



Hållbarhetsredovisning 2020

Innehållet utgör stiftelsens lagstadgade hållbarhetsrapport. Den innehåller de upplysningar som förväntas enligt Årsredovisningslagen 6 kap 11§.



Ett samhälle med självklar plats för alla är visionen som vägleder arbetet på Stora Sköndal. När det kommer till vårt miljö- och hållbarhetsarbete är det idag en självklar och naturlig del i vad vi gör. Från avtal med samarbetspartners till hanteringen av läkemedel, när vi planerar en ny stadsdel och i vår strävan efter att ge medarbetare och boende de bästa förutsättningarna att leva ett gott liv. Vi ser arbetet med hållbarhetsfrågor som en utmaning och en drivkraft. För oss finns det inget annat alternativ än att förändra och fortsätta driva utvecklingen framåt för en mer hållbar värld.

Vår värdegrund

VÅR VISION

Ett samhälle med självklar plats för alla.

VILKA VI ÄR

Stora Sköndal är en stiftelse som utan vinstsyfte arbetar med stöd, vård, omsorg, utbildning och forskning. Vi jobbar för att människor ska få växa och utvecklas utifrån sina unika förutsättningar.

VÅRA LEDORD

Jämlikhet – för att alla människor är lika mycket värda.

Omtanke – för att det är så vi bygger ett gott samhälle.

Förändring – för att vi inte är där än.

VÅR VERKSAMHETSPOLICY

Stora Sköndal bedriver utan vinstsyfte stöd, vård, omsorg, utbildning och forskning. Verksamheten bedrivs utifrån tillämpliga lagar, föreskrifter och krav. Vi jobbar för att människor ska få växa och utvecklas utifrån sina unika förutsättningar. Vi arbetar för att skapa ett samhälle med en självklar plats för alla.

För att bidra till ett hållbart samhälle eftersträvar vi hög kompetens samt bedriver ett aktivt och systematiskt arbete. Genom det infrias kundernas och samhällets krav och förväntningar på god service och minskad miljöbelastning.

Vi eftersträvar god kvalitet genom ett attraktivt arbetsklimat där arbetsglädje, samverkan, personligt ansvar och möjlighet till inflytande stimuleras.

Vi verkar för alla människors lika värde – att varje människas rättigheter, villkor och utvecklingsmöjligheter ska vara likvärdiga.

Genom att arbeta förebyggande och ha ett väl förankrat miljö-, arbetsmiljö- och kvalitetsarbete kan vi leverera tjänster av god kvalitet. Det ger förutsättningar för en hållbar utveckling och goda relationer med kunder, medarbetare, samverkansorgan och samhället i övrigt.



Miljö

HÅLLBAR MILJÖ

Varje verksamhet har någon form av miljöpåverkan, negativ som positiv. Genom att identifiera de områden där vi påverkar vår miljö får vi hjälp att prioritera insatser så att de ger bäst effekt. Vi jobbar kontinuerligt med att minska vår miljöpåverkan, bland annat genom att sätta upp långsiktiga mål som leder till ett mer miljömässigt hållbart förhållningssätt.

Vi har under flera år arbetat aktivt med att fasa ut engångsprodukter av främst plast, men under året har förbrukningen av plastprodukter, och då främst skyddsutrustning, ökad dramatiskt. Initialt fanns begränsad möjlighet att ta miljöhänsyn vid inköp på grund av den akuta brist på utrustning som då fanns. Successivt har vi fått större valmöjlighet och då kunnat begränsa miljöpåverkan vid inköp av vissa produkter, som till exempel flergångsvisir, som kan rengöras mellan användning, istället för engångsmaterial.

Med start under kvartal fyra introducerade vi en ny leverantör av förbrukningsvaror. Med möjlighet att centralt styra vilka produkter som köps in lokalt genom specifika kravlistor kan vi säkerställa att produkterna har miljö-, kvalitets- och prismässigt acceptabla prestanda. Därtill sker en samordning av leveranser, vilket kraftigt minskar transporttillfällen till våra verksamheter.

Målet att minska antalet kemikalier som ligger på Stora Sköndals utfasningslista med 20% nåddes med marginal. Den totala mängden läkemedelsavfall minskade med drygt 12% under 2020 jämfört med året innan.

På Stora Sköndals grönytor och marken vi äger finns sedan ett par år tillbaka Sveriges största robotgräsklipparpark, med 69 eldrivna gräsklippare som bidrar till en minskad miljöpåverkan.

Minskade transporter av färdtjänst till våra mottagningar och dagliga verksamheter, samt att

färre personer behövt åka till sina arbetsplatser, har haft en positiv miljöpåverkan under året.

Utomhusbelysningen på området Stora Sköndal har bytts ut till LED. Åtgärden ger besparingar på både el och underhåll, minskar miljöpåverkan och ökar känslan av säkerhet då färre områden är mörklägda på grund av trasiga ljuskällor.

CERTIFIERING

Vårt verksamhetsområde sjukvård är certifierat enligt miljöstandarden ISO 14001. Under hösten genomfördes en extern revision vår följsamhet till standarden som drog slutsatsen att miljöledningssystemet är stabilt och har klarat de extrema påfrestningar som det utsatts för i samband med pandemin. Revisionen konstaterade att det råder en god miljöprestanda där utvecklingsmöjligheter har tagits tillvara på. Genom att fortsatt fokusera på möjligheterna i det systematiska ledningsarbetet kan man ytterligare utvecklas från den redan höga nivån. Två tidigare avvikelser kunde avskrivas och inga nya avvikelser registrerades. Övriga verksamheter arbetar i enlighet med ISO 14001, men är inte certifierade enligt standarden.

ÖKAD BIOLOGISK MÅNGFALD SOM EN DEL AV REHABILITERINGSPROCESSEN

Neurologiska rehabiliteringskliniken har integrerat Stora Sköndals miljömål för ökad biologisk mångfald som en del i rehabiliteringsprocessen för patienter. Till följd av förändringar i miljön har många insekters naturliga livsmiljöer försvunnit. Kliniken har genom sin terapiträdgård hittat nya arbetssätt som bidragit till en chans för insekter att bosätta sig och söka skydd samt finna föda, samtidigt som det integrerats i rehabiliteringsprocessen för klinikkens patienter. Studier visar att naturbaserade behandlingar har en positiv påverkan på rehabiliteringen. För integrationen av ökad

biologisk mångfald i rehabiliteringsprocessen nominerades kliniken till Region Stockholms miljöpris och fick presentera satsningen för Stockholms stads miljöförvaltning.

För många patienter har terapiträdgården även givit ett större mervärde av rehabiliteringen. Medarbetare uppger att det blir ett naturligt sätt att se patienters behov vid bedömning och träning. De uppskattar även trädgården i andra moment med patienter och ser att den bidrar till en mer positiv arbetsmiljö.





EN HÅLLBAR STADSDEL

Genom bolaget Stora Sköndals Framtidsutveckling driver stiftelsen Stora Sköndal tillsammans med sina partners arbetet med att utveckla en ny stadsdel under en tjugofemårsperiod, fram till 2035.

Den nya stadsdelen Stora Sköndal är inte ett vanligt bostadsutvecklingsprojekt. Det är en stadsdel som byggs på idén om social och miljömässig hållbarhet. Det betyder att Stora Sköndal ska bli en stadsdel där många olika behov och förutsättningar ska kunna rymmas.

Vi har noga kartlagt de miljömässiga aspekterna, och kraven för att bygga hållbart och med så lite miljöpåverkan som möjligt är höga. Vi har kartlagt och utrett hanteringen av dagvatten och hur vi ska behålla den biologiska mångfalden. En genomgång av samtliga fastigheter på området har visat vilka hus och lokaler som har högt kulturhistoriskt värde och ska bevaras. De stora viktiga ekstråken som finns på området har analyserats och kommer så långt det är möjligt att behållas eller flyttas. Den nya stadsdelen kommer att medföra ett stort tillskott av nya verksamheter som ska bidra till utbudet av offentlig service, handel och arbetsplatser i stadsdelen.

FRAMTIDENS STORA SKÖNDAL OCH VIABLE CITIES

Innovationsprogrammet Viable Cities är det hittills mest långsiktiga forskningsprogrammet med inriktning mot smarta och hållbara städer i Sverige.

Programmet inriktas på att skapa förutsättningar för klimatneutrala städer 2030, där alla kan leva ett gott liv inom planetens gränser. Det ska bidra till en rad innovationer som ska driftsättas under de närmaste tjugo åren. Viable Cities leds av KTH och samlar ett 50-tal aktörer från flera olika forskningsfält, näringsliv, offentlig verksamhet och civilsamhälle.

Stora Sköndals Framtidsutveckling och projektet Framtidens Stora Sköndal har blivit utvalt som huvudpartner i programmet för de kommande tre åren. Målsättning är följeforskning under utveckling, produktion och förvaltning av den nya stadsdelen. Fokus i samarbetet är att kunna mäta och följa upp hur stadsdelens arbete leder till ökad social hållbarhet och så liten miljöpåverkan som möjligt.

Sociala förutsättningar och arbetsmiljö

Våra verksamheter förutsätter daglig interaktion mellan människor. Pandemin har påverkat hela vår organisation och det dagliga arbetet för våra medarbetare. Till skillnad från många andra arbetsplatser kräver majoriteten av våra verksamheter att våra medarbetare är på sin arbetsplats. Det här året har ställt höga krav på våra medarbetares förmåga att snabbt anpassa och utveckla verksamheterna i enlighet med rekommendationer och regler från myndigheter.

TILLSATT ARBETSGRUPP MED FOKUS PÅ PANDEMIN

För att kunna hantera pandemin och de utmaningar som vi och samhället i stort stod inför bildades tidigt en krisgrupp, Arbetsgrupp C. I gruppen ingår direktor, HR-chef, medicinskt ansvarig sjuksköterska, respektive områdeschef, kvalitetsutvecklare och representant från kommunikation- och marknadsavdelningen. Arbetsgruppen fick beslutsmandat för att snabbt kunna agera vid förändrade förutsättningar. Möjligheterna att samverka mellan olika kompetensområden inom organisationen blev tydliga och har utnyttjats under året. Gruppen bevakar förändringar i lagar, krav och förordningar, rekommendationer från Folkhälsomyndigheten och Region Stockholm, smittspridning inom vår egen verksamhet, tillgång till skyddsutrustning och många andra pandemirelaterade frågeställningar. Med denna information har man tagit fram arbetssätt, gjort prioriteringar och väglett Stora Sköndal under denna svåra tid.

FÖRÄNDRADE ARBETSSÄTT FÖR VÅRA MEDARBETARE

Flertalet medarbetare har arbetat i skyddsutrustning för att hindra smittspridning, vilket varit utmanande på många sätt. Smittspridningen och den oro den medfört inom äldreomsorgen har tårt på både medarbetare och de boende. Inom förskolan har stora delar av undervisningen och inskolningen av nya barn skett utomhus som ett steg i att minska risken för smittspridning. På grund av pandemin har också chefer erbjudits extra stöd i form av en digital utbildning i ledarskap under kris. Utbildning i basal omvårdnad och vårdhygien har också hållits för medarbetare löpande under året för att kunna säkerställa att alla medarbetare har den kunskapen.

I alla våra verksamheter har externa besök, resor och aktiviteter ställts in. Planerade utbildningar har ställts in eller hållits digitala. Den digitala utvecklingen inom organisationen har fått en oplanerad men positiv skjuts framåt, såväl som stöd för medarbetare som för kunder.

Många arbetsplatsträffar har skett till del digitalt eller fått ställas in. Det i kombination med den stora oron som pandemin överlag skapade i samhället, har gjort arbetet med att skapa sammanhållning och arbetsglädje på arbetsplatserna komplicerat. De medarbetare som har kunnat arbeta hemifrån har beordrats att göra det i största möjliga utsträckning. Majoriteten av dessa arbetar på verksamhetsstöd och det har gått över förväntan att ställa om till hemarbete. Det som varit den stora utmaningen är den sociala aspekten vilket har medfört ett stort ansvar på chefer att upprätthålla en god psykosocial miljö för dess medarbetare.

En omtyckt och återkommande aktivitet under året som fick ställas in på grund av pandemin är våra årliga värdegrundsdagar för alla medarbetare inom organisationen. De har under tidigare år hållits på hösten varje år för att stärka våra medarbetare och öka sammanhållningen och gemenskapen. Under året som gick hann vi inte ställa om värdegrundsdagarna till att hållas digitalt vilket är något som planeras för 2021.

DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Stora Sköndals värdegrund beskriver tydligt hur vi arbetar med utgångspunkt från alla människors lika värde. Vi arbetar aktivt med frågor om diskriminering och kränkande särbehandling på bland annat arbetsplatsträffar. Vårt mål är att alla medarbetare ska känna sig trygga i sin arbetsmiljö med ett öppet och tillåtande klimat fritt från alla former av kränkande särbehandling och diskriminering. Trots det upplever sig ett fåtal vara utsatta på våra arbetsplatser. Anmälningar som inkommit har utretts noggrant och handlingsplan har upprättats. Stora Sköndal tillämpar även ett visuellblåsarsystem där medarbetare kan anmäla oegentligheter.

PATIENT OCH MEDARBETARSÄKERHET

Stora Sköndal antog under året en handlingsplan för patientsäkerhet som sträcker sig fram till 2024. Den omfattar alla verksamheter i stiftelsen som lyder under hälso- och sjukvårdslagen och syftar till att ge en tydligare riktning i patientsäkerhetsarbetet. Handlingsplanen utgår från den nationella handlingsplanen för ökad patientsäkerhet vars övergripande vision är god och säker vård – överallt och alltid.

Pandemin har påverkat samtliga verksamheter gällande patient och medarbetarsäkerhet, nedan följer ett utdrag av åtgärder som vidtagits.

När pandemin var ett faktum blev det snabbt brist av desinfektionsmedel och skyddsutrustning på marknaden. Genom att centralisera inköp har organisationen trots detta hela tiden haft tillgång till både desinfektionsmedel och skyddsutrustning.

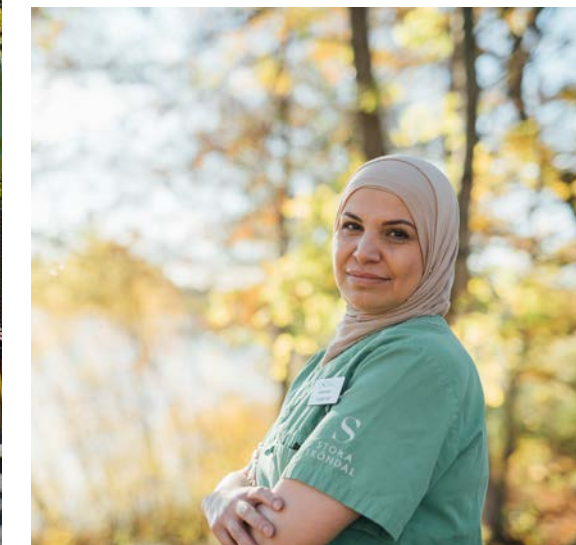
För att minska smittorisken i våra verksamheter infördes flera åtgärder. Bland annat ställdes alla icke-kritiska besök till verksamheterna in. Hemarbete beordrades i största möjliga utsträckning för de medarbetare som har tjänster där det är möjligt.

På våra äldreboenden och vår neurologiska rehabiliteringsklinik har våra medarbetare arbetat större delar av året i skyddsutrustning och i omgångar infördes besöksförbud för att skydda våra kunder. Vaccineringen av de boende inom äldreomsorgen inleddes de sista dagarna under året vilket ger hopp om en minskad smittspridningsrisk och en återgång till en normalare vardag. Under året provtogs 387 av totalt 482 boende inom äldreomsorgen för misstänkt covid-19. 122 av dessa testades positivt för covid-19 och 84 kunde senare friskförklaras medan 38 avled.

Verksamheterna har i mycket begränsad omfattning kunnat erbjuda praktik för studerande av olika slag. Under våren pausades intaget helt av praktikanter och därefter har endast sökande med en längre praktikperiod framför sig antagits. Sökanden som studerar till bristyrken såsom sjuksköterska har prioriterats. Situationen och villkoren för de studerande har varit detsamma över hela landet, att behöva neka dessa studenter praktikperioder har resulterat i en viss oro för framtida kompetensförsörjning.

BEMANNINGSENHETEN

I maj implementerades heltidsinförandet inom äldreomsorgen, det vill säga möjligheten för tillsvidareanställda undersköterskor att gå upp



till en sysselsättningsgrad på 100%. I samband med införandet tillsattes en bemanningsenhet för att stödja verksamheterna med att överblicka och samordna bemanning i verksamheterna. Pandemin gjorde så att implementeringen inte gick som planerat, de utbildningstillfällena som var tilltänkta för enheternas chefer och medarbetare fick ställas in och istället blev det skarpt läge direkt med löpande rådgivning och assistans.

Under året har enhetens främsta fokus varit att stödja verksamheterna inom äldreomsorgen med bemanning för att klara av den höga sjukfrånvaron som uppstått till följd av pandemin. Heltidsinförandet har under året utvärderats med den fackliga motparten enligt överenskommelse. Utvärderingen visade att det har funnits ett utbildningsbehov kring nya arbetssätt och rutiner som inte har kunnat tillgodogöras på grund av pandemin.

ETT VÄLFUNGERANDE LEDNINGSSYSTEM

För en organisation i snabb förändring och utveckling är det mycket viktigt att hela tiden kunna hålla en hög nivå gällande kvalitet, där

UTFALLET AV HELTIDSINFÖRANDET:

117 av 271 medarbetare valde 100%.
78 av 271 medarbetare valde högre sysselsättningsgrad men inte 100%.
24 av 271 medarbetare valde lägre sysselsättningsgrad än vad de hade innan.

vårt ledningssystem fyller en viktig funktion. Genom vårt ledningssystem kommunicerar vi relevant information, rutiner, riktlinjer och policys till medarbetare inom organisationen. Vårt avvikelssystem hjälper oss att identifiera och arbeta med förbättringsområden. Vi har också en visuellblåsarfunktion, där man anonymt kan anmäla allvarliga missförhållanden. Ett levande ledningssystem har varit en förutsättning i de snabba förändringar i riktlinjer, föreskrifter och förhållningssätt som har skett under pandemin.

MEDARBETARUNDERSÖKNING MED FOKUS PÅ PANDEMIN

Efter att ha levt med pandemin under knappt ett halvår togs beslutet att göra en undersökning bland våra medarbetare gällande vår hantering av pandemin de första månaderna. Undersökningen gjordes under sommaren 2020, den gick ut till 619 medarbetare och 301 svar inkom. Det framkom att medarbetarna i stort tyckte att organisationen hanterat krisen bra och att arbetsgivaren tar pandemin på högsta allvar. Majoriteten av våra medarbetare har känt sig trygga och välinformerade. Under påståendet om jag har fått den information jag behöver

och hur coronapandemin påverkar mitt arbete, svarade hela 91 % att det stämmer helt eller att det stämmer till stor del. Hela 85 % svarade att de vet hur skyddsutrustningen ska användas. Det stora gensvaret med många både positiva och konstruktiva svar påverkade det fortsatta arbetet. Varje verksamhetschef har ansvarat för att ta med sig de inkomna svaren tillbaka till sin verksamhet för att säkerställa att konstruktiv kritik och oro följs upp och tas på allvar. Det har bland annat resulterat i att medarbetare har erbjudits samtalsstöd för att få verktyg att hantera den oro som många känt under pandemin – både i arbetet och i samhället i stort.



Förebyggande av korrupktion och oegentligheter

Medarbetare på Stora Sköndal tillåts inte att personligen ta emot gåvor från kunder, närstående eller leverantörer även om det skulle röra sig om gåvor med litet eller inget ekonomiskt värde. Medarbetare tillåts inte heller låna pengar av kunder eller dess närstående.

Vårt arbetssätt gällande gåvor och testamenten syftar till att motverka missbruk och utnyttjande av den beroendeställning som kunder eller närstående kan befinna sig i. Det är även ett viktigt verktyg för att hindra att medarbetares integritet ifrågasätts eller att de ska behöva känna tacksamhetsskuld gentemot kunder eller närstående.

Stora Sköndal använder sig av kompetensbaserad rekrytering och har ett godkännandeflöde som innebär att överordnad chef alltid ska godkänna en rekrytering. Överordnad chef tillfrågas också för frågor som rör relationer och handlingar som kan skada stiftelsens anseende som utförare eller arbetsgivare.

Information om vårt arbete med att förebygga korrupktion förmedlas till våra medarbetare under arbetsplatsträffar och på intranätet där också visselblåsarfunktionen finns. Med hjälp av vårt visselblåsarsystem har vi möjlighet att upptäcka allvarliga missförhållanden på arbetsplatsen. Medarbetare kan anonymt rapportera iakttagelser som rör beteenden som bedöms kunna vara oetiska eller olagliga, utan att de riskerar att drabbas av några konsekvenser. Ingen visselblåsning har rapporterats under året.



Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till Stiftelsen Stora Sköndal org. nr 802000-6725

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2020 som ingår på sidorna 21-31 i dokumentet "Årsberättelse med hållbarhetsredovisning 2020" och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FAR:s rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 30 juni 2021

KPMG AB

Anders Taaler

Auktoriserad revisor