



Samfundsansvar

Diakonissestiftelsens aftryk på mennesker og miljø

Diakonissestiftelsens samfundsansvar

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

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

I Diakonissestiftelsens Bæredygtighedsrapport for 2021 kan du læse mere om arbejdet, og hvor langt vi er nået.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mogens Madsen'.

Mogens Madsen
Bestyrelsesformand



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Mørk Hansen'.

Anders Mørk Hansen
Adm. Direktør

Om Diakonissestiftelsen

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

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

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

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

Vi har en mangfoldig, værdidrevet arbejdsplads med fokus på at udvikle fremtidens velfærd. Vi har 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.



VERDENSMÅL for bæredygtig udvikling



Diakonissestiftelsens arbejde bidrager til disse verdensmål.

Om rapporten

Diakonissestiftelsens Bæredygtighedsrapport 2021 er den årlige rapportering på samfundsansvar jf. årsregnskabslovens § 99 A og B og indgår som del af ledelsesberetningen i Diakonissestiftelsens årsrapport 2021.

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

Indhold

Indledning	side 3	
Vores medarbejdere	side 7	
Vores samfund	side 16	
Vores miljø og klima	side 19	
Opsummering	side 21	

Fotos:

Søren Svendsen (s. 2tv, 7)
 Karen Grønkjær Kjeldsen (s. 2th)
 Mette Frid Darré (s. 6, 10, 13, 19)
 Thomas Wittrup (s. 1, 16).

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 velfærdssamfundet 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.



Strategi

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.

<p>Vision</p>	<p>Diakonissestiftelsens vision er at skabe livskvalitet ved at styrke det enkelte menneske og udvikle fremtidens velfærd</p>				
<p>Løfte</p>	<p>Vi ser altid mennesket</p>				
<p>Strategisk retning</p>	<p>Vi styrker Diakonissestiftelsen som fremtidens velfærdsleverandør</p>				
<p>Overordnede mål</p>	<p>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.</p>				
<p>Kritiske mål</p>	<p>#1 Kerneværdierne er synlige i relationen til vores brugere</p>	<p>#2 Vi skaber vækst (indtjening, volumen, bæredygtig udvikling) i vores forretningsområder</p>	<p>#3 Vi er en eftertragtet arbejdsplads</p>	<p>#4 Vi udvikler vores faglige ydelser i partnerskab med brugere samt private, offentlige aktører og civilsamfundet</p>	<p>#5 Vi skaber livskvalitet for mennesker gennem fællesskaber (faglige, eksistentielle og sociale)</p>
<p>Bæredygtighedsstrategi</p>	<p>Bæredygtig forretningsudvikling og employer branding med mening</p>  <p>SDG DELMÅL 5.5 · 6.4 · 7.3 · 8.5 · 8.6 · 8.8 · 9.4 · 12.3 · 12.5 · 16.5</p>			<p>Velfærdsinnovation og partnerskaber</p>  <p>SDG DELMÅL 17.17</p>	<p>Flere ind i fællesskaber</p>  <p>SDG DELMÅL 3.4</p>
<p>Bæredygtigheds-temaer</p>	<p>Vores samfund</p>		<p>Vores medarbejdere</p>	<p>Vores miljø og klima</p>	

Oversigt over udvalgte ESG-nøgletal

SOCIALE DATA

Nøgletal	Mål (2022)	2021	2020
Kønsdiversitet for øvrige ledelsesniveauer	40 pct. (2023)	35 pct.	35 pct.
Medarbejderomsætningshastighed	24 pct.	22 pct.	24 pct.
Sygefravær (dage)	12	17,6	13,5
Trivsel, Score 1-5 (5 bedst)	4,1	4	4,1
Arbejdsulykker med fravær	10	9	11

MILJØDATA

Nøgletal	Mål (2022)	2021	2020
CO ₂ e, Scope 2	443 t	750 t	819 t
El	1.356 MWh	1.128 MWh	1.288 MWh
Varme	4.771 MWh	4.551 MWh	4.772 MWh
Energiforbrug i alt	22.057 GJ	20.448 GJ	21.816 GJ
Vedvarende energiandel	22 pct.	10,1 pct.	0,25 pct.
Vand	17.282 m ³	14.690 m ³	15.372 m ³

LEDELSESDATA

Nøgletal	Mål (2022)	2021	2020
Kønsdiversitet bestyrelsen	40 pct. (2023)	17 pct.	25 pct.

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





Kønsdiversitet i ledelse





Kønsdiversitet i ledelse

I tabellen ser du Diakonissestiftelsens redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen jf. Årsregnskabslovens § 99 b.

Diakonissestiftelsens ambition er, at der senest 31. december 2023 er en ligelig kønsmæssig fordeling dvs. en 40/60 fordeling mellem kønnene i bestyrelse og øvrige ledelsesniveauer. Jf. Politik for kønsdiversitet af 5. maj 2020.

FORDELINGEN MELLEM KØNNENE PÅ DE TRE ØVERSTE LEDELSESNIVEAUER PR. 31. DECEMBER 2021

Ledelsesniveau	Kvinder pct.			Mænd pct.		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Bestyrelse ekskl. de medarbejdervalgte medlemmer, N=6 i 2021/ N=8 i 2020, 2019	17	25	25	83	75	75
Direktion, N=3 i 2021/N=2 2020, 2019	33	50	50	67	50	50
Øvrige ledelsesniveauer - Enhedsledere, N=17	65	65	62	35	35	38
Måltal 2023	40 pct. / 60 pct. fordeling mellem kønnene					



Kønsdiversitet i ledelse



I 2021 var fordelingen mellem antal kvinder og mænd i bestyrelsen ændret i forhold til både 2020 og 2019.

I 2021 var der valg til bestyrelsen. To af de fem medlemmer uden tilknytning til Diakonissestiftelsen, og som vælges af bestyrelsen, var på valg. De to medlemmer, som begge er mænd, genopstillede og blev valgt. Medlemmet uden tilknytning til Diakonissestiftelsen, og som udpeges af Københavns Biskop, var på valg. Biskoppen genudpegede det mandlige medlem.

Diakonissestiftelsen anser kontinuitet som vigtigt. Medlemmer udskiftes derfor ikke før, at dette falder naturligt.

Udregning af kønsfordelingen i bestyrelsen omfatter de vedtægtsbestemte medlemmer¹. De medarbejdervalgte medlemmer indgår således ikke i beregningen.

I 2021 var der valg blandt de medarbejdervalgte medlemmer. De fire medarbejdervalgte medlemmer er i 2021 fordelt med tre kvinder og én mand. Hvis disse blev medregnet, ville der være en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen svarende til 40 pct./ 60 pct. fordeling.

Der var ved udgangen af 2021 to vakante pladser i bestyrelsen og der er igangsat en proces for rekruttering af nye medlemmer. Den ene plads er nu (primo 2022) besat af en kvinde. Fordelingen af køn indgår naturligt, som et parameter for valg af kandidater.

I 2021 valgte den administrerende direktør, at fratræde sin stilling. Bestyrelsen genbesatte stillingen og udvidede direktionen med en fagdirektør. Fordelingen mellem kønnene i direktionen har derfor ændret sig og direktionen består nu af én kvinde og to mænd.

Ved øvrige ledelsesniveauer forstås de øverste

ansvarlige for Diakonissestiftelsens enheder. I 2021 var fordelingen mellem kvinder og mænd uændret i forhold til 2020.

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

Ses direktion og øvrigt ledelsesniveau samlet, er der en ligelig kønsfordeling svarende til en 40 pct./ 60 pct. fordeling.

I 2022 fortsættes arbejdet med implementering af politikker for den kønsmæssige sammensætning, så målet om en ligelig kønsmæssig fordeling svarende til en om 40 pct./ 60 pct. fordeling opnås i 2023. Politikkerne findes på hjemmesiden under bæredygtighed:

www.diakonissestiftelsen.dk/baeredygtighed

1. jf. Erhvervsstyrelsens Vejledning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og af rapportering herom.





TIL
DIAKONISSESTIFTELSEN



Arbejdstagerrettigheder og sikkert arbejdsmiljø



Arbejdstagerrettigheder og sikkert arbejdsmiljø

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

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

Samtidig sikrer vi, at alle medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen løbende udvikler deres kompetencer, så vi kan imødekomme de udfordringer og opgaver, vi står overfor. I 2021 havde vi en fælles uddannelsesdag om forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger og sexisme.

I 2021 har vi gennemført arbejdspladsvurderinger (APV) på hele Diakonissestiftelsen. Arbejdsmiljøgrupperne har ansvar for at sikre, at der i hver afdeling følges op med handlingsplaner på APV'en, og at der sættes ind med korrigerende handlinger efter behov.

Risiko og håndtering

I 2021 var der ni arbejdsulykker med sygefravær i mere end én dag. Det er et lille fald i forhold til de to forgående år.

Tre ulykker skyldes akutte overbelastninger (ledskred, forstuvninger og forstrækninger) i forbindelse med fald, løft eller vrid. To ulykker har medført hjernerystelse, to har været sår og overfladiske skader og to har været smitte med COVID-19.



Arbejdstagerrettigheder og sikkert arbejdsmiljø



Resultater og mål

Medarbejderomsætningshastigheden er i 2021 faldet i forhold til de foregående år. Det betyder, at vi i 2021 har været i stand til at fastholde 78 pct. af vore medarbejdere, hvilket er afgørende for kvaliteten i kerneydelserne.

Sygefraværet udgør i 2021 17,6 sygefraværsdag pr. fuldtidsmedarbejder, hvilket er en stigning i forhold til de tidligere år. Dette skyldes primært en stigning i langtidssygefraværet. Årsagerne er ikke umiddelbart påvirkelige.

Vi arbejder kontinuerligt 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.

Tal fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor viser, at der i 2020 var 13,6 sygefraværsdage pr. fuldtidsbeskæftiget i landets kommuner og regioner.

I 2020 lå Diakonissestiftelsens sygefravær på niveau med dette.

Tallet for sygefravær for hele 2021 er endnu ikke tilgængeligt på Kommunernes Løndatakontor, så der er pt. ingen sammenligningsgrundlag for 2021.

Stigningen i sygefraværet drøftes af Arbejdsmiljøudvalget på den årlige arbejdsmiljødrøftelse i marts 2022.

INDIKATORER PÅ ARBEJDSMILJØ OG TRIVSEL

	Mål (2022)	2021	2020
Fuldtidsarbejdsstyrke ² (FTE)	400	421	401
Medarbejderomsætningshastighed ³	24 pct.	22 pct.	24 pct.
Sygefravær (dage)	12	17,6	13,5
Trivsel (ud af 5 mulige) ⁴	4,1	4	4,1
Arbejdsulykker med fravær	10	9	11

2. Fuldtidsarbejdsstyrke indeholder egne måneds- og timelønnede medarbejdere, samt eksterne vikarer.

3. 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.

4. 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 = meget ringe grad til 5 = meget høj grad.





Menneskerettigheder, antikorrupsion og bestikkelse samt dataetik og -beskyttelse



Menneskerettigheder, antikorrupktion og bestikkelse samt dataetik og -beskyttelse

Menneskerettigheder

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

Diakonissestiftelsen arbejder derfor bl.a. med diversitet og inklusion i forhold til køn, etnicitet, nationalitet, religiøs overbevisning, seksuel orientering m.m. og opretholder en inkluderende og ikke-diskriminerende adfærd.

Alle medarbejdere er ansat i henhold til eller svarende til den relevante overenskomst på det relevante arbejdsområde. Medarbejdernes evt. fagforeningsmæssige medlemskab er Diakonissestiftelsen uvedkommende.

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

Forebyggelse af korrupktion og bestikkelse

Diakonissestiftelsen har nul-tolerance i forhold til korrupktion og bestikkelse. I 2021 har Diakonissestiftelsen udarbejdet 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.

Diakonissestiftelsen har som følge af lovgivning på området med virkning fra den 17. december 2021 etableret en whistleblowerordning.

Formålet med whistleblowerordningen er at sikre åbenhed og gennemsigtighed i forhold til eventuelle ulovligheder og alvorlige uregelmæssigheder samt at sikre, at den person, der indberetter sådanne hændelser, ikke udsættes for repressalier. Whistleblowerordningen er nemt tilgængelig på Diakonissestiftelsens hjemmeside.

Risiko og håndtering

I kraft af vores værdigrundlag og menneskesyn, som hver dag udledes i alle vores enheder over for dem, vi er i kontakt med, er risikoen for forskelsbehandling, knægtelse af enhver form for rettigheder eller korrupktion på Diakonissestiftelsen minimal.

Vi vurderer, at væsentlige risici omkring børnearbejde, diskrimination, fagforeningsfrihed m.v. ligeledes er minimal, grundet at Diakonissestiftelsen udelukkende opererer i Danmark.

Vi har i 2021 ikke oplevet overtrædelser af menneskerettigheder eller tilfælde af korrupktion og bestikkelse, og vi vil fortsætte med at have fokus på dette.



Menneskerettigheder, antikorruption og bestikkelse samt dataetik og -beskyttelse

Forebyggelse af sexismen

Diakonissestiftelsen har nul-tolerance i forhold til sexismen. Det blev fastsat i en intern politik på området i januar 2021. Diakonissestiftelsen ser det som et fælles ansvar og en fælles opgave, at vi står sammen om at skabe en kultur på vores arbejdsplads, der ikke tillader sexismen. Alle ledere går forrest med at forebygge sexismen ved at fremme et tryk og tillidsfuldt arbejdsmiljø med høj trivsel og åbenhed. Arbejdsmiljøudvalget og de lokale MED-udvalg har været på internt kursus i forebyggelse og håndtering af sexismen-adfærd og krænkelse.

Dataetik

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

Det er en væsentlig del af Diakonissestiftelsens DNA at tænke og handle etisk ansvarligt i den daglige drift og i alle beslutninger.

Databeskyttelse

GDPR-compliance er del af Diakonissestiftelsens strategiske mål. Diakonissestiftelsen har siden begyndelsen af 2018 haft en intern 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.



Virksomhedspraktikanter og praktik til unge under uddannelse





Virksomhedspraktikanter og praktik til unge under uddannelse

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

I 2020 (som er nyeste tilgængelige statistik i VITAS) har vi haft væsentligt færre virksomhedspraktikanter end normalt. Det skyldes, at både Jobcentre og Diakonissestiftelsen stort set lukkede ned for virksomhedspraktikanter i 2020 pga. coronapandemien. Vi har således kun haft 31 virksomhedspraktikanter i 2020 mod normalt knap 70. Effekten af vores arbejde med virksomhedspraktikanter er imidlertid fortsat god med en beskæftigelsesgrad på 16 pct.

I takt med at beskæftigelsen i Danmark generelt er øget, er den arbejdsløse restgruppe i stigende grad karakteriseret af mennesker med komplekse udfordringer. 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 relativt høj⁵.

EFFEKT AF INDSATSEN FOR BORGERE FRA KANTEN AF ARBEJDSMARKEDET

	Mål (2022)	2020	2019
Virksomhedspraktikanter ⁶	70	31	68
Virksomhedspraktikanter ansat på Diakonissestiftelsen efter praktikforløb	7	4	5
Virksomhedspraktikanter ansat i anden virksomhed efter praktikforløb	8	1	6
I alt i beskæftigelse efter praktikforløb på Diakonissestiftelsen	15	5	11
Beskæftigelsesgrad (%)	21	16	16

5. Kilde: "Viden om effekter af indsatser for ledige og andre personer på overførselsindkomster", STAR 2018. Tallene er trukket i statistikmodulet i VITAS (Benchmark-modellen). Det er i VITAS, at alle aftaler om virksomhedspraktik indgås med Jobcentrene.

6. Tallene er opgjort for Diakonissestiftelsens samlede virksomhed, dvs. alle institutioner og afdelinger i Gentofte og Frederiksberg. VITAS er ikke opdateret med tal for hele 2021 før senere i 2022 Derfor er det tallene for 2020 og 2019, der er medtaget her.





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 besluttes af den offentlige myndighed, som vi har driftsoverenskomsten med. Antallet af elever og studerende ligger nogenlunde stabilt på godt 70 årligt. Som det ses af tabellen, er der fortsat langt flere kvinder end mænd, der uddanner sig inden for social- og sundhedsområdet.

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





Miljø og klima



Miljø og klima



Diakonissestiftelsen har en omfattende bygningsmasse på 45.000 kvadratmeter, der primært anvendes til almindelig kontordrift, 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 klimaaoptimere bygningerne. Ligeledes er udlejning vores største selvstændige kilde til indtjening.

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. Arbejdet med at nedbringe disse risici er beskrevet nedenfor.

I 2021 er arbejdet med energirenovering og vandbesparelser projekter fortsat. Det nedbringer løbende vores CO₂-udledning fra el-, vand- og varmekonsum.

I 2021 har vi tilkøbt en vindstrømsaftale hos vores el-leverandør EWII, som via 53 vindmøller i Danmark, Sverige og Tyskland bidrager med en mere klimavenlig energiproduktion. Aftalen er iværksat i 2021 og forventes at give en CO₂-besparelse på omkring 48 pct. årligt, når aftalen er fuldt indfaset.

EMISSION OG FORBRUG

Miljødata	Vindstrøm EWII vindmøller Mål 2022	2021	2020	2019
El ⁷	1.356 MWh	1.128 MWh	1.288 MWh	1.406 MWh
Varme ⁸	4.771 MWh	4.551 MWh	4.772 MWh	4.821 MWh
Energiforbrug i alt ⁹	22.057 GJ	20.448 GJ	21.816 GJ	22.417 GJ
CO ₂ e, scope 2 ¹⁰	443 t	750 t	819 t	860 t
Vedvarende energiandel ¹¹	22 pct.	10,1 pct.	0,25 pct.	0,24 pct.
Vandforbrug	-	14.690m ³	15.372 m ³	17.635 m ³
CO ₂ -reduktion	48 pct.			

7. El er målt på Diakonissestiftelsens enheder på Frederiksberg og medtager ikke tal for enheder i Gentofte. AI produceret solcellestrøm på hospice indregnes som forbrug. Dvs. der leveres ingen overskud til nettet.

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

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

10. CO₂e er forkortelsen for CO₂ ækvivalenter som beregnes efter følgende formel: Elforbrug-vedvarende energi*CO₂e+varmekonsum*CO₂e

11. Der er ca. 100 m² solcelleanlæg på hospice. Der produceres ca. 15 MWh el på solcelleanlægget pr. år (aflæst på inverter i teknikrum). Formel for beregning af vedvarende energiandel: Vedvarende energi/energikonsum*100

Diakonissestiftelsen har haft en reduktion i CO₂ i 2021 på 110 Tons CO₂ i forhold til baseline (2019). Det betyder, at udledningen er reduceret med 13 pct. i forhold til 2019.

Der har været et lidt mindre forbrug af el, vand og varme (EVV) i 2021. Samtidig har Diakonissestiftelsen

indgået en vindstrømsaftale med vores el-selskab EWII, der giver en forøget andel af vedvarende energi og dermed en mindre CO₂-udledning. Forbruget af el, vand og varme har været mindre i 2021 pga. et mindre aktivitetsniveau i bygningerne under coronanedlukningerne.





I 2021 er de væsentligste ændringer på den sociale bundlinje personaleomsætningshastigheden, der er faldet fra 24 pct. i 2020 til 22 pct. i 2022, mens antallet af fraværsdage er steget fra 13,5 dage i 2020 til 17,6 dage i 2021. Stigningen i fraværet skyldes primært en type langtidsfravær, der er vanskelig at påvirke. Vi ser desuden et lille fald fra 11 arbejdsulykker med fravær i 2020 til ni i 2021.

På den miljømæssige bundlinje ses der et lille fald i forbrug af el, vand og varme, som formentlig primært skyldes et lavere aktivitetsniveau i bygningerne pga. corona-nedlukninger i 2021. Det mindre forbrug giver - sammen med vindstrømsaftalen med EWII om grøn og vedvarende energi - et mindre CO₂ aftryk.

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

På Diakonissestiftelsen rækker vores bidrag til FN's verdensmål ud over dét, der er rapporteret på i denne bæredygtighedsrapport. Eksempelvis har vi i 2021 fortsat bidraget til verdensmål 3 om sundhed og trivsel, der på Diakonissestiftelsen oversættes til at skabe livskvalitet ved at styrke det enkelte menneske og udvikle fremtidens velfærd. Det sker overalt på Diakonissestiftelsen i arbejdet med vores målgrupper i hverdagen.

Et eksempel er projektet ”Sammen om kultur”, der har fokus på hvordan kultur kan være med til at skabe fællesskaber og øget livskvalitet til sårbare og udsatte borgere.