

CEDERGREN SKA

Hållbarhetsarbetet
2022/2023

Cedergrenskas hållbarhetsarbete

Cedergrenska ska vara med och bidra i arbetet för ett mer hållbart samhälle. Vår viktigaste insats är att erbjuda utbildning av hög kvalitet anpassad efter varje barns och elevs olika behov. Cedergrenska ska därtill arbeta aktivt för att i processer och beslut agera i enlighet med Agenda 2030 med extra fokus på de delområden där vi kan göra störst skillnad.

Vår närhet till, och våra unika förutsättningar att komma i kontakt med Östersjön, har dessutom lagt grunden för vår ambitiösa ambition att förbättra förutsättningarna för hav och marina resurser genom vårt fokus på Östersjön.

Med vårt hållbarhetsarbete ska vi vara med och bidra till att alla elever och barn får växa upp på en välmående planet i en demokratisk och hållbar framtid.

Målområden

Cedergrenskas hållbarhetsmål är satta med hänsyn till bolagets kärnuppdrag samt utifrån vilka områden som har identifierats som de bolaget kan bidra med störst positiv förändring till. Vi kallar dessa hållbarhetsmål God utbildning, Attraktiva arbetsplatser, Låg klimatpåverkan samt 7 000 elever för Östersjön. Inom respektive hållbarhetsmål, med undantag för 7 000 elever för Östersjön, finns ett antal utvalda nyckeltal vilka presenteras och redogörs för nedan.



Hållbarhetsstrategi

För Cedergrenska innebär vårt hållbarhetsarbete att skapa långsiktigt värde för våra elever och barn, medarbetare, ägare samt övriga intressenter. Vår hållbarhetsstrategi engagerar Cedergrenskas samtliga verksamheter och medarbetare och är en integrerad del av vår bolagsstrategi. Till stöd för Cedergrenskas medarbetare finns bolagets vision och värdegrund, policydokument och varje verksamhets verksamhetsplan. Cedergrenska ska därtill skapa förutsättningar för att våra barn, elever och medarbetare ska få goda kunskaper om samt göra medvetna val kring, och känna engagemang för, att bidra till hållbar utveckling och Agenda 2030.

Vi har en decentraliserad organisationsmodell vilken ger oss goda förutsättningar för fortsatt utveckling av hållbarhetsarbetet samt hantering av risker och förvaltning av möjligheter.

Hållbarhetsarbetet anpassas till de berörda verksamheternas förutsättningar och behov och genomförandet skiljer sig åt mellan våra verksamheter. Gemensamt är dock vår viktiga insats som sker lokalt i varje klassrum, varje läshörna och runt lunchbordet i mötet mellan medarbetare och barn eller elever varje dag.

Styrelsens och ledningens ansvar för rapporten

Cedergrenskas styrelse ansvarar för denna hållbarhetsredovisning och omfattningen av hållbarhetsarbetet är beslutad av bolagets koncernledning. Arbetet sker i stor utsträckning lokalt ute på våra verksamheter och stöds av Cedergrenskas hållbarhetsansvarige, hållbarhetsstrategi och ett antal policyer.

Cedergrenskas möjligheter att bidra

Inom koncernens verksamheter finns idag cirka 6 900 barn och elever vilka Cedergrenska har ansvar över att tillgodose med en fullgod utbildning och förbereda dem för framtiden. Genom undervisningen i allmänhet och undervisning i hållbarhetsfrågor i synnerhet kan utbildningen bidra till en mer hållbar framtid. Därtill arbetar över 800 medarbetare inom bolagets verksamheter, vilka påverkas av hur vi agerar.

Verksamheten är decentraliserad och Cedergrenskas ambition är att de enskilda skolorna ska få frihet att bedriva samt utveckla respektive verksamhet, utbildning och hållbarhetsarbete självständigt men med ett omfattande stöd från koncernens ledning, stödfunktioner och vår kvalitetsmodell.

Koncernens hållbarhetsarbete är uppdelat mellan bolagets hållbarhetsansvarige som säkerställer utveckling inom området på koncernnivå och stötts av kvalitetsteamet som ansvarar för utvecklingen av hållbarhetsarbetet inom de pedagogiska verksamheterna.

Finansiering och tillstånd

Innan en privat aktör kan bedriva verksamhet på den svenska skolmarknaden behöver aktören ansöka om tillstånd för att få bedriva skolverksamhet. Tillståndssökningsprocessen ser olika ut beroende på vilken form av skolverksamhet den tillståndssökande vill bedriva. Kommunerna bär ansvaret för att utfärda tillstånd för förskoleverksamhet. Tillstånd för att få bedriva grundskoleverksamhet eller gymnasieskola beslutas av Skolinspektionen som lämnar ut tillstånd per årsklass som grundskolan vill bedriva eller för varje program på gymnasiet. Både kommuners och Skolinspektionens tillstånd gäller tills vidare under förutsättning att gällande regler och riktlinjer följs. Även för att bedriva yrkeshögskola krävs tillstånd. Tillstånden lämnas ut av Myndigheten för yrkeshögskolan, vars uppgift även inkluderar att utöva tillsyn över yrkeshögskolorna.

Friskolor erhåller ersättning för sin verksamhet på samma villkor som kommunala skolor genom en så kallad barnpeng i förskolan, skolpeng i grund- och gymnasieskolan och statsbidrag för yrkeshögskola. Utöver skolpengen kan elever i behov av särskilt stöd få tilläggsbelopp utbetalade av kommunen. Ersättningen varierar mellan utbildningsformer och inom gymnasiala skolor även för respektive program.

Motverkande av korruption

Cedergrenskas åsikt är att utrymmet för betydande korruption är litet inom skolverksamhet. För att minska risken för att anställda systematiskt utnyttjar företaget för egen vinning eller påverkas av leverantörer på ett sätt som inte enbart grundar sig på varan eller tjänstens beskaffenhet, har vi en policy kring gåvor, inbjudningar och representation som reglerar hur vi agerar för att minska risk för otillbörlig påverkan.

Vi har vidare kontrollsystem som förhindrar ekonomiska och andra oegentligheter. Cedergrenskas visselblåsarsystem, som garanterar anonymitet, är känt inom verksamheterna och nyanställda informeras också om denna vid anställning. Dessutom har bolaget en rigid attestordning som reglerar beloppsgränser, liksom att samtliga fakturor ska godkännas av två i förening.

Arbete för mänskliga rättigheter

Det är fundamentalt att Cedergrenska och våra medarbetare respekterar mänskliga rättigheter och har ett etiskt förhållningssätt till alla som vi möter. Vårt visselblåsarsystem är ett viktigt verktyg för att uppmärksamma fel eller utmaningar i verksamheten. Likaså är vår medarbetarenkät ett verktyg för att identifiera om chefer handlar felaktigt inom organisationen gentemot sina medarbetare.

Målområde: **God utbildning**

Cedergrenska är en utbildningskoncern som i alla led strävar efter att erbjuda barn och elever en utbildning av absolut högsta kvalitet. Detta är vårt existensberättigande och viktigaste bidrag till en hållbar framtid.

Genom god utbildning förbereder vi våra barn och elever för framtiden och ger dem makten över sina liv. Arbetet sker lokalt i varje enskild verksamhet av våra kompetenta medarbetare och pedagoger och bidrar till kompetensförsörjningen i samhället. Genom att undervisa eleverna i hållbarhetsfrågor ökar vi dessutom kunskapsnivån hos de som studerar hos oss och förbereder dem för de utmaningar vi som samhälle står inför. Efterfrågan på nya kompetenser inom området är ett faktum och en möjlighet för de unga som är på väg ut i arbetslivet.

Under året har skolchefer och kvalitetsansvariga tillsammans med enheternas ledningsgrupper arbetat med Skolverkets sju framgångsfaktorer. De ingår i ett nationellt kvalitetssystem som skapar fokus på att öka kvalitet och likvärdighet. Framgångsfaktorerna ska bidra till att utvecklingsinsatser blir framgångsrika och ger önskvärda effekter.

Inför varje läsår upprättar rektor tillsammans med ledningsgruppen en verksamhetsplan med övergripande mål utifrån identifierade behov samt Cedergrenska's riktlinjer. I slutet av läsåret mynnar verksamhetsplanen ut i en analyserande kvalitetsrapport där även nya utvecklingsområden synliggörs. Dessa är grunden för nästkommande läsårs verksamhetsplan. Detta arbete har sedan förra läsåret synliggjorts i koncernens nya gemensamma ledningssystem Hypergene. På så vis säkerställer huvudmannen en likvärdighet mellan enheterna då det exempelvis förenklar prioriteringen av olika resursfördelningar. Allt till syfte att gynna barns och elevers kunskapsutveckling på bästa sätt.

Vidare görs det kontinuerliga uppföljningar av elever och vårdnadshavares nöjdhet och trivsel, vilket är en grundläggande komponent för att erbjuda en högkvalitativ utbildning.

Policys som tillämpas inom detta område

Arbetsmiljöpolicy

Cedergrenska's arbetsmiljöpolicy syftar till att skapa en fysiskt, organisatoriskt och socialt sund och säker arbetsplats för alla medarbetare, där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs. En god och säker arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga då det påverkar medarbetarnas trivsel och resultat och därigenom bidrar till barnens och elevernas trivsel och måluppfyllelse.

Policys som tillämpas inom detta område forts.**Visselblåsarpolicy**

Cedergrenska eftersträvar en kultur där det är högt i tak och där det förs en dialog om eventuella problem som uppkommer i verksamheten för att bolaget ska kunna utvecklas och bli bättre. Med bolagets visselblåsarpolicy anges hur medarbetare, eller någon annan som har anledning att påtala missförhållanden, kan agera utan att bryta mot lojalitetsplikten i anställningsavtalet och drabbas av arbetsrättsliga åtgärder eller andra negativa konsekvenser.

Väsentliga risker och negativa konsekvenser**Kvalitet i utbildningen**

Denna risk handlar om hur väl de som valt någon av Cedergrenskas verksamheter uppnår målen för skolformen och i förhållande till styrdokumentet, samt hur nöjda de är. Denna risk motverkas i huvudsak genom vårt systematiska arbete med den Cedergrenskas kvalitetsmodellen.

TuGo blev Årets Hållbara UF-företag!

Genom kursen UF väcktes lusten att skapa förändring för en mer hållbar framtid.

Under våren arrangerades Cedergrenskas första Draknäste på Cedergrenskas huvudkontor i Stockholm, där UF-företag från koncernens gymnasieskolor tävlade med sina affärsidéer. I juryn satt Lars-Åke Bokenberger, styrelseordförande Wallenstam, Anders Karlsson, VD Hygiene of Sweden, Lotta Smith, VD Cedergrenska och Cecilia Dellham, VD Stockholm Exakt, som tillsammans hade en tuff uppgift att kora vinnarna i tävlingens två kategorier; Årets Hållbara UF-företag och Årets UF-företag.

"För att vi ska kunna ha en fungerande värld i framtiden behöver vi börja tänka hållbart nu, och vi kommer ta med oss våra insikter från UF-året samt sprida dem vidare."

Efter imponerande pitchar och enskilda intervjuer med juryn stod det till slut klart att det var två företag från Växjö Fria Gymnasium som tog hem vinsten i båda kategorierna. Vinnare av Årets Hållbara UF-företag var TuGo UF.

- Att få delta i Cedergrenskas Draknäste var otroligt! Vi fick träffa flera andra företag med superbra affärsidéer, produkter och pitchar. Hela dagen och tävlingen var uppstyrd på ett oerhört bra sätt med olika aktiviteter inplanerade. Det var särskilt roligt att få möta en så kompetent jury och ta emot deras tankar och åsikter som vi kunde arbeta vidare med under resten av UF-året, säger eleverna Maria, Josefin och Matilda som startade och drev TuGo UF.

Kursen Ung företagsamhet hålls på gymnasieskolor runt om i Sverige och är en av de mest omtyckta bland gymnasieelever. Genom kursen får eleverna testa att på riktigt starta och driva ett eget företag.

- Det är en helt annorlunda kurs! Det är så kul att arbeta med eleverna och förbereda dem rent teoretiskt i mina Företagsekonomikurser



och sen få se dem och coacha dem när de använder sina kunskaper praktiskt under sitt UF-år. Förutom att ge dem ämneskunskaper i Entreprenörskap och i hur man driver företag så är det en kurs där vi tränar dem i helt andra förmågor och ger dem kunskaper och färdigheter som de har stor nytta av oavsett vad de kommer arbeta med i framtiden, säger Patrik Gustafsson, lärare i företagsekonomi och entreprenörskap på Växjö Fria Gymnasium.

Hållbarhet är, precis som för andra företag idag, en viktig aspekt i utformandet av ett UF-företag.

- UF-företagande har gett oss en ny syn på hur viktig hållbarhet är för framtiden. Innan vårt UF-år hade vi inte så bra koll på samhällets alla hållbarhetsproblem, men sökandet för att hitta en hållbar affärsidé gjorde oss kunniga och medvetna om vilka problem samhället står inför. För oss var det viktigt att vår produkt kunde bidra till förbättring inom samtliga. För att vi ska kunna ha en fungerande värld i framtiden behöver vi börja tänka hållbart nu, och vi kommer ta med oss våra insikter från UF-året samt sprida dem vidare, säger TuGo.

- I UF-kursen lägger vi fokus på hållbar utveckling redan i uppstarten och själva

idégenereringen och det löper sedan som en röd tråd genom hela kursen. Vi vill gärna att elevernas affärsidéer har ett tydligt fokus mot hållbar utveckling. Jag skulle dock säga att eleverna speglar bilden av hur samhället i stort ser på frågan. Större fokus i media och i debatten har påverkat dem och gjort dem väldigt måna om frågan. Det är inte ovanligt att eleverna kommer till kursen med inställningen att "vi måste göra något för miljön" och sedan har det som vision och så får affärsidén födas ur den visionen, säger Patrik Gustafsson.

För Maria, Josefin och Matilda kom idén om en hållbar produkt under kursens gång. De beskriver processen:

-Vi såg ett tydligt hållbarhetsproblem i samhället, och det visade sig vara problematiskt för världen ur både ett ekonomiskt, ekologiskt och socialt perspektiv. År 2022 klubbades en ny lag i Sveriges riksdag som gör det straffbart att slänga sitt tuggummi på marken. Straffet? 800 kr i böter om du blir tagen på bar gärning.

Med denna insikt blev vi nyfikna över problemet – varför spenderas det så ofantligt mycket resurser på ett litet tuggummi? Det blev grunden till utvecklingen av vår produkt TuGo.

Vi kunde aldrig drömma om att UF-året skulle vara så lärorikt som det var. Det är i efterhand när vi hunnit ta in och reflektera över allt som hänt under året som vi kommer till insikt med all personlig utveckling vi gjort. Tidigare var det jobbigt för oss att hålla i presentationer framför klassen, idag har vi stått framför 1 000 personer och hållit i vår företagspitch - enorm utveckling hos alla tre.

Dessutom har vi fått prova på att gå från idé till färdig produkt. Det har krävts många samtal och förhandlingar för att ta fram den produkt vi står bakom idag vilket har gett oss många nya kontakter. Just dessa kontakter är nyckeln till allt! Att vi redan nu, som 16- och

17 åringar, har ett brett kontaktnät inom flera områden är ovärderligt för oss och vårt framtida arbetsliv, avslutar Maria, Josefin och Matilda.

Maria Svendsen

VD- och webbansvarig

Maria är VD i TuGo och har det operativa ansvaret samt säkerställer att företaget utvecklas och växer. Maria har designat företagets webbshop och uppdaterar den kontinuerligt för att attrahera kunder att köpa produkten.

Josefin Arvidsson

Sälj- och marknadsansvarig

Josefin är Sälj- och marknadsansvarig i TuGo och har under året haft stort fokus på att utveckla bolagets närvaro och försäljning i sociala medier. Dessutom har hon ansvaret för företagets försäljningsled, och har kontakt med befintliga samt hittar nya potentiella kunder.

Matilda Axelsson

Ekonomi- och inköpsansvarig

Matilda är TuGos Ekonomi- och inköpsansvarig. Matilda har under året ansvarat för budget, bokföring och fakturering. Utöver det har hon haft ansvaret över inköp och därav haft nära kontakt med företagets leverantörer.

Målområde:

Attraktiva arbetsplatser

Cedergrenskas medarbetare är kärnan i hela verksamheten och avgörande för hur vi lyckas att leverera god utbildning varför vårt mål om att skapa goda arbetsvillkor och därigenom attraktiva arbetsplatser för våra medarbetare är en central del.

Med värdegrunden *Pedagogen i fokus* har vi en ambition om att skapa en bättre arbetssituation för våra medarbetare. Vi har en decentraliserad organisation som vi anser bidrar till transparens och engagemang.

Under läsåret 2022/2023 har det gjorts en mängd satsningar inom området vilka följer nedan.

Policys som bidrar till en bättre arbetssituation

I samverkan med fackliga parter har Cedergrenska på central nivå, under läsåret arbetat fram flera policys som rör området arbetsmiljö. Bland andra en arbetsmiljöpolicy samt en alkohol-och drogpolicy. Arbetet med att ta fram policys för att stötta våra medarbetare och chefer inom detta område fortlöper under kommande läsår.

Höjd kunskap om arbetsmiljö för ledare och chefer

Arbetsmiljöarbetet har varit i fokus under läsåret. Under våren genomfördes arbetsmiljöutbildningar för samtliga arbetsmiljöombud, ledare och chefer för att säkerställa att de besitter rätt kunskaper för att kunna driva arbetet systematiskt och identifiera och hantera fall vid eventuella brister.

Personalhandbok

För att tillgängliggöra policydokument och bolagsrutiner på central och lokal nivå har vi under läsåret tagit fram en digital personalhandbok till vilken samtliga medarbetare inom koncernen har tillgång till.

Samverkansavtal

Ett samverkansavtal med fackliga parter har arbetats fram för att möjliggöra för medarbetarens röster att höras och uttryckas i frågor som rör deras arbetsplats.

Lönekritierier

För att bidra till en tydligare och mer transparent lönervidering har vi under läsåret arbetat fram lönekriterier för samtliga medarbetargrupper inom koncernen.

Uppföljning och undersökningar

Genom att undersöka hur våra medarbetare mår, upplever sin arbetssituation och sin arbetsplats kan vi identifiera vad vi gör bra och vad vi behöver utveckla. Årligen genomförs Cedergrenskas centrala medarbetarenkät på samtliga verksamheter. Årets enkät hade ett högt deltagande med 73% svaranden och mycket fina resultat vilka delvis presenteras nedan.

Som komplement till den centrala enkäten har det för flera verksamheter genomförts undersökningar som rör den psykosociala arbetsmiljön specifikt. Vidare har det genomförts workshops lokalt som även dessa varit inriktade på arbetsmiljö.

Policys som tillämpas inom detta område

Arbetsmiljöpolicy

Cedergrenska arbetsmiljöpolicy syftar till att skapa en fysiskt, organisatoriskt och socialt sund och säker arbetsplats för alla medarbetare, där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs. En god och säker arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga då det påverkar medarbetarnas trivsel och resultat och därigenom bidrar till barnens och elevernas trivsel och måloppfyllelse.

Alkohol- och drogpolicy

Cedergrenska verka för en god arbetsmiljö och hälsa för sina medarbetare. Alkohol- och drogfria arbetsplatser blir då en självklarhet för att säkerställa en trygg, inkluderande och hälsofrämjande arbetsmiljö. Cedergrenska tillämpar nolltolerans mot alkohol och droger vilket innebär att ingen får vara alkohol- eller drogpåverkad under arbetstid.

Visselblåsarpolicy

Cedergrenska eftersträvar en kultur där det är högt i tak och där det förs en dialog om eventuella problem som uppkommer i verksamheten för att bolaget ska kunna utvecklas och bli bättre. Med bolagets visseblåsarpolicy anges hur medarbetare, eller någon annan som har anledning att påtala missförhållanden, kan agera utan att bryta mot lojalitetsplikten i anställningsavtalet och drabbas av arbetsrättsliga åtgärder eller andra negativa konsekvenser.

Väsentliga risker och negativa konsekvenser

Sjukfrånvaro

Cedergrenska medarbetares välmående och goda hälsa är avgörande för bolagets möjligheter att bedriva skolverksamheter. Denna risk hanteras genom tydliga policydokument som stöttar medarbetare och chefer att agera och reagera, en lättillgänglig företagshälsovård samt kontinuerlig utbildning av chefer och rektorer i arbetsmiljöfrågor.

Personalomsättning

Låg personalomsättning är viktigt för att kunna hålla god kontinuitet i Cedergrenska verksamheter. Denna risk hanteras genom arbetet med att sätta pedagogen i fokus, skapa unika förutsättningar för samarbete och nätverkande mellan medarbetare och erbjuda kompetensutveckling samt karriärtjänster.

Jämställdhet

Cedergrenska verkar i en kvinnodominerad bransch och bolagets organisation speglar den verkligheten. Cedergrenska arbetar aktivt för att rekrytera en mångfald till framför allt ledande befattningar inom organisationen.

Korruption

Det finns risk att anställda eller leverantörer systematiskt utnyttjar företaget för egen vinning genom exempelvis mutor eller personlig ekonomisk ersättning. Särskilt utsatta individer är rektorer, lärare, och chefer med stora inkösposter, så som fastighet och it. Denna risk motverkas genom olika kontroll- och attestsystem samt en tydlig representations- och gåvopolicy.

Transparens

Denna risk handlar om att Cedergrenska skulle kunna uppfattas inte leva upp till omvärldens krav på transparens. Cedergrenska är ett offentligt finansierat företag som har ett särskilt ansvar att omsorgsfullt hantera de resurser bolaget har. Risken motverkas genom vår visseblåsarpolicy.

Här får lärarkarriären en bättre start

Med Traineeprogrammet erbjuder Cedergrenska nyexaminerade lärare en unik möjlighet att utvecklas både som personer och i deras nya yrkesroller. För att starten som lärare ska bli den bästa möjliga och för att förbereda dem för deras framtida karriärsutveckling i skolan kombinerar de undervisningstiden med extra tid för kompetensutveckling. Vi vill med programmet erbjuda dem en bra grund att stå på inför framtiden genom en generös och genomarbetad introduktion till sitt nya yrke.

För att stärka deras ledarroll och trygghet i klassrummet får de som går traineeprogrammet bland annat ta del av föreläsningar, seminarier och workshops med både externa och interna föreläsare.

Cedergrenskas traineeprogram startades 2016 och var då Sveriges första traineeprogram för lärare. En av de hundratals ambitiösa lärarna som fick upp ögonen för traineeprogrammet då var Signe Jonsson som tog sin examen från ämneslärarutbildningen samma år och antogs till den första kullen traineer.

"Det har hela tiden funnits en tanke om att ta mig framåt i min lärarkarriär och jag har verkligen fått stöttning i det från min arbetsplats."

– Att söka till traineeprogrammet var inget enkelt beslut, jag var osäker på vad det skulle innebära. Jag var däremot säker på att jag ville arbeta på en skola där jag kunde få mycket stöttning i början av min karriär och där det fanns en plan för mig. Jag träffade rektor och min blivande mentor och det kändes som helt rätt val för mig.



Det var viktigt för mig att komma in på ett schysst sätt i yrket. Många lärare får inte koll på hur man går från utbildning till verklighet, men att komma till en arbetsplats som låter mig göra misstag, utvecklas och gå vidare har varit värdefullt.

Jag arbetade fyra år som lärare innan jag kunde söka förstelärartjänsten. Under den tiden har jag fått möjlighet att driva egna skolutvecklingsprojekt, samt varit VFU-handledare. Nu har jag varit förstelärare i två omgångar.

Det har alltid funnits vägledning och en riktning för min karriär som jag inte tror att man har om man inte kommer in med en introduktion i yrket. Det har hela tiden funnits en tanke om att ta mig framåt i min lärarkarriär och jag har verkligen fått stöttning i det från min arbetsplats, säger Signe Jonsson

Målområde:

Bekämpa klimatförändringarna

Att begränsa klimatpåverkan är den viktigaste faktorn för att rädda vår planet. Som utbildningsföretag har Cedergrenska mycket begränsad negativ effekt på klimatet men vill självklart ändå vara med och bidra i detta viktiga arbete.

Cedergrenska har identifierat ett antal områden där bolaget har störst påverkan och arbetar aktivt för att genom information och vägledning stötta våra medarbetare att fatta mer hållbara beslut i dessa frågor. Exempel på de områden som identifierats med störst påverkan är elförbrukningen, skolmaten, förbrukningsmaterial och IT-utrustning. Genom centrala upphandlingar av exempelvis IT-utrustning, skolmat och till viss del elavtal, kan vi centralt välja mer hållbara alternativ. Exempelvis är 100 procent av de elavtal som bolaget rör över, fossilfri el. Cedergrenska största matleverantör, Stor & Liten, har dessutom ett omfattande hållbarhetsarbete där val av råvaror, transporter och mängden mat som produceras är avgörande för avtrycket.

Det viktigaste arbetet för att bidra positivt inom detta område sker dock lokalt på Cedergrenska enheter där alla barn och elever utbildas i dessa viktiga frågor. Det finns ett stort engagemang kring denna fråga i våra verksamheter och goda exempel kan hittas inom samtliga segment. Inför kommande läsår har Cedergrenska initierat ett samarbete med Globala skolan vilket är en organisation som finansieras av Sida, med uppdrag att stötta och främja skolors och lärosätens arbete inom hållbar utveckling, samt bidra till kunskapsutveckling. Under hösten 2023 kommer samtliga verksamheter inom Cedergrenska få stöttning i att kartlägga kompetensbehovet för hållbarhet i undervisningen hos våra pedagoger och skolläda. Detta blir ett viktigt verktyg för utvecklingen av koncernens hållbarhetsarbete.

Polycys som tillämpas inom detta område

Visselblåsarpolicy

Cedergrenska eftersträvar en kultur där det är högt i tak och där det förs en dialog om eventuella problem som uppkommer i verksamheten för att bolaget ska kunna utvecklas och bli bättre. Med bolagets visserblåsarpolicy anges hur medarbetare, eller någon annan som har anledning att påtala missförhållanden, kan agera utan att bryta mot lojalitetsplikten i anställningsavtalet och drabbas av arbetsrättsliga åtgärder eller andra negativa konsekvenser.

Övrigt

Inom detta område har Cedergrenska en rad polycys påbörjade vilka kommer att implementeras i organisationen under kommande läsår, bland annat en inköspolicy, en bilpolicy samt en uppförandekod.

Väsentliga risker och negativa konsekvenser

Otillräcklig efterlevnad

Cedergrenska är beroende av att vara ett attraktivt val för barn, elever, vårdnadshavare och medarbetare. Risken finns att Cedergrenska inte lever upp till de förväntningar som finns på bolaget från dessa intressenter. Det hanteras genom det systematiska hållbarhetsarbete som påbörjats och som en del av det kontinuerliga utvärdering och ta fram policys och utbildning som stöttar detta arbete.

Svinnkampen engagerar elever på högstadiet

På Fredsborgskolan i Österåker kommun har eleverna på högstadiet genomfört betydande förändringar när det gäller det dagliga matsvinnet i skolrestaurangen. Förändringen är resultatet av en underhållande tävling som initierades av skolans hållbarhetsgrupp.

Inför läsåret 2022/2023 etablerades en hållbarhetsgrupp vid Fredsborgskolans högstadium. Gruppen tog form genom initiativ från lärarna Evelina och Pua, som ville organisera och engagera sig i skolans hållbarhetsarbete samt skapa ett forum för elever som delar deras intresse. Pua Övergaard, som undervisar i hemkunskap på skolan, har en gedigen erfarenhet inom restaurangbranschen som kock. Evelina Claesson är lärare i svenska och geografi med ett långt engagemang inom hållbarhetsfrågor.



"Det var fantastiskt att se hur tävlingsmomentet motiverade så många elever att aktivt delta i arbetet med att minska sitt matsvinn."

Hållbarhetsgruppen, som inkluderar elevrepresentanter från samtliga årskurser på högstadiet, har under det gångna året utforskat olika aspekter av hållbarhet på skolan. Diskussionerna har omfattat möjligheten att återvinna olika material samt, framför allt, att analysera den påverkan som skolans kök har på miljön. Som svar på detta anordnades Svinnkampen i mars 2023.

Svinnkampen var en tävling som pågick under tre veckor, där alla klasser tävlade om att minska sitt matsvinn. Varje dag vägdes matsvinnet för varje klass, och eleverna fick en veckorapport om hur de presterade. Tävlingen väckte ett betydande engagemang bland eleverna.

Evelina Claesson kommenterar:

- Det var fantastiskt att se hur tävlingsmomentet motiverade så många elever att aktivt delta i arbetet med att minska sitt matsvinn. Under lunchen samlades en klass vid ett långbord och uppmuntrade varandra att äta upp maten i stället för att slänga den, vilket också skapade en starkare gemenskap och samarbete.

Resultatet av Svinnkampen var imponerande. Under tävlingsperioden minskade klassernas matsvinn med hela 45 procent. Dessutom visade senare mätningar som gjordes av hållbarhetsgruppen, en varaktig minskning av matsvinnet även några veckor efter tävlingen, jämfört med svinnet innan. Detta initiativ från Fredsborgskolans hållbarhetsgrupp har inte bara minskat matsvinnet utan även främjat medvetenheten om hållbarhetsfrågor bland eleverna på högstadiet. Det är ett positivt exempel på hur skolan aktivt kan bidra till en mer hållbar framtid.

Målområde:

Hav och marina resurser

Cedergrenskas verksamheter ligger i nära anslutning till vatten, i kuststaden Stockholm och vid Östersjön. Några av våra skolors "klassrum" är förlagda till havs på bland annat öar i Stockholms skärgård och båtar i Östersjön, Atlanten och Medelhavet. Det är just vår närhet till, och våra unika förutsättningar att komma i kontakt med Östersjön som har lagt grunden för vårt arbete inom detta område. 7 000 elever för Östersjön är ett havsmiljöprojekt som drivs inom Cedergrenska och som syftar till att låta alla barn och elever som går på någon av våra verksamheter exponeras mot Östersjön någon gång under sin skoltid. Utifrån ålder och förkunskaper låter vi barnen och eleverna undersöka, utforska och uppleva Östersjön på olika sätt.

Arbetet organiseras lokalt efter verksamhetens egna behov och förutsättningar och styrs därför inte av någon policy. Arbetet följs däremot upp på koncernnivå och är en del av alla verksamheters verksamhetsplaner och mål. Här nedan listas några av de insatser som gjorts under läsåret.

Biologilaborationer i skärgården

Elever i årskurs 8 från Täby Friskola åkte under våren ut i skärgården för att arbeta med klimatmål 14 Hav och marina resurser - Rädda Östersjön. Eleverna åkte taxibåt ut till ön Idskär en dag. På ön genomförde de laborativt arbete i biologi kopplat till Östersjön.

Marinbiologiska laborationer

Elever vid Naturvetenskapsprogrammet, årskurs 2 på Tibble Campus Kista har under läsåret varit ute i Stockholms skärgård med båten Petsamo för att ta bottenprover för att analysera vilka organismer som lever i sedimentet. Genom vattenprover mättes även salt- och syrehalten i vattnet.

Miljödag för gymnasieelever

På Tibble Campus Täby har man under läsåret arbetat för att eleverna ska få en ökad förståelse för hur deras egen konsumtion och livsstil påverkar hav och marina resurser. Exempelvis anordnades för eleverna i årskurs 2 en miljödag med olika föreläsare och workshops med temat Klädindustrins påverkan på hav och marina resurser i synnerhet och på miljöfrågan generellt.

Livet under vatten

På Täby Förskola Pilfinken har barnen på avdelningen Ugglan arbetat transdisciplinärt med att utforska livet under vatten. Projektet syftade till att öka barnens förståelse för havets betydelse för livet på jorden genom att tillsammans med barnen utforska havet. Projektet har tagit form utifrån barnens intresse. Efter att ha studerat havet och dess liv i böcker, affischer, videoklipp och mycket mer har barnen dansat och rört sig som fiskar, sjungit sånger om hajar, skapat bläckfiskar i lera och täckningar som dekorerat avdelningens väggar. Ett besök vid Östersjön väckte även frågor om vilka djur och växter som lever i de vatten vi badar i.

Väsentliga risker och negativa konsekvenser

Som utbildningsverksamhet ser Cedergrenska inga direkta risker för bolaget inom detta område.

Intresse för vatten och hav på Täby Förskola

Avdelningen Örnen på Täby Förskola Pilfinken har under hösten 2022 startat upp ett akvarium som har gett barnen en unik möjlighet att utforska vattenlivet på nära håll på ett roligt och pedagogiskt sätt. Barnen har varit delaktiga i varje steg av projektet, från förberedelse av akvariet till valet av fiskar och andra marina invånare.

Projektet tog form då barnen tidigt på terminen visade nyfikenhet kring havet och dess ekosystem. På förskolan pratade de och läste många böcker om havet. I samtalen kom det fram att några barn ville ha ett eget akvarium hemma så att de kunde hjälpa fiskarna. Snart nog, på avdelningen Örnen, började tanken om ett eget akvarium ta form.

Barnen var delaktiga i projektet från allra första början. De var med och fyllde akvariets botten med omsorg, valde noggrant ut inredningen och bestämde var det skulle placeras. Ämnen som miljöförstöring i haven diskuterades och barnen var medvetna om att saker som skeppsbrott inte borde hända där. När de hittade en miniatyrversion av ett skeppsbrott, var det självklart att de skulle inkludera det i akvariet.

En av de mest utmanande stunderna för barnen i projektet var att invänta de rätta vattenvärderna innan fiskarna kunde introduceras. Barnen var tålmodiga, men också ivriga att förstå varför vattnet måste ha en specifik temperatur och varför fiskarna inte kunde släppas i akvariet direkt. Under denna period uppmärksammade de noggrant vattenparametrar och fördjupade sig i ämnet med nyfikenhet och engagemang.



Det som mest fascinerade barnen var fiskarna och deras beteende i akvariet. De noterade skillnader mellan olika arter, hur vissa var snabbare och mer blyga medan andra var modigare och äventyrligare. Dessa observationer ledde till spännande diskussioner om djurliv och betydelsen av att vårda våra marina medborgare. Barnen reflekterade även över fiskarnas sociala dynamik, särskilt när de tycktes "slås" eller interagera intensivt.

Förutom att barnen observerade livet i akvariet var de delaktiga i den dagliga skötseln. De var aktiva vid vattenbyten och matade fiskarna. Trots att de hade en automatisk foderautomat som såg till att fiskarna fick mat under helger och lov, var barnen alltid redo att hjälpa till. Detta skapade en känsla av ansvar och gemenskap.

Förskolans uppdrag:

"Barnen ska ges möjlighet att utveckla kunskaper om hur de olika val som människor gör kan bidra till en hållbar utveckling. Såväl ekonomisk och social som miljömässig"

Lpfö18

Nyckeltal för målområden

God utbildning

Förskolor	22/23	21/22
Antal barn per personal	6,2	6,2
Andel legitimerade förskolelärare	25-33%*	25-33%*
Jag skulle rekommendera mitt barns förskola	86%**	84%***
Jag upplever att förskolan i sin helhet är trygg och säker för mitt barn	95%	98%****

* Minst en legitimerad förskolelärare per avdelning.

**Ej Fredsberg Förskola

*** Endast Täby Förskola och SPIRA Förskolor

**** Endast SPIRA Förskolor

Grundskolor	22/23	21/22
Andel legitimerade lärare	60%	62%
Jag känner mig trygg på min skola	78%	
Meritpoäng (elever i grundskola utan inriktning)	259	259
Meritpoäng (elever i grundskola med inriktning mot NPF)	176	174
Andel elever i årskurs 9 som uppnått kunskapskraven i alla ämnen (elever i grundskola utan inriktning)	94%	93%
Andel elever i årskurs 9 som uppnått kunskapskraven i alla ämnen (elever i grundskola med inriktning mot NPF)	46%	44%
Andel (%) elever behöriga till yrkesprog. (elever i grundskola utan inriktning)	100%	100%
Andel (%) elever behöriga till yrkesprog. (elever i grundskola med inriktning mot NPF)	80%	78%

Gymnasium	22/23	21/22
Andel legitimerade lärare	87%	87%
Jag känner mig trygg på min skola	95,8*	91,1**
Genomsnittlig betygspoäng	15,7	16,0
Andel elever med högskolebehörighet inom 3 år	95%	91%

* Endast Växjö Fris Gymnasium och Tibble Campus Täby

**Ej Växjö Fria Gymnasium

Anständiga arbetsvillkor

Medarbetare i siffror	22/23	21/22
Medelantalet årsanställda	808	768
Antal kvinnor inom Cedergrenska	542	525
Andel kvinnor i ledande befattning	60%	65%
Andel kvinnor i styrelsen	40%	40%
Visselblåsarincidenter		
Antal incidenter (hur många av dessa ansågs kvalificerade)	6 (0)	
Medarbetarenkäten		
Jag har en bra arbetssituation. (% som instämmer)	89%	87%
Jag har förtroende för min närmaste chef. (% som instämmer)	90%	92%
På min arbetsplats behandlas alla med respekt. (% som instämmer)	90%	88%
Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra. (% som instämmer)	88%	87%
Cedergrenska's medarbetar index (CMI)	78%	77%

Låg klimatpåverkan

	22/23
Andel förnybar energi	100%*
Antal företagsbilar	35
Andel miljöbilar av företagsbilar	34%
Nyinköpta datorer (antal)	1 747
Nyinköpta datorer (kgCO ₂ e)	329 708
Antal portioner skollunch som serveras varje dag	6 248
Matsvinn under läsåret	61 580kg**

*Beräkningen baseras på de elavtal som Cedergrenska själva styr över. En stor mängd av bolagets förbrukningsel inkluderas i hyror och är inte möjliga för Cedergrenska att styra över.

**I beräkningen ingår skolsegmentens lunch 176 dagar om året, övriga måltider som mellanmål och frukost ingår ej. Svinn per portion utgår från livsmedelsverkets beräkning om 56g per portion.

Cedergrenskas hållbarhetsarbete utvecklas och prioriteras

Arbetet med målstyrning och indikatorer för bolagets hållbarhetsarbete är under fortsatt uppbyggnad och utvecklas kontinuerligt. Under läsåret 2023/2024 görs stora satsningar inom hållbarhet då bolaget jobbar om processer och rutiner för att bättre identifiera, följa upp och utveckla vår verksamhet i en hållbar riktning.

Vårt påbörjade samarbete med Globala skolan blir en viktig pusselbit i vårt arbete med utbildning inom hållbarhet och kartläggningen som genomförs ligger till grund för hur vi prioriterar resurser.

CEDERGRENSKA

Cedergrenska AB (publ)
org. 559144-0697

Birger Jarlsgatan 57
113 65 Stockholm

cedergrenska.se