

STORA SKÖNDAL HÅLLBARHETSREDOVISNING

2019

Stora Sköndals vision:

Ett samhälle med en självklar plats för alla

Verksamhetsbeskrivning:

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

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.

Inledning

Hållbarhet har alltid varit ett prioriterat område för Stora Sköndal, framför allt i arbetet ute i verksamheterna gällande arbetsmiljö, utbildning och att ge den bästa livskvalitén till de människorna vi har förmånen att ta hand om.

En av våra utmaningar är att miljöhänsyn ska vara en naturlig del av arbetet som ger mervärde. Vi kommer att fortsätta utveckla vårt miljöarbete, så att det förhoppningsvis blir samma naturliga del av arbetsdagen som de sociala aspekterna redan är.

Stora Sköndals hållbarhetsredovisning utgör hela koncernens lagstadgade hållbarhetsrapport och precis som föregående år har vi utgått från FN:s mål för en hållbar utveckling i Agenda 2030. Vi har valt att fortsätta arbeta utifrån de fyra fokusområden som är mest relevanta för vår verksamhet.

- Mål 3 Hälsa och välbefinnande
- Mål 4 God utbildning för alla
- Mål 8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt
- Mål 11 Hållbara städer och samhällen

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 hållbar utveckling och goda relationer med kunder, medarbetare, samverkansorgan och samhället i övrigt.

Mål 3. Hälsa och välbefinnande

En god hälsa och ett ökat välbefinnande är grundläggande förutsättningar för att alla ska ha möjlighet att nå sin fulla potential och kunna bidra till samhällets utveckling i stort, såväl som till vår egen utveckling på Stora Sköndal. Våra medarbetare ska må bra på jobbet, och känna sig motiverade och engagerade i sina uppgifter – vilket i sin tur gör vardagen ännu bättre för våra kunder.

De kund- och medarbetarundersökningar som löpande genomförs är en viktig måttstock på hur pass väl vi lyckas med arbetet och vad vi måste förbättra.

Kund- och medarbetarundersökningar

2017 kundnöjdhet (NKI) på 76, medarbetarnöjdhet (NMI) på 74.

2018 kundnöjdhet (NKI) 74 och medarbetarnöjdhet (NMI) på 76.

Varierande resultat av kundundersökningen 2018

Resultatet av de undersökningar vi gjort under året har varierat mellan verksamheter och verksamhetsområden. Neurologiska rehabiliteringskliniken har, med sin kontinuerliga undersökning efter patienters besök och vistelser, fått ett högt NKI på 89, medan några verksamheter inom Stöd och omsorg har haft svårt att genomföra undersökningen med delar av sin klientgrupp och därför inte fått något tillförlitligt resultat.

Det har istället skapat diskussioner och aktiviteter i verksamheten som bidrar till att hitta bättre tillvägagångssätt för att få reda på vad våra klienter, boende och patienter anser. Även inom äldreomsorgen har våra undersökningsmetoder, med intervjuer, diskuterats då skillnaderna i resultaten mellan enheterna har varit förvånande stora. Olikheter i genomförandet av intervjuerna kan vara en bidragande orsak.

Vi är stolta över vår fortsatt höga NKI-nivå, men besvikna att vi inte nådde upp till målet att höja den från förra året. Nästa år kommer vi aktivt arbeta för ökat NKI, ett resultat av flera olika delar i vårt löpande arbete under kommande år.

Positiv trend i medarbetarundersökning

I vårt mål att hitta de för oss bästa och mest engagerade medarbetarna är det viktigt att kontinuerligt stämma av och följa upp vilka områden där vi kan skapa en ännu bättre arbetsvardag och bli en ännu bättre arbetsgivare. Under hösten 2018 genomförde vi vår årliga medarbetarundersökning.

Resultatet visar på en positiv trend sedan 2015, där vårt NMI (nöjd medarbetar index) fortsatt att öka. Vi har identifierat två områden som vi ska arbeta med, den positiva upplevelsen av ledarskapet och den framtidstro som finns bland alla medarbetare.

I medarbetarundersökningen för 2017 fick vi indikationer på att känslan av stress ökat i organisationen. I 2018 års undersökning låg därför fokus bland annat på att få bättre kunskap i hur vi kan agera för att minska stressen hos våra medarbetare. Det är ett ständigt pågående arbete och vi fortsätter därmed att fokusera på hälsa och hälsofrågor under 2019, bland annat med konflikthantering och fysisk rörelse.

Ett konkret exempel på hur vi under 2018 arbetade med att minska informationsstressen för våra chefer, var att i ett nyhetsbrev sammanfatta organisationens viktigaste information. Med ett förbättrat informationsflöde har vi reducerat mängden mail och hoppas minska "bruset" och istället lyfta det mest angelägna.

För en ökad mångfald på Stora Sköndal

Stora Sköndals arbete för ökad mångfald börjar med Stora Sköndals värdegrund, diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen och arbetsmiljöverkets föreskrift om social- och organisatorisk arbetsmiljö. På Stora Sköndal gör vi inte skillnad på människor oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck, ursprung, vad du tror på, vem du älskar, eller hur gammal du är.

Av Stora Sköndals 593 månadsanställda är 83,3 % kvinnor och 16,7 % män (uppgift från 1 jan-19). Andelen män har sedan 2017 ökat med 1%. Den kraftiga överrepresentationen av kvinnor speglar hur det ser ut i de olika yrkeskategorierna i samhället idag, främst inom vårdrkäten. Vårt mål är att under en tvåårsperiod öka andelen manliga medarbetare med ytterligare 1%. Det innebär en stor utmaning att attrahera manliga sökande då endast en liten andel män utbildar sig inom dessa yrken.

Under 2018 var ett mål att öka kunskapen om HBTQ-frågor bland våra medarbetare. Därför hade vi en webbaserad utbildning inom området och i stort sett samtliga medarbetare genomförde den. Utbildningen ingår även numer i introduktionen för varje nyanställd.

Lyckad satsning 2018 – Utflykt Stora Sköndal

Att utveckla platser för möten och aktiviteter är ett sätt att skapa hälsa och välbefinnande hos människor. Under året har vi kunnat se flera positiva effekter av projektet Utflykt Stora Sköndal, ett arbete som är en del av vår satsning på att skapa mötesplatser i vårt närområde. Café Kristinahuset, som är öppet året runt, gör Stora Sköndal till en mer attraktiv plats att besöka.

Kristinahuset har blivit en värdefull mötesplats för medarbetare, kunder, studenter från högskolan och boende både i och utanför området. Och under året har antalet besökare ökat. Under 2018 har både Växthuset och Kristinahuset varit väl utnyttjade för gemensamma aktiviteter och möten av medarbetare och dem vi har förmånen att ta hand om i våra olika verksamheter.

Mål 4. God utbildning för alla

Utbildning är en grundläggande mänsklig rättighet. Inkluderande utbildning av god kvalitet för alla är en av de viktigaste faktorerna för utvecklingen mot ett hållbart samhälle.

På Stora Sköndal utbildar vi kontinuerligt våra medarbetare inom alla våra verksamheter. Utvecklingen av förskolan är starkt knuten till att ge god utbildning till både barnen och förskolans medarbetare. Vi har även arbetat med nyanländas integration genom att förmedla kunskap om det svenska samhället, arbetslivet och det svenska språket.

Digitalisering Stora Sköndal

Under 2018 avslutades projektet E-hälsa. Målet med projektet var att alla medarbetare inom äldreomsorgen skulle kunna hantera de digitala verktyg vi använder oss av. Vi uppnådde dessa mål och resultatet blev att merparten av våra medarbetare inom äldreomsorgen idag välkomnar och ser nyttan med den nya tekniken och även känner sig delaktiga i utvecklingen.

Under arbetet med projektet upptäckte vi att det saknats en funktion med ansvar att se över de digitala verktygen. En funktion som även kan fungera som en inspiratör och hjälpende hand till medarbetarna i deras digitala frågor. Inför 2019 ska vi därför införa digitala ombud som också kan fungera som IT- och kvalitetsavdelningens förlängda arm.

Vi tar nu ett större tag för att digitalisera hela organisationen. Målet är att Stora Sköndal ska arbeta med digitalisering som en naturlig del i den egna verksamheten samt att ledning och personal ska känna sig trygga med de digitala verktygen. Arbetet inleddes under hösten 2018 med äldreomsorgen, och efter implementeringen av detta arbete är tanken att fortsätta med övriga delar av organisationen.

Utbildning av teamchefer

2012 införde vi teamchefer i organisationen eftersom det fanns ett behov av ett nära ledarskap för våra medarbetare. Under året hölls ännu en teamchefsutbildning riktad till undersköterskor inom äldreomsorgen, vilket har lett till ett karriärskliv för flera av deltagarna.

Deltagarna har själva anmält intresse för utbildningen som startade i augusti och avslutades i januari 2019. I utbildningen ingår arbetsrätt och arbetsmiljö, ledarskapsutbildning, ekonomi, kvalitetsarbete samt en kortare praktik.

Arbetet med förskoleverksamheten under 2018

På Stora Sköndals förskolor har vi under 2018 arbetat för att skapa kreativa och stödjande lärmiljöer på våra avdelningar. Vi har lagt fokus på barnens intresse och utforskande. Miljöer som är tydliga, tilltalande och tillgängliga för barnen samtidigt som de stödjer vårt arbete utifrån målen i läroplanen.

För att höja kompetensen inom informations- och kommunikationsteknik hos våra pedagoger har förskolorna haft en IKT-strateg som fortbildar och inspirerar våra pedagoger vilket är ett arbete som fortsätter under 2019.

I juli 2019 börjar Lpfö 18 (Läroplan för förskolan) att gälla i våra förskoleverksamheter. Vi har därför under 2018 behövt fokusera på en del kompetenshöjande åtgärder, för att kunna bemöta de nya krav som ställs på utbildning och undervisning under kommande år.

Fortsatt förtroende för projektet Grön Etablering

Efter att ha uppvisat framgångsrika resultat fick integrationsprojektet Grön Etablering under 2018 förnyat förtroende från Samordningsförbundet i form av fortsatt finansiering under ännu ett års tid. Projektet kommer därmed kunna fortsätta ta emot deltagare under hela 2019.

Grön Etablering är en naturbaserad rehabiliteringsform för nyanlända som lider av migrationsstress och psykisk ohälsa. Syftet är att förbättra deltagarnas hälsa och mående så att de ska kunna ta nästa steg mot arbetsmarknaden. Sedan starten för drygt ett år sedan har Grön Etablering tagit emot fem deltagargrupper och i utvärderingen som genomförts med hjälp av forskare från Ersta Sköndal Bräcke högskola syns goda resultat.

Deltagarna upplever tydligt förbättrad psykisk och fysisk hälsa tillsammans med en ökad handlingskraft och motivation efter projektets avslut. Initiativet är ett samarbete mellan Stiftelsen Stora Sköndal och Samordningsförbundet, Arbetsmarknadsförvaltningen Jobbstart samt Arbetsförmedlingen Farsta och Globen.

Ersta Sköndal Bräcke högskola

Stora Sköndal är delägare i Högskolan Ersta Sköndal Bräcke högskola. En av de största utbildningarna på grundnivå är socionomprogrammet som ligger i högskolans lokaler på område Stora Sköndal där ca 60 studenter tog sin examen 2018. Uppdragsutbildningarna lockade ca 1600 studenter till området och flera studenter har genomfört sin verksamhetsförlagda utbildning (VFU) i våra verksamheter.

Forskare på högskolan bedriver även sedan 2017 följeforskning av projekt Grön etablering. Ett övergripande direktiv från ägarna är att högskolan ska utvecklas i relation till sociala förändringar i samhället. År 2017 beslutades att högskolans verksamheter i Stockholm ska samlas på ett gemensamt campus på Erstaområdet. Det innebär att utbildnings- och forskningsverksamheten på campus Sköndal flyttas. Arbetet kommer att pågå fram till år 2024.

Mål 8. Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Det åttonde målet handlar om att alla människor har rätt att arbeta under anständiga villkor. Det handlar även om att främja en inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt över tid. I ett land som Sverige är förutsättningarna helt annorlunda i jämförelse med många andra länder på vår jord.

Men även i vårt land finns mycket kvar att göra. Inte minst i arbetet mot förbättrade arbetsvillkor för eftersatta grupper inom arbetslivet, som exempelvis de yrken som av tradition varit förbehållna för kvinnor. Här har Stora Sköndal en viktig uppgift som arbetsgivare.

Fler heltidstjänster för undersköterskor från 2020

Den demografiska utvecklingen i Sverige innebär att antalet äldre personer ökar, medan antalet personer som vill och kan jobba inom äldreomsorgen blir färre. För att bli en attraktiv och modern arbetsgivare och samtidigt öka tryggheten för både anställda och boende vill vi kunna erbjuda heltidstjänster till undersköterskor inom äldreomsorgen.

Under 2018 fortsatte kartläggningen av möjligheter, utmaningar och risker för organisationen med en möjlighet till heltidsanställning. Målet är att kunna erbjuda heltidsanställning från och med den 1 januari 2020.

Med fokus på arbetsmiljön

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete handlar om att i det dagliga arbetet uppmärksamma och ta hänsyn till alla förhållanden i arbetsmiljön som kan påverka hälsa och säkerhet. Arbetsmiljön i våra verksamheter ska vara sådan att de som arbetar hos oss inte drabbas av ohälsa eller kommer till skada på grund av arbetet och att de trivs och kan utvecklas både yrkesmässigt och som individer.

Tidigare medarbetarundersökningar har visat att medarbetare på vissa enheter har upplevt diskriminering och kränkande särbehandling på jobbet. Under 2018 har vi haft utbildning både för områdes-, enhets- och teamchefer i organisatorisk och social arbetsmiljö där kränkande särbehandling har varit en del av utbildningen. Dessutom har samtliga chefer fått material att arbeta utifrån med sina medarbetare.

På några enheter har vi haft särskilda insatser för att komma tillrätta med den psykosociala arbetsmiljön och en eftermätning har visat att arbetet har gett resultat. Vi arbetar vidare med frågan och följer kontinuerligt upp den i medarbetarundersökningen.

Vårt ansvar som arbetsgivare

Stora Sköndal är medlem i Almegas förbund Vårdföretagarna och Tjänsteföretagen. Vi är också medlemmar i Famna, en riksorganisation för idéburen vård och social omsorg. Medlemskapen innebär bland annat att:

- Stora Sköndal har kollektivavtal, kollektivavtalade försäkringar för medarbetare och att de tillstånd som behövs följer Vårdföretagarnas etiska riktlinjer och krav på kvalitetsledningssystem samt att ägare och ledande personer i företaget är fria från anmärkningar.
- Vi öppet redovisar information om kvalitet, personal, ekonomi, ägare och styrelse på hemsidor och andra sammanhang.

Mål 11. Hållbara städer och samhällen

Målet innebär ett hållbart byggande på alla fronter. Från hållbar planering av bostäder, infrastruktur, offentliga platser, transporter, återvinning till säkrare kemikaliehantering. Detta kräver både ny teknik och samarbete mellan flera intressenter.

Genom bolaget Stora Sköndal Framtidsutveckling driver stiftelsen Stora Sköndal tillsammans med sina partners arbetet med att utveckla en ny stadsdel, där social hållbarhet är en av drivkrafterna.

Under utveckling – en stadsdel för alla

Stadsdelsutvecklingen inom Stora Sköndals område kommer att pågå under en tjugofemårsperiod, fram till 2035. I den färdiga stadsdelen kommer det bland annat finnas 4 000 bostäder, uppemot 3 000 arbetsplatser, tre skolor, ett campus med gymnasium och högskola och mycket mer.

Den nya stadsdelen Stora Sköndal är inte ett vanligt bostadsutvecklingsprojekt. Det är en stadsdel som byggs med en idé om social hållbarhet och ett fokus på inkludering, mångfald, variation och miljöanpassning.

I grunden är idén om en socialt hållbar stadsdel enkel. Det handlar om att utgå från människans behov och inte tvärtom. För Framtidens Stora Sköndal innebär social hållbarhet:

- Att stadsdelen byggs för att vara inkluderande. Därför kommer det exempelvis erbjudas såväl bostads- som hyresrätter. Här ska alla få plats.
- Att stadsdelen byggs med variation i arkitektur och utformning som ska utstråla öppenhet och vara välkomnande. Den ska även underlätta möten genom exempelvis multifunktionella platser som innovativa M-hus som både kan vara garage och mötesplatser.
- Att stadsdelen är miljöanpassad. Området har stora naturvärden som ska tillvaratas på bästa sätt. Området ska ge liten miljöpåverkan och präglas av biologisk mångfald där den vackra naturen och stadsdelen smälter ihop på ett naturligt sätt.
- Att stadsdelen använder ny teknik för att höja livskvaliteten. Det kan exempelvis vara smarta nyckellösningar eller strategiskt placerade laddstolpar.

Miljöcertifiering och miljöarbete

Stora Sköndal är sedan 2011 certifierad enligt miljöledningsstandarden SS-EN ISO 14001:2015.

Vi har identifierat våra fokusområden inom miljöarbetet och dessa är avfall, resursförbrukning och transporter. För att minska vår miljöpåverkan genomförde vi bland annat följande under 2018:

- Påbörjade energikartläggning av fastighetsbeståndet, vilket medförde många energibesparande åtgärder.
- Startade en uppgradering av vårt fjärrvärmenät genom optimeringar och utbyte av gammal teknik.
- Avvecklade två pellets pannor och den sista oljepannan, som ersattes med bergvärmepumpar.
- Genomförde kemikaliekartläggning i hela verksamheten.
- Fasade ut ett stort antal hälso- och miljöfarliga kemikalier.
- Satte ett långsiktigt mål att alla nya fordon ska drivas med förnyelsebara drivmedel senast 2027.
- Nybyggda tillbyggnaden till äldreboendet Solgården byggdes med hållbara material och solpaneler på taket.

Bakslag och framsteg

Ett bakslag kom i vår målsättning att minska läkemedelsavfallet. På grund av värmeböljan blev flera av våra läkemedelsrum så varma att vi var tvungna att kassera läkemedel. Resultatet blev en 10-procentig ökning av den här typen av avfall under 2018 jämfört med 2017, istället för en förväntad markant minskning. För att undvika upprepningar installerades kylutrustning i läkemedelsrummen under hösten.

Ett exempel på framsteg är att vi under året genomförde en grundlig inventering av vilka kemikalier vi använder. Med stöd av inventeringen på Arbetsterapi på Neurologiska Rehabiliteringskliniken bytte vi ut glasyrer, färger och annat material till både miljö- och arbetsmiljömässigt bättre alternativ. Arbetet fortsätter med målsättning att minska mängden skadliga kemikalier och öka mängden miljömärkta inom hela Stora Sköndal.

Vi förebygger korrupktion

Syftet med Stora Sköndals rutin kring gåvor och testamenten är att motverka missbruk och utnyttjande av den beroendeställning som en patient, boende eller anhörig kan befinna sig i. Rutinen ska även motverka att de anställdas integritet ifrågasätts, genom att upprätthålla förtroendet för alla medarbetare på Stora Sköndal och den verksamhet vi bedriver.

Medarbetare på Stora Sköndal tillåts inte att personligen ta emot gåvor eller låna pengar från patienter, boende eller dess anhöriga. Även om det skulle röra sig om gåvor med litet eller inget ekonomiskt värde. Detta eftersom en gåva kan framkalla misstanke om särskilda förmåner och alla patienter, boende och anhöriga ska behandlas på lika villkor. Ingen medarbetare ska heller behöva känna tacksamhetsskuld gentemot en patient, boende eller anhöriga.

Information om vårt arbete med att förebygga korrupktion förmedlas till våra medarbetare med hjälp av ledningssystemet och diskuteras under bland annat arbetsplatsträffar. Med vår visselblåsarfunktion kan anställda anonymt anmäla allvarliga missförhållanden.

Sammanfattning

Under 2018 började vi på allvar jobba med miljömässiga hållbarhetsfrågor, både ur ett större organisationsperspektiv och i det nära dagliga arbetet. Under året har vi sett både framsteg och bakslag på vår resa. Arbetet fortsätter och med en verksamhet som till lika delar bygger på en stark och trygg värdegrund som kompetenta och modiga medarbetare, har vi alla förutsättningar att lyckas.