



Medborgarskolan Stockholmsregionen

HÅLLBARHETSRAPPORT 2022

Miljö

Inledning

Medborgarskolan har sedan år 2012 systematiskt arbetat med miljöfrågor med målet att alltid vara certifierbara enligt ISO 14001 standarden. Miljöpolicy finns och tar sig uttryck i styrdokumentet *Mål och handlingsplan* som uppdateras årligen. Dokumentet *Lagförteckning och kontroll av lagefterlevnad* är uppdaterat. Miljöaspektlistan har reviderats.

Miljöpolicy

Medborgarskolan ska ständigt arbeta för en långsiktig hållbar utveckling genom att hushålla med resurser och minimera verksamhetens negativa miljöpåverkan. Medborgarskolan ska:

- ställa miljökrav vid inköp och avtal, och vid större upphandlingar i första hand vända sig till miljöcertifierade leverantörer.
- minska miljöbelastningen vid tjänsteresor genom att välja miljövänliga transportalternativ.
- kretsloppsanpassa material- och avfallshantering

och förebygga föroreningar, bland annat genom sopsortering och materialåtervinning.

- väga in miljöhänsyn i alla beslut oavsett sakområde.
- öka medarbetarnas engagemang och kompetens för miljöfrågor, bland annat genom utbildning.
- följa gällande miljölagstiftning, och genom att omsätta ny kunskap i praktisk verksamhet ständigt utveckla och förbättra miljöarbetet.

Denna policy ska kommuniceras till alla personer som arbetar för eller på uppdrag av Medborgarskolan. Effekterna av denna miljöpolicy ska mätas regelbundet.

Hur vi jobbar

Med avstamp i vår miljöpolicy har vi i vårt styrdokument *Mål och handlingsplan 2022* lagt särskild vikt vid de miljöaspekter som fick höga poäng med avseende på energieffektivitet.

Arbetet med energieffektiviseringen har fortskridit enligt den plan som utarbetades inför år 2019 och som genomförs i flera steg. Effektoptimering har varit i fokus med bland annat följande åtgärder: renovering av fönsterpartier på syd- och västsidan på Virkesvägen, tätning av rör, byte av kylmedia, utbyte av trasiga

vattenlås, injusteringar av styrsystem för effektoptimering, installationer för bättre vattentemperaturkontroll, injustering av ventilationsstyrningen, översyn och utbyte av styrventiler, optimering av hetvattenkretsar m.m. Översyn och förbättring av rutinerna för låg- och högdrift har också ägt rum. Detta har bl.a. resulterat i att vi ånyo lyckats sänka returtemperaturen från vår fjärrvärmecentral till fjärrvärmenätet under den referensnivå som anges av Stockholm Exergi vilket i sin tur inneburit att vi erhållit ekonomisk bonus och därmed ytterligare sänkt våra kostnader.

Under hösten intensifierades arbetet på de stora adresserna genom ett särskilt projekt under namnet: *Energi-besparande åtgärder*. I korthet innebar det: justerade driftstider för ventilationsaggregaten, nya funktioner med hög- och lågfart, ny funktion med display för förlängd driftstid per aggregat i reception samt optimering av temperaturer på tilluft. Vi förväntar oss stora besparingar med denna åtgärd. Med optimerad, lägre temperatur på tilluft får man förutom minskad energiförbrukning även bättre klimat eftersom det blir bättre omsättning av luften i lokalerna. Den höga temperaturen på frånluften, och relativt låga temperaturen på tilluften, innebär att nästan all uppvärmning av tilluften fås via värmeåtervinningen, och inget tillskott behövs. Projektet fortsätter under år 2023 med optimering av VS-kretsarna.

Vi har även fortsatt med utbytet av belysningen till LED paneler med Dali styrsystem vilket reducerar elförbrukningen till 30% av tidigare värdet. Detta ingår i vårt långsiktiga arbete och genomförs stegvis i hela regionen. Arbetet intensifieras under år 2023.

Det är glädjande att konstatera att ovanstående åtgärder har resulterat i att energiförbrukningen fortsätter att minska även om det är svårt att beräkna de exakta effekterna under 2022 med tanke på pandemiåret 2021 som bl. a. medfört minskning av lokalanvändningen pga. vissa restriktioner.

All el vi förbrukar är vattenproducerad. Leveransen sker enligt kriterierna för miljövarudeklarerad el (EPD). Miljövarudeklaration enligt EPD är ett informationssystem för att faktamässigt beskriva miljöegenskaper hos produkter

och tjänster i ett livscykelperspektiv. Vårt Scope 2-utsläpp (indirekta utsläpp från nätburen energianvändning) redovisas vilket är i enlighet med Greenhouse Gas Protocol.

En förstudie för installation av solceller på Virkesvägen har tagits fram. Fastigheten beräknas ha goda förutsättningar för denna investering, solinstrålning är god då få hinder finns. Total beräknad produktion per år uppskattas till 127 800 kWh.

Årets alla upphandlingar har enligt vår standardrutin tagit hänsyn till miljöaspekten som är ett meriterande krav vid utvärderingen av anbud. Där tillämpligt har detta också resulterat i ett utslagsgivande kriterium.



Miljö- och hållbarhetsaspekten har vid sidan om ekonomiska skäl varit en avgörande faktor när beslutet togs att inte teckna nytt leasingavtal avseende kopiatorer och skrivare. Vi har i stället tagit över de befintliga, tre år gamla kopiatorer som bedöms kunna ha en livslängd på fem år med bibehållen funktion. Eftersom en av våra största miljöpåverkan utgörs av förbrukning av kopieringspapper har vi i samband med detta påbörjat arbete med att implementera den s.k. follow me-funktionen så att vi kan följa upp användningen. Tidigare har vi inte kunnat få relevant statistik på användarnivå varför det har varit svårt att introducera effektiva åtgärder. Med denna funktion kan vi både få kontinuerliga statistikrapporter och dela in användarna i mindre enheter för lättare uppföljning samt eventuella åtgärder. Arbetet med introduktionen av ny rutin fortsätter under 2023.

En annan viktig miljöaspekt i vårt styrdokument *Mål och handlingsplan 2022* och som ingår i målområdet: positiv påverkan är undervisning. Vi har under 2022 arbetat fram en klimatstudiecirkel med målet att undersöka och sprida studiematerialet bland våra cirkelledare samt internt för personalen på Medborgarskolan och på sikt även erbjuda studiecirkeln till föreningar och allmänheten. Den första gruppen deltagare har bl. a. bestått av stora delar av företagsledningen inklusive vår vd. Vi vill genom denna cirkel öka kunskapen om klimatkrisen och ge verktyg som leder till handling. Samtidigt hoppas vi kunna bygga upp den folkliga opinionen – och acceptansen – för den stora omställning som kommer att krävas framöver.



Sociala- och personalrelaterade förhållanden

Inledning

Vi ser en ökad polarisering och motsättningar både på internationell och nationell nivå, många gånger orsakat eskalerade klimatförändringar och ekonomisk ojämlikhet. Målsättningen för ett socialt hållbart samhälle är ett jämställt och jämlikt samhälle där människor lever ett gott liv med god hälsa, utan orättfärdiga skillnader. Ett samhälle med hög tolerans där människors lika värde står i centrum, vilket kräver att människor känner tillit och förtroende för varandra och är delaktiga i samhällsutvecklingen.

Här har vi som studieförbund ett stort ansvar och en stor möjlighet att bidra. Medborgarskolans verksamhet präglas av en humanistisk grundsyn i relation till våra deltagare, elever, studerande och kursdeltagare samt mellan medarbetare.

Vår humanistiska grundsyn tar sig uttryck genom Medborgarskolans fyra kärnvärden:

1. Individ i centrum
2. Utveckling i samverkan
3. Ömsesidig respekt
4. Kunskapens egenvärde

Som stöd i arbetet med sociala förhållanden har vi ett antal normerande dokument. Bland dessa kan följande nämnas:

1. Likabehandlingsplan
2. Alkoholpolicy

Hur vi jobbar

Inom de olika utbildningsformerna sker arbetet med att säkerställa en hög grad av jämlikhet, trygghet och trivsel på olika sätt. Bland dessa kan elevråd och elevkårer nämnas på de längre utbildningarna, samt det arbete med trygghet som leds av skolornas elevhälsoteam och rektorer. Inom våra vuxenutbildningar och inom vår folkbildning framgår det i våra samarbetsavtal hur våra kärnvärden präglar vår verksamhet och vilka förväntningar på beteende och agerande som finns i organisationen. Avvikelse följs upp för att säkerställa att vi upprätthåller en nolltolerans i verksamheten.

De sociala förhållandena utvärderas årligen inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet. Deltagare, elever, studerande och kursdeltagare samt personal besvarar frågor som rör trygghet, trivsel och allmän nöjdhet vid sidan om kränkande särbehandling. Utfallen på dessa undersökningar analyseras och ligger i sin tur till grund för åtgärder för att ytterligare förbättra upplevelsen.

Vi som arbetsgivare är också noggranna i att ställa krav gällande villkor i leverantörskedjan och tillgodose efterlevnaden av riktlinjer och policies som säkrar mänskliga rättigheter och rättvisa levnadsvillkor. Detta perspektiv är en viktig aspekt i arbetet med upphandlingar och samarbetspartners.

Det finns en klagomålshanteringsrutin där det finns möjlighet att anmäla eventuella missförhållanden för vidare utredning vid behov och en tydlig intern rutin att inkomna ärenden dokumenteras och återkopplas kring.



Personal

Inledning

Våra medarbetare inkluderas i det arbete som görs inom ramen för sociala förhållanden. I detta ingår också arbetet med att säkerställa en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö som säkerställer en hållbar arbetsmiljö. Goda arbetsvillkor, möjlighet till utbildning och utveckling, mångfald och inkludering samt förutsättningar för påverkan och delaktighet kring sin arbetssituation. Medborgarskolan Stockholmsregionen vill vara en attraktiv och god arbetsgivare. Till stöd i denna strävan finns följande styrdokument:

1. Arbetsmiljöpolicy
2. Friskvårdspolicy
3. Policy för jämställdhet och mångfald
4. Personalhälsopolicy
5. Modell för förebyggande arbete kring organisatorisk och social arbetsmiljö
6. Dokumenterad lönekartläggning
7. Riktlinjer för distansarbete
8. Personalhandbok

Hur vi jobbar

Arbetet med personalens välmående sker i stor utsträckning inom ramen för det ovan nämnda kvalitetsarbetet, men även som en del i det systematiska arbetsmiljöarbete som Medborgarskolan bedriver.

Det senaste året har arbetet präglats med att ”starta om” flera centrala processer gällande arbetsmiljöarbetet. Efter Covid-19 och den långa period av förändrade förutsättningar som exempelvis inneburit krav på distansarbete

ser vi vikten av att hitta rätt i det ”nya normala”. Det har handlat både om att hitta bra former för möjlighet till visst distansarbete och former för det viktiga utvecklingsarbetet, som blivit något eftersatt de senaste åren.

Efter Covid-19 ser vi också behov av att jobba medvetet med att öka samhörigheten mellan enheter inom organisationen. Vi har under pandemin fått flera nya medarbetare som börjat, utan att fysiskt träffat sina kollegor och övriga medarbetare och chefer inom organisationen. Onboarding och introduktion av nya medarbetare samt internkommunikation och internwebb har varit utvecklingsprojekt som vi startat i gång under 2022. Målsättningen är att vara klara under första delen av 2023.

Vi har också initierat en större översyn kring strukturen för vårt systematiska arbetsmiljöarbete med målsättning att hitta tydligare former för lokal respektive regional samverkan, former för arbetsplatsträffar och uppföljningen och kartläggning av arbetsmiljö. Denna översyn passar bra i tid när våra två stora kollektivavtalsparter, Lärarnas Riksförbund och Lärarförbundet, slås samman till Sveriges Lärare från januari 2023.

Upphandling av ett nytt nationellt HR-system har startat i gång under hösten 2022 och kommer att implementeras under våren 2023. Parallellt med detta har Medborgarskolans förbundskansli utökat resurserna kring HR och utvecklingsarbetet sker i dialog med de olika regionerna. Under året har vår Arbetsgivarorganisation Fremia, initierat en översyn kopplat till våra olika kollektivavtal och vi har en pågående inrangering av medarbetare som bör tillhöra Fastighetsavtalet. Denna process beräknas vara klart i början av våren 2023.

Under 2022 har det genomförts två fördjupade kartläggningar och analyser kring arbetsmiljö och kultur inom organisationen. Allt i syfte att bättre förstå vilka prioriterade frågeställningar som respektive enhet behöver fokusera på framåt. Detta arbetssätt kommer att utvärderas och vid behov användas inom flera områden.

Under året har även ett antal friskvårdsuppmunrande aktiviteter ägt rum. Exempelvis fick alla medarbetare möjlighet att prova på MYMOWO, en hälsofrämjande träningsapp som allt från högpulspass du kan genomföra hemma till kortare kontorspass som du kan genomföra på jobbet. I samband med årets slut genomförde vi ”Snällkalendern” som ett exempel på hur vi alla kan bidra till en god arbetsmiljö och främja ett gott samarbete.



Respekt för mänskliga rättigheter

Inledning

Då Medborgarskolan anordnar utbildningar som i stor utsträckning är styrda av Skolverket, YH-myndigheten och Folkbildningsrådet, ingår i uppdraget att arbeta på ett sätt som respekterar de mänskliga rättigheterna.

- Skolans kompensatoriska uppdrag med målet att utjämna socioekonomiska skillnader.
- Folkbildningens fyra syften:
 - Stödja verksamhet som bidrar till att stärka och utveckla demokratin.
 - Bidra till att göra det möjligt för en ökad mångfald människor att påverka sin livssituation och skapa engagemang att delta i samhällsutvecklingen.
 - Bidra till att utjämna utbildningsklyftor och höja bildnings- och utbildningsnivån i samhället.
 - Bidra till att bredda intresset för och öka delaktigheten i kulturlivet.

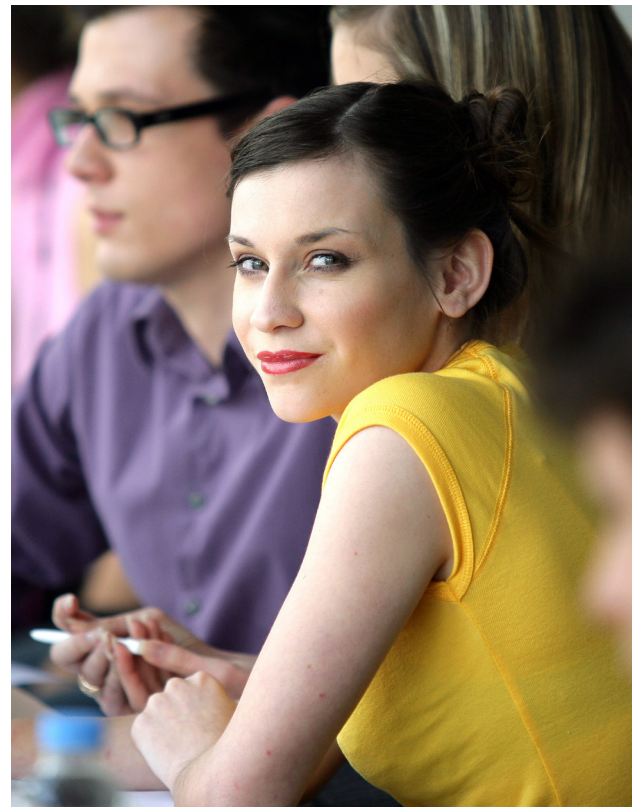
Vidare vill vi säkerställa att våra underleverantörer behandlar sina anställda på ett sätt som respekterar de mänskliga rättigheterna.

Hur vi jobbar

I enlighet med Skolverkets krav erbjuds elever extra anpassningar och särskilt stöd i den mån det behövs för att nå kunskapsmålen, och i förekommande fall formuleras individuella åtgärdsprogram. Inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet gör Medborgarskolan stickkontroller för att säkerställa att våra studiecirkelar lever upp till Folkbildningens fyra syften.

I de upphandlingar vi gör ställer vi krav på att potentiella leverantörer följer svensk arbetslagstiftning, och bedömer kvalitets- och miljöaspekter som meriterande vid bedömningen.

Vi har relativt få utländska underleverantörer, och när vi gör inköp strävar vi efter att göra det från leverantörer som ställer krav på sina underleverantörer att mänskliga rättigheter respekteras.





Motverkande av korruption

Inledning

Medborgarskolans humanistiska grundsyn står i stark förening med vår vilja att arbeta aktivt mot alla former av korruption. Det innebär att vi har inrättat processer och riktlinjer för att identifiera risker, informera medarbetare och vidta lämpliga åtgärder när överträdelser äger rum. Under arbetet med väsentlighetsanalysen avseende motverkande av korruption har i synnerhet följande risker identifierats: jäv, mutor, förskingring, bedrägerier, betygsinflation samt otillbörlig hantering av representation och gåvor.

Följande riktlinjer och rutiner används som stöd i vårt arbete:

1. Delegationsordning Medborgarskolan Stockholmsregionen
2. Attestmatrisen i delegationsordningen
3. Mall för personlig attest
4. Rutin för kontroll av rapportering i Gustav
5. Rutin för kundfakturerings i Gustav (privatkunder)
6. Rutin för leverantörsfakturahantering
7. Stöd för attesterande chefer avseende ekonomi och lön
8. Upphandlingsrutin Medborgarskolan Stockholmsregionen
9. Inköpsrutin Medborgarskolan Stockholmsregionen
10. Närstående transaktioner

Vi har dessutom ett centralt administrerat digitalt verktyg för hantering av kundsynpunkter och reklamationer, ärenden samt avtal.

Hur vi jobbar

Under året 2022 har vi fortsatt med att följa upp implementeringen av visselblåsarfunktionen. Denna funktion avser allvarliga missförhållanden som berör personer i ledande ställning. Den legala grunden för funktionen härleds till:

Lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden.

Rapporteringen kan bl. a. gälla: handlingar som bryter mot gällande lagstiftning som exempelvis bedrägeri eller andra ekonomiska oegentligheter, ett agerande som inte är i linje med god sed och gängse standard på arbetsmarknaden, underlåtenhet att korrigera eller göra tillräckliga ansträngningar för att undvika en betydande kostnad eller förlust för företaget om denna anses möjlig att förhindra, utnyttjande av ställning.

Inrapporterade ärenden bearbetas och följs upp av en oberoende kommitté. Inga ärenden har rapporterats under 2022. Inte heller har några andra incidenter rapporterats under året. Attesteringen har varit korrekt. Budgetdisciplinen har varit hög, upphandlingar och inköp har genomförts enligt gällande rutiner.

För att minska risken för jäv har ett antal åtgärder genomförts. Anställning och inköp av närstående ska ske med stor försiktighet. I de fall det är aktuellt ska det vara på marknadsmässiga villkor och det ska aldrig handläggas av den som har den aktuella relationen. Tredje part ska ombesörja rekrytering, inköp, attestera lön eller utbetalningar och motsvarande. Alla närstående relationer ska rapporteras till ekonomichef och ansvarig för hållbarhetsarbetet. Attestmatrisen i vilken förtydligandet av jävsituationer återfinns är uppdaterad. Kontroll och uppföljning sker genom särskild rutin: *Närstående transaktioner* under ledning av ekonomichef.