der udvikler og fornyer dennes faglighed og kompetencer.



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



## Arbejdstagerrettigheder og sikkert arbejdsmiljø

### Resultater og mål

I 2023 har Diakonissestiftelsen haft 18 arbejdsulykker med sygefravær i mere en én dag ud over tilskadekomstdagen. Det er en relativt stor stigning i forhold til 2022. Vi har dermed heller ikke nået vores mål med at nedbringe arbejdsulykkerne til 10 i 2023. Arbejdsmiljøudvalget er opmærksomme på udviklingen i arbejdsulykkerne, og vi vil i 2024 arbejde med at nedbringe antallet af arbejdsulykker, hvor det er muligt.

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

Medarbejderomsætningshastigheden er steget markant siden 2022. I 2023 har vi en medarbejderomsætningshastighed på 31 pct., hvilket betyder, at vi i 2023 har været i stand til at fastholde 69 pct. af vore medarbejdere. Fastholdelse er afgørende for kvaliteten i vores kerneydelser, og vi vægter et stærkt arbejdsfællesskab, hvor faglighed og udvikling understøttes af samarbejde, tillid og et godt kollegaskab.

Det er særligt på ældreområdet, at vi ser en stor medarbejderomsætning, hvor vi i 2023 har haft en omsætning på 41 pct. Derudover har der på uddannelsesområdet været en omsætning på 17 pct og på det palliative område (Hospice) en omsætning på 7 pct. Der er sket en række ændringer i Diakonissestiftelsens organisation, som afspejler sig i medarbejderomsætningshastigheden, bl.a. åbning af et nyt socialpsykiatrisk tilbud og lukning af Diakonissestiftelsens ene plejehjem.

Sygefraværet udgør i 2023 13,4 sygefraværsdag pr. fuldtidsmedarbejder, hvilket er et fald i forhold til året før. Vi har dermed også nået vores mål om at nedbringe sygefraværet til 13,5 sygefraværsdage pr. fuldtidsmedarbejder i 2023. Halvdelen af de medarbejdere, der har været langtidssyge, er vendt tilbage til jobbet.

### INDIKATORER PÅ ARBEJDSMILJØ OG TRIVSEL

	Mål (2024)	2023
Fuldtidsarbejdsstyrke (FTE) <sup>9</sup>	-	321
Medarbejderomsætningshastighed	25 pct.	31 pct.
Sygefravær (dage)	12	13,4
Trivsel (ud af 5 mulige) <sup>10</sup>	4,1	-
Arbejdsulykker med fravær	10	18

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

10. Der er ikke foretaget medarbejdertrivselsundersøgelse på Diakonissestiftelsen i 2022 og 2023. Det forventes, at der foretages medarbejdertrivselsundersøgelse i 2024.



## Virksomhedspraktikanter og praktik til unge under uddannelse

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

### Risiko og håndtering

I 2023 har vi haft færre virksomhedspraktikanter, end vi har været vant til. Det skyldes, at der på Diakonissestiftelsen har været en række organisatoriske ændringer, som gør det sværere at tage imod virksomhedspraktikanter. Det er fortsat vores ønske at tage imod virksomhedspraktikanter og hjælpe mennesker på kanten af arbejdsmarkedet videre i job – enten på Diakonissestiftelsen eller i en anden virksomhed efter endt praktikforløb hos os.

### Resultater og mål

Vi har haft 21 virksomhedspraktikanter i 2023, som er lidt under niveau ift. de 26 virksomhedspraktikanter, vi havde året før. Målet for 2023 om 40 virksomhedspraktikanter er dermed ikke nået, men dette mål inkluderede også børnehuse.

Effekten af vores arbejde med virksomhedspraktikanter er imidlertid fortsat

mærkbar med en beskæftigelsesgrad på 14 pct., hvilket er en lille stigning på 2 pct. fra foregående år. I takt med, at beskæftigelsen i Danmark generelt er øget, må det antages, at den arbejdsløse restgruppe i stigende grad er karakteriseret af mennesker med komplekse udfordringer, hvor muligheden for at skabe tilknytning til arbejdsmarkedet gennem virksomhedspraktik er begrænset.

EFFEKT AF INDSATSEN FOR BORGERE FRA KANTEN AF ARBEJDSMARKEDET				
	Mål (2024)	2023	2022	2021
Virksomhedspraktikanter <sup>11</sup>	40	21	26	32
Virksomhedspraktikanter ansat på Diakonissestiftelsen efter praktikforløb	4	2	1	4
Virksomhedspraktikanter ansat i anden virksomhed efter praktikforløb	1	1	2	0
I alt i beskæftigelse efter praktikforløb på Diakonissestiftelsen	5	3	3	4
Beskæftigelsesgrad	15 pct.	14 pct.	12 pct.	13 pct.

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



## Virksomhedspraktikanter og praktik til unge under uddannelse

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

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

Afd./område	Antal i alt	Heraf kvinder	Heraf mænd	Uddannelsesinstitution
<b>LÆRLINGE</b>				
IT-afdelingen	2023: 0 2022: 0 2021: 0	2023: 0 2022: 0 2021: 0	2023: 0 2022: 0 2021: 0	Technical Education Copenhagen
<b>SOSUJÆLPER-ELEVER</b>				
Hjemmeplejen	2023: 10 2022: 13 2021: 22	2023: 7 2022: 9 2021: 18	2023: 3 2022: 4 2021: 4	UddannelsesCenter Diakonissestiftelsen
Aflastningspladser (tidligere SSM*)	2023: 0 2022: 7 2021: 8	2023: 0 2022: 5 2021: 8	2023: 0 2022: 2 2021: 0	UddannelsesCenter Diakonissestiftelsen
Plekehjemmet Salem	2023: 9 2022: 9 2021: 8	2023: 8 2022: 7 2021: 6	2023: 1 2022: 2 2021: 2	SOSU H
<b>SOSUASSISTENT-ELEVER</b>				
Hjemmeplejen	2023: 0 2022: 0 2021: 0	2023: 0 2022: 0 2021: 0	2023: 0 2022: 0 2021: 0	
Aflastningspladser (tidligere SSM*)	2023: 1 2022: 14 2021: 17	2023: 1 2022: 10 2021: 16	2023: 0 2022: 4 2021: 1	UddannelsesCenter Diakonissestiftelsen
Plekehjemmet Salem	2023: 9 2022: 14 2021: 8	2023: 7 2022: 13 2021: 5	2023: 2 2022: 1 2021: 3	SOSU H
<b>SYGEPLEJERSKESTUDERENDE</b>				
Hospice	2023: 3 2022: 4 2021: 2	2023: 3 2022: 4 2021: 2	2023: 0 2022: 0 2021: 0	UddannelsesCenter Diakonissestiftelsen
Plekehjemmet Søster Sophies Minde	2023: 1 2022: 5 2021: 3	2023: 1 2022: 5 2021: 3	2023: 0 2022: 0 2021: 0	UddannelsesCenter Diakonissestiftelsen
Plekehjemmet Salem	2023: 0 2022: 1 2021: 1	2023: 0 2022: 1 2021: 1	2023: 0 2022: 0 2021: 0	Københavns Professionshøjskole
<b>TOTAL</b>				
	2023: 33 2022: 67 2021: 69	2023: 27 2022: 54 2021: 59	2023: 6 2022: 13 2021: 10	



## Engagement, inddragelse og samarbejde

Arbejdet med fællesskaber er en fast del af hverdagen på Diakonissestiftelsen og et af de steder, hvor vi står allerstærkest. Derfor står der også i vores strategi for 2024-2027, at 'Diakonissestiftelsens samlede indsats er afhængig af et tæt samarbejde med vores omverden. Strategiens afsæt er, at vi sammen med andre kan udvikle flere og bedre tilbud. Derfor vil vi engagere flere frivillige kræfter, styrke inddragelsen af pårørende og indgå partnerskaber med myndigheder, organisationer og andre aktører omkring vores drifts- og udviklingsaktiviteter'.

Vores fællesskaber er præget af inklusion og ligestilling, 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 fx for

børnene i vores børneinstitutioner, blandt elever og studerende, erhvervslejere, beboere i bofællesskaber og blandt ældre på plejehjem.

### 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. Det er bagsiden af medaljen og en væsentlig risiko, at fællesskaberne 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, studerende, pårørende etc. i den gode modtagelse af nye i fællesskaberne.

### Resultater og mål

Diakonissestiftelsen har en lang række aktiviteter, der er med til at skabe ligestillende fællesskaber og engagement. Børn bliver klar til liv og læring, når de vokser med følelsen af fællesskab, unge vælger vores

uddannelser, fordi vi har en lille skole med et stærkt fællesskab, stærke seniorer støtter de udfordrede og skaber nye fællesskaber blandt andet gennem fx højskolearrangementer i vores kirke.

Vi har en stærk tradition og stor erfaring med at arbejde med frivillige, og hvilken forskel de gør for og med vores brugere, pårørende osv. Vi er vant til at arbejde strategisk og metodisk med frivillighed i hele organisationen og er opmærksomme på de tendenser, der peger på nye samarbejdsformer i civilsamfundet. Derfor har vi i 2024 en ambition om at involvere og skabe flere fællesskaber for alle med tilknytning til Diakonissestiftelsen. Vi vil arbejde på at skabe fællesskaber på tværs af eksisterende grupperinger, herunder på tværs af generationer og med øget inddragelse af lokalsamfundet (jf. Diakonissestiftelsens Engagementsstrategi 2024-2027).







# Ansvarlig virksomhedsledelse



## Kønsdiversitet i ledelse

I tabellen ser du Diakonissestiftelsens redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen. Diakonissestiftelsen arbejder kontinuerligt og bevidst i retning af en ligelig kønsmæssig fordeling mellem kønnene i bestyrelse og øvrige ledelsesniveauer jf. Politik for kønsdiversitet af 5. maj 2020.

I 2023 har vi opnået ligelig kønsfordeling både for øverste og øvrige ledelseslag. Vi er derfor undtaget fra at sætte mål for andelen af det underrepræsenterede køn.

### FORDELINGEN MELLEM KØNNENE PÅ DE TRE ØVERSTE LEDELSES NIVEAUER PR. 31. DECEMBER 2023

Ledelsesniveau	Kvinder pct.				Mænd pct.			
	2023	2022	2021	2020	2023	2022	2021	2020
Bestyrelse ekskl. de medarbejdervalgte medlemmer N=8 i 2023/N=7 i 2022/ N=6 i 2021/N=8 i 2019	37,5	29	17	25	62,5	71	83	75
Direktion N=2 i 2023/N=2 i 2022/ N=3 i 2021/N=2 i 2020	50	50	33	50	50	50	67	50
Øvrige ledelsesniveauer - Enhedsledere N=13 i 2023/N=17 i 2022 N=17 i 2021/N=17 i 2020	54	65	65	65	46	35	35	35



## Kønsdiversitet i ledelse

Fordelingen af køn indgår naturligt, som et parameter for valg af nye kandidater til Diakonissestiftelsens bestyrelse. Udregning af kønsfordelingen i bestyrelsen omfatter de vedtægtsbestemte medlemmer. De medarbejdervalgte medlemmer indgår således ikke i beregningen. I 2023 er fordelingen mellem køn ændret sig fra 29 pct. / 71 pct. til 37,5 pct. / 62,5. Dette er sket ved, at en vakant plads er blevet genbesat af et kvindeligt medlem.

I 2020 vedtog Diakonissestiftelsen politikker for den kønsmæssige sammensætning i bestyrelsen, direktionen og øvrige ledelsesniveauer. Ved øvrige ledelsesniveauer forstås de øverste ansvarlige for Diakonissestiftelsens enheder. Fordelingen af kvinder og mænd på det øvrige ledelsesniveau har i 2023 ændret sig fra en 65 pct. / 35 pct. fordeling til en 54 pct. / 46 pct. Gruppen af enhedsledere er dog også gået fra 17 til 13 medlemmer. Det skyldes bl.a. ansættelsen af en mandlig ejendomschef, der erstatter 3 ledere (to kvinder og en mand) på enhedsniveau herunder udlejning, rengøring og facility management.

Diakonissestiftelsen vil fortsat arbejde på implementering af politikkerne for den kønsmæssige sammensætning, og have fokus på dette i kommende rekrutteringsprocesser. Politikkerne findes på hjemmesiden under bæredygtighed: [www.diaconissestiftelsen.dk/baeredygtighed](http://www.diaconissestiftelsen.dk/baeredygtighed).



## Menneskerettigheder, antikorruption og bestikkelse samt dataetik og -beskyttelse

### Menneskerettigheder

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

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

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

### Forebyggelse af korruption og bestikkelse

Diakonissestiftelsen har nul-tolerance i forhold til korruption og bestikkelse. I 2021 udarbejdede Diakonissestiftelsen en gavepolitik og intern politik for samhandel og habilitet. Begge tiltag er sket for, at der ikke på nogen måde kan opstå berettiget tvivl om Diakonissestiftelsens integritet og saglige interessevaretagelse. Som følge af lovgivning på området etablerede Diakonissestiftelsen i 2021 en whistleblowerordning. Formålet med whistleblowerordningen er at sikre åbenhed og gennemsigtighed i forhold til eventuelle ulovligheder og alvorlige uregelmæssigheder samt at sikre, at personer, der indberetter sådanne hændelser, ikke udsættes for repressalier. Whistleblowerordningen er nemt tilgængelig på Diakonissestiftelsens hjemmeside. Diakonissestiftelsen har ikke modtaget henvendelser via whistleblowerordningen i 2023.

### 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 2023 ikke oplevet overtrædelser af menneskerettigheder eller tilfælde af korruption og bestikkelse, og vi forventer ingen brud eller overtrædelser i 2024.



## Menneskerettigheder, antikorrupktion og bestikkelse samt dataetik og -beskyttelse

### Forebyggelse af sexismen

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

### Dataetik

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

### Databeskyttelse

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

