

Hållbarhetsarbete 2025



Stiftelsen Danviks hospital
Danvikshem
2026-03-12

Innehåll

1. EN HÅLLBAR, LÅNGSIKTIG OCH STABIL AKTÖR INOM VÅRD- OCH OMSORG I 470 ÅR.....	2
2. HÅLLBAR UTVECKLING	3
3. POLICY för hållbarhet	4
3.1 Syfte och bakgrund.....	4
3.2 Strategi och hållbara ansvarsområden.....	4
4. VÅRT HÅLLBARHETSARBETE	5
4.1 Vår påverkan på samhället.....	5
4.2 Sociala frågor	6
4.3 Kapitalförvaltning	7
4.3.1 Skogsförvaltning	7
4.3.2 Värdepappersförvaltning.....	7
4.3.3 Fastighetsförvaltning.....	7
4.4 Mänskliga rättigheter och anti-korruption.....	8
4.5 Medarbetare	8
4.5.1 Jämställdhet och mångfald.....	8
4.5.2 Kompetensförsörjning.....	8
4.6 Miljö.....	9
5. INDIKATORER SOM FÖLJTS UPP 2025	10
6. VÅRT BIDRAG TILL FNs GLOBALA HÅLLBARHETSMÅL 2025	11

1.EN HÅLLBAR, LÅNGSIKTIG OCH STABIL AKTÖR INOM VÅRD- OCH OMSORG I DRYGT 470 ÅR

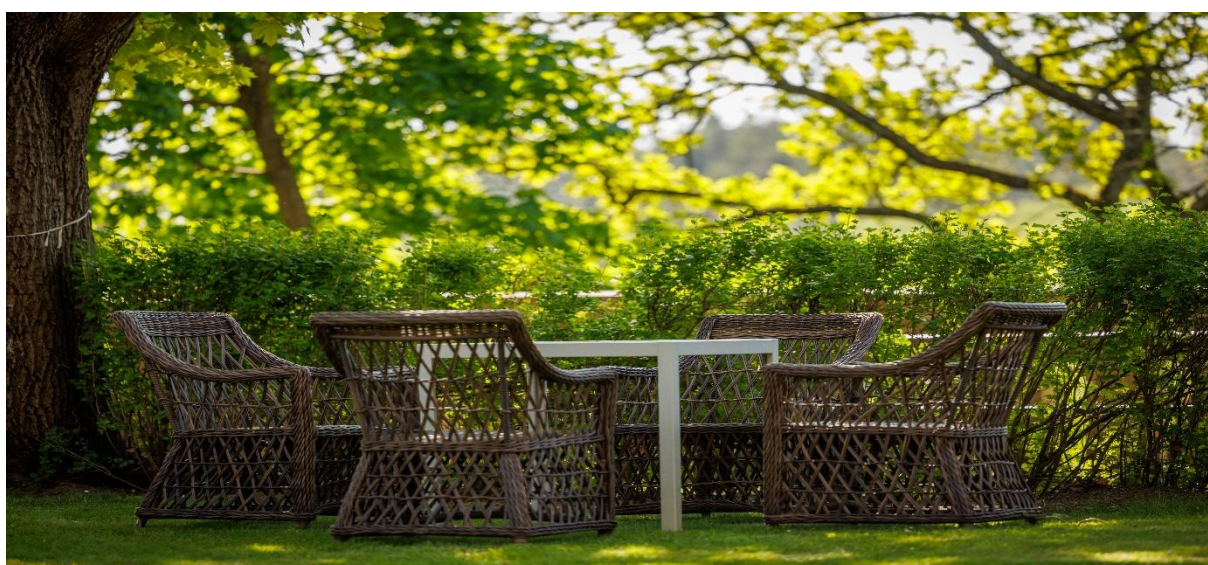
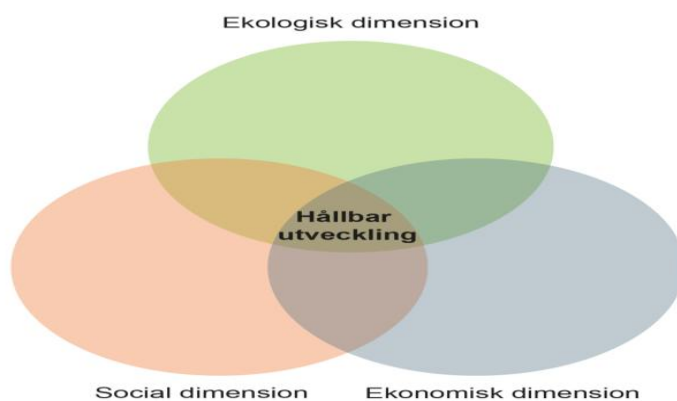
Stiftelsen Danviks hospital är en allmännyttig statligt bildad stiftelse vars ändamål är att bedriva vård och omvårdnad av äldre personer, företrädesvis från Stockholm och Nacka. Stiftelsen har två verksamhetsområden; Danvikshem som bedriver äldreomsorg och som stöds av Kapitalförvaltning som förvaltar värdepapper, hyresfastigheter samt jordbruks- och skogsfastigheter. Enligt paragraf ett i stiftelsens stadgar ”har Stiftelsen Danviks hospital till ändamål att vårda handikappade, åldriga eller eljest hjälpbehövande personer som, även om de kan försörja sig själva, inte är i stånd att på ett tillfredställande sätt vårda sig själva”. Vården tillhandahålls på Danvikshem, som är ett vård- och omsorgsboende med social och medicinsk vård dygnet runt enligt hälso- och sjukvårdslagens samt socialtjänstlagens intentioner.

I drygt 470 år har stiftelsen bidragit till utveckling av vård- och omsorg utifrån statens intentioner och samhällets behov. Stiftelsen leds av regeringen tillsatt Landshövding men i praktiken av regeringen tillsatt Länsöverdirektör. Styrelsens övriga ledamöter tillsätts av Socialstyrelsen som är en statlig myndighet under regeringen. Revisorer tillsätts av Socialstyrelsen och Länsstyrelsen och har härmed kontroll över stiftelsen och dess verksamhet.



2. HÅLLBAR UTVECKLING

En hållbar utveckling kan ses som utveckling i flera dimensioner, social hållbarhet, ekonomisk hållbarhet och ekologisk hållbarhet. Danvikshem arbetar med hållbarhet inom alla dessa dimensioner.



3. POLICY FÖR HÅLLBARHET

3.1 Syfte och bakgrund

Syftet med denna policy är att ge vägledning till samtliga medarbetare i hur hållbarhetsarbetet ska bedrivas och vilka värderingar som Danvikshem står för. Hållbarhetsarbetet ska ha en tydlig koppling till verksamheten och de värdeskapande processerna inom Danvikshem. Danvikshem vill bidra till en hållbar utveckling och ser hållbarhetsarbetet som en naturlig del av verksamheten. Danvikshem har som ledande princip att aktivt och ansvarsfullt bidra till en hållbar utveckling genom att verksamheten ska bedrivas på ett sätt som upprätthåller Danvikshems värderingar, visar respekt för människor, samhälle och miljö. Danvikshem ska möta eller överträffa de förväntningar verksamhetens intressenter har på Danvikshems verksamhet.

3.2 Strategi för hållbarhetsarbetet och hållbara ansvarsområden

Strategin grundas på väsentlighetsanalyser, nulägesanalyser och intressentdialoger. Ledningen planerar och genomför uppföljning av hållbarhetsarbetet.

Ekonomiskt ansvar och miljöansvar

För Danvikshem är det en grundläggande princip att bedriva en ansvarsfull verksamhet med en sund och balanserad ekonomi som stärker verksamhetens långsiktiga överlevnad. Alla placeringar skall bedömas enligt såväl ekonomiska, finansiella som etiska och hållbarhetsaspekter. Investeringar skall ske i företag som eftersträvar god finansiell avkastning och verkar för en ansvarsfull styrning.

Danvikshem värdesätter ärlighet, öppenhet och hög etik i alla affärsrelationer. Medarbetare håller löften och ser kunder och andra intressenter som samarbetspartners som ska behandlas med respekt. All form av mutor och korruption ska motverkas. Danvikshem verkar för en sund, ärlig och öppen konkurrens och iakttar god marknadsföringssed. Information till marknaden ska vara korrekt och transparent. Danvikshem strävar proaktivt efter att minska miljö- och hälsorelaterade risker från verksamheten och de produkter och tjänster som tillhandahålls. Faktorer som energianvändning, inköp, kemikalieanvändning och läkemedel, transporter, avfall och kompetens ska stå i centrum.

Samhällsansvar, lagstiftningsansvar och leverantörsansvar

Danvikshem är en god samhällsaktör som respekterar mänskliga rättigheter, tar avstånd från korruption och mutor. Vi strävar efter att skapa god hälsa och välbefinnande för kunder och medarbetare.

Danvikshem följer gällande lagstiftning. Vid Danvikshems val av leverantörer ingår hållbarhet och miljökrav som en aspekt. Uppföljning av hållbarhet och miljö bör ske som en del i den löpande utvärderingen av leverantörerna.

Arbetsgivaransvar

Danvikshem säkerställer, inom ramen för arbetsgivaransvaret, en god organisatorisk och social arbetsmiljö och en trygg, säker och välfungerande arbetsplats. De processer som behövs för att ta tillvara medarbetarnas idéer och initiativförmåga är etablerade. Danvikshem ska verka för en god balans mellan arbete och privatliv för medarbetarna. Vi främjar medarbetarnas hälsa och välbefinnande. Danvikshem avsätter resurser för medarbetarnas vidareutveckling och kompetensupbyggnad.

Kund och kvalitetsansvar

Relationen med boende och boendes behov ska alltid stå i centrum. Transparens, dialog och tydlighet ska präglade relationen. Synpunkts- och klagomålshanteringen ska vara effektiv och ständig förbättring ska prioriteras.

Uppföljning och rapportering

Ledningen på Danvikshem ska följa upp arbetet utifrån policyn årligen i samband med att hållbarhetsarbetet årligen beskrivs samt genom internkontroll.

Kontaktpersoner

Om en medarbetare har frågor kring hållbarhetsarbetet ska de i första hand kontakta närmaste chef, i andra hand kan man vända sig till Carina Mattsson, vd.

Ansvar

Chef ansvarar för att Hållbarhetspolicyn är känd, individen ansvarar för att följa den.

4. VÅRT HÅLLBARHETSARBETE

Ett hållbart förhållningssätt är en utgångspunkt för att kunna leverera våra tjänster med kvalitet till boende, medarbetare och samhället i stort. Vår övergripande ambition med hållbarhetsarbetet är relaterat till den kärnverksamhet vi bedriver, dvs att bidra till att våra boende upplever god livskvalitet utifrån sina förutsättningar.

4.1 Vår påverkan på samhället

Den vård- och omsorg vi ger är det främsta bidraget till ett hållbart samhälle. Vi är en icke vinstdrivande verksamhet som under lång tid mött och anpassat sig till de behov samhället har.

Samhället står inför en kommande brist på platser i vård- och omsorgsboende och genom vår utökning av antalet platser från att 2015 haft 188 platser till våra idag 224 platser skapar vi värde för samhället och de som är i behov av vård- och omsorg. 2016 stod Norra flygeln klar och 2019 två nya hus. Vi ser ständigt över möjligheten att kunna erbjuda fler att bo på Danvikshem.



Södra huset



Norra flygeln

Sedan hösten 2022 har vi även Dagverksamhet för personer med demenssjukdom boende i Nacka kommun.

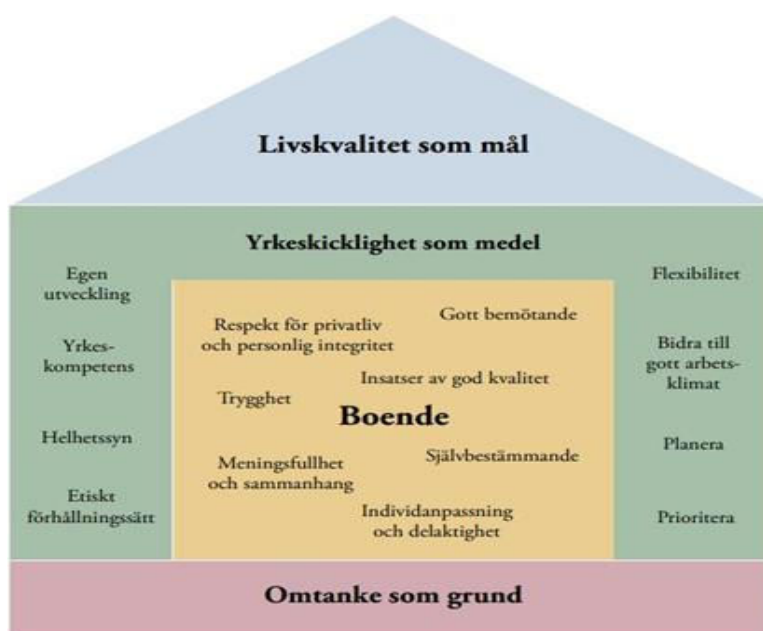


Dagverksamheten

4.2 Sociala frågor

Lokalt i verksamheten verkar vi för hållbara sociala förhållanden genom att ha stort fokus på gemensamma aktiviteter för de boende, t.ex. restaurangkvällar, hotellfrukostar, frågesport/quiz etc. Vi skapar och iordningställer miljöer som främjar social gemenskap, delaktighet och hälsa för våra boende. Vi har till exempel bibliotek, ett sinnenas rum och aktivitetsrum. Vi arbetar med att skapa inbjudande sociala miljöer både inomhus och utomhus och vi har några medarbetare som har detta som sitt särskilda ansvarsområde.

Bemötande och rätt förhållningssätt utifrån de boendes individuella behov är avgörande för att uppnå det övergripande målet, livskvalitet för varje enskild individ. I vårt arbete utgår vi från vår värdegrund, Omtanke som grund, Yrkeskicklighet som medel och Livskvalitet som mål samt den nationella värdegrunden för äldreomsorgen. Vårt Värdegrundshus ska visualisera hur dessa hänger ihop.



Under året var vi med i den nationella tävlingen Arlas Guldsko i kategorin bästa seniormatglädje där vi kom till final. Vi kom slutligen på en delad andraplats.



4.3 Kapitalförvaltning

4.3.1 Skogsförvaltning

Stiftelsen äger skog och tar ansvar för ett hållbart skogsbruk. Skogsbruket är certifierat enligt FSC regelverk. Ett FSC-certifierat skogsbruk ska långsiktigt ge ekonomisk avkastning och samtidigt ta hänsyn till miljövärden och sociala förhållanden. Biologisk mångfald, ekologiskt värdefulla miljöer och kulturminnen skyddas.

Minst 10 % av skogsmarksarealen är avsatt för naturvård, varav minst 5 % lämnas helt orörd. Stiftelsen äger knappt 3000 hektar produktiv skogsmark. På 8% av marken bedrivs skogsbruk med förstärkt hänsyn.



4.3.2 Värdepappersförvaltning

Stiftelsens finansiella tillgångar ska förvaltas med ambitionen att det samlade kapitalet långsiktigt minst bibehåller sitt realvärde samtidigt som det ger en löpande avkastning anpassad till kärnverksamhetens behov. Placeringar bedöms enligt såväl ekonomiska, finansiella som etiska och hållbarhetsaspekter.

4.3.3 Fastighetsförvaltning

Stiftelsen äger ett antal fastigheter, Danvikshem som är vård- och omsorgsfastighet där kärnverksamheten bedrivs, de så kallade Finnbodavillorna som är tre till antalet och också ligger på stiftelsens mark, en hyresfastighet på Östermalm och ett antal torp belägna på stiftelsens mark i Roslagen. Vi förvaltar våra fastigheter utifrån ett långsiktigt perspektiv och med hänsyn till framtida potential.



Utsikt från en av Finnbodavillorna

4.4 Mänskliga rättigheter och anti-korruption

Vi värnar människors lika värde och att ingen ska diskrimineras på grund av kön, könsöverskridande identitet, religion eller annan trosuppfattning, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder är en självklarhet. Kollektivavtal tecknas och likabehandlingsplan finns. Policy om gåvor, mutor och bevitnande av testamenten finns och 2025 har inga avvikelser från denna policy rapporterats. Under 2022 implementerades visselblåsarfunktionen i verksamheten. Vid medarbetarenkäten hösten 2025 uppgav 88 % (88 %) sig ha kännedom om denna funktion.

Risken för en kultur med kränkningar och diskriminering hanteras genom att cheferna utbildas och får stöd i dessa frågor av varandra samt av HR chef. I medarbetarenkäten finns frågor om upplevd trygghet på arbetsplatsen liksom upplevelse av om diskriminering förekommer. Resultatet för 2025 visar ett medelvärde på 80 (74) på frågan om medarbetarna upplevde sig trygga på arbetsplatsen och 77 (76) på frågan om arbetsplatsen är fri från diskriminering.

Goda relationer och samverkan med fackliga representanter är något vi strävar efter. Vi har en Skyddskommitté som har haft 4 ordinarie träffar under året och några extra möten i samband med riskbedömningar inför möjligheten att kunna erbjuda flera omsorgspersonal på natten heltid eller önskad ökad sysselsättningsgrad. På flertalet enheter finns lokala skyddsombud.

4.5 Medarbetare

Att arbeta i en god miljö och i ett sammanhang som känns meningsfullt är en förutsättning för att vi ska kunna leverera våra tjänster med god kvalitet. Vi har en mångfald av medarbetare med olika nationaliteter.

Danvikshem har i medeltal 301 (284) anställda.

Nedan ses de olika indexen som framkom i medarbetarenkäten 2025.



4.5.1 Jämställdhet och mångfald

I vår arbetsmiljöpolicy framgår att alla medarbetare skall möta respekt för sin person och sitt arbete. Samtliga medarbetare har skyldighet att tillsammans verka för en arbetsplats som är inkluderande och fri från diskriminering och kränkande särbehandling.

Risker för diskriminering och hinder för anställdas lika rättigheter och möjligheter undersöks fortlöpande gällande löner och arbetsvillkor. Ett exempel är lönekartläggning som ska ske en gång per år.

Könsfördelningen visar att andelen kvinnor är fortsatt hög och har ökat under året till 78% (73%). Medelåldern för året är 50 år (48) för kvinnor och 47 år (50) för män. I ledningsgruppen var fördelningen 67 % kvinnor och 33 % män och i styrelsen var i slutet av året 50 % kvinnor och 50 % män. Bland enhetscheferna var fördelningen i slutet av året 57 % kvinnor och 43 % män.

4.5.2 Kompetensförsörjning

Äldreomsorgen har en utmaning i att kunna rekrytera tillräckligt många medarbetare framöver. Vi vet att det för den yngre generationen blir allt viktigare att få bidra till att skapa värde för samhället/världen. Som ett led i att visa på omsorgens möjligheter och locka fler att välja ett yrkesliv inom äldreomsorg tar vi emot sommarungdomar från kommunen, under 2025 tog vi emot ca 25 Nacka ungdomar. Vi har under året tagit emot studenter från olika yrkeskategorier. Under året implementerades ett nytt kompetensbaserat rekryteringssystem.

4.6 Miljö

Danvikshem är diplomerade enligt Svensk miljöbas sedan 2013.

Miljöarbetet sker med inriktning på ständiga förbättringar av såväl konkreta miljöförbättrande åtgärder som själva miljöledningssystemet.

Samtliga medarbetare deltar i grundläggande utbildning i miljökunskap.

Våra mål formuleras inom bland annat områdena energi, inköp, kemikalier, transporter, avfall och kompetens.

Uppföljning av miljöarbetet och beslut om hur miljöarbetet ska bedrivas tas på ordinarie ledningsmöten, ungefär 1 ggr/månad.

Interna miljörevisioner påbörjades under 2014 och har genomförts årligen därefter av representanter ur miljögruppen. Miljögruppen består av representanter från varje enhet, miljöombud, vars uppdrag bland annat är att hålla miljöfrågor aktuella på respektive enhet och se till att miljöarbetet fortskrider. Miljögruppen träffas ca fyra gånger per år.

Miljöarbetet beskrivs närmare i miljöberättelsen.

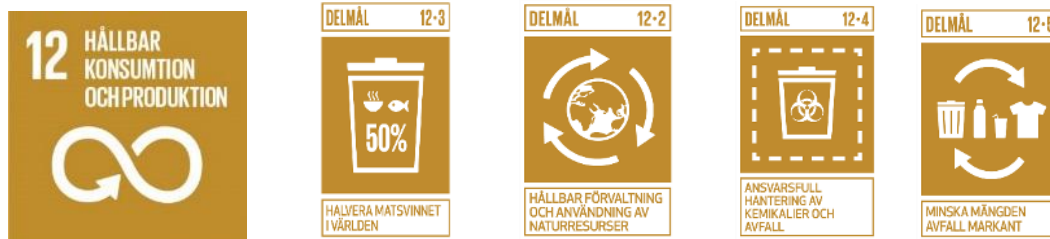


5. INDIKATORER SOM FÖLJS UPP

Aktivitet	År 2020	År 2021	År 2022	År 2023	År 2024	År 2025
Omsättning i Mkr	191	217	261	240	257	265
Lokalyta	24700	24700	24700	24700	24700	24700
Medelantal anställda	275	297	303	295	284	301
Andel kvinnor	84%	81,6%	79,1%	77%	73%	78%
Genomsnittsålder kvinnor	47	48	47	50	48	50
Genomsnittsålder män	49	49	45	47	50	47
Personalomsättning i %	7,6%	10,1%	16,2%	15,6 %	9,45 %	14,6% (varav pensionsavgångar 3 %)
Sjukfrånvaro i %	9,9	8,18	8,02	7,26	6,64	7,46
Medarbetarindex (1-100)	78	76	72	74	69	75
Antal boende/vårdplatser	209 (238 from dec. 2020)	238	238	224	224	224
Total nöjdhet boende	92	95 (DHs egen enkät)	82	86	86	82
Trivsel gemensamhetslokaler	66	Socialstyrelsen ej gjort enkät och frågan ej ställd i DHs egna enkät 2021	56	67	68	70
Antal rapporter om						
- Mutor	0	0	0	0	0	0
- Brister bemötande	5	22	10	3	4	3
Energi – fjärrvärme (GWh), schablon	3,34	3,53	3,74	3,86	3,76	4,17
Energi – el (GWh)	1,71	1,69	1,67	1,72	1,74	1,81
Miljömärkt el (kWh)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ekologiska livsmedel	20%	18,5%	26%	30%	32,7% (inkl. närodlat)	41,9% (inkl. närodlat)
Mätning av matsvinn (snitt), enheterna och köket.	12%	13,4%	11,4%	16%, from nu mätning görs enligt livsmedelsverkets rekommendationer där bla. tallrikssvinnet också ingår.	15,4%	17,2%

6. VÅRT BIDRAG TILL FNs GLOBALA HÅLLBARHETSMÅL

Så bidrar vi till några av FNs globala hållbarhetsmål



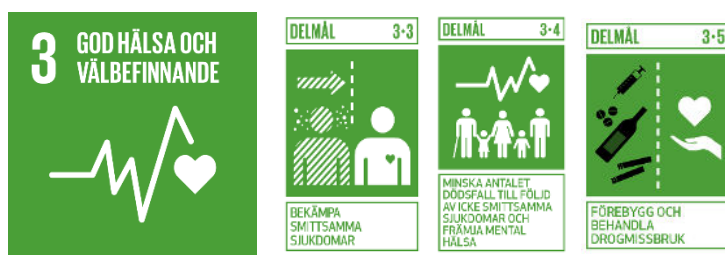
Vi arbetar med att minska matsvinnet genom information och utbildning av våra medarbetare. Matsvinnet mäts regelbundet.

Vårt skogsbruk är FSC-certifierat vilket innebär att Ett FSC-certifierat skogsbruk ska långsiktigt ge ekonomisk avkastning och samtidigt ta hänsyn till miljövärden och sociala förhållanden. Biologisk mångfald, ekologiskt värdefulla miljöer och kulturminnen skyddas.

Vi har tydliga rutiner och arbetssätt för hantering av kemikalier och avfall. Vi anordnar klädbytdagar och källsorterar för att minska mängden avfall.

Under 2025

Under året har vi fortsatt bytt ut ytterligare belysning till LED-belysning.



Vår kärnverksamhet är att bidra med vård- och omsorg om personer 65 år och äldre i syfte att främja hälsa och välbefinnande med målet bästa tänkbara livskvalitet för den enskilde.

Vi har tydliga hygienrutiner och avtal med Stockholm Vårdhygien. Vi arbetar förbyggande mot tex fall, utbildar i bemötande och förhållningssätt och verkar för en social och stimulerande miljö.

Vi har rutiner för hur vi ska upptäcka och hantera drogmissbruk hos och boende och medarbetare.

Under 2025

Under året har vi haft en värdegrundsdag som riktade sig mot alla medarbetare.

Vi har fortsatt arbete med kohorter och provtagningar utifrån riskbedömningar.

Vi har under året haft ett projekt som handlat om att minska ensamheten hos boende.



Vi näringsberäknar maten och gör individuella anpassningar.

Vi riskbedömer alla för undernäring och arbetar utifrån SeniorAlert (kvalitetsregister).

Under 2025

Köket har tillagat 17 053 (18 996) aptitretare till middag/lunch, 50 178 (51 766) berikade glassdrinkar/smoothies och 9 442 (4454) portioner extra dessert till middag.

Kostchefen har under året haft fyra mat- och måltidmöten med ombuden från enheterna.



Genom interna och externa utbildningar vidareutbildare vi framtidens medarbetare. Utbildningarna ska anpassas för att passa målgrupperna.

Våra interna och externa utbildningar för medarbetarna bör vara tillgängliga till exempel ur aspekterna fysisk miljö och att olika metoder för lärande används.

Under 2025

Utbildningsinsatser under året har bl.a. varit utbildning i lågaffektivt bemötande och interna basutbildningar. Sårvårdsutbildning och utbildning i HLR har genomförts för flera av medarbetarna. Vidare har utbildning för undersköterskor om hud, fuktskador och inkontinensskydd genomförts. Extern handledarworkshop för skjuksköterke -och undersköterskehandledare har hållits.



Vi genomför lönekartläggning och utvärderar årligen vårt systematiska arbetsmiljöarbete i samverkan med de fackliga företrädarna. Vi tecknar kollektivavtal.

Vi använder välfärdsteknik som ger ökad kvalitet och ökad effektivitet för boende och medarbetare. Vi arbetar systematiskt med arbetsmiljöfrågor i vardagen genom att identifiera risker, göra riskbedömningar, vidta åtgärder och utvärdera dessa.

Under 2025

Skyddskommittén har under året haft 4 ordinarie möten och flera extra möten med anledning av genomförande av riskbedömningar inför att flera omsorgspersonal på natten ska ges möjlighet att arbeta heltid.



Vi har hög andel kvinnor bland både medarbetare, chefer i ledning samt styrelse vilket bidrar till kvinnors inflytande.

Vi har rutiner mot det hot och våld som boende och medarbetare kan utsättas för i olika situationer.

Under 2025

Utbildning av medarbetarna i lågaffektivt bemötande har genomförts. Kamerabevakning sker utifrån gjord riskbedömning tillsammans med skyddsombuden/fackliga representanter.

Planering har skett för att under 2026 kunna erbjuda flera som arbetar natt att arbeta heltid.



Vi är en statligt bildad allmännyttig stiftelse med uppdrag att möta samhällets behov utifrån av regeringen beslutade stadgar.

Carina Mattsson (vd)

Danvikshem 2026-03-12