



# Scouterernas hållbarhetsrapport 2021

Välkommen till vår första hållbarhetsrapport! Den är framtagen i linje med riktlinjerna i Årsredovisningslagen. Vår förhoppning är att den ska ge relevant information om vårt hållbarhetsarbete och våra ambitioner framöver.

## Innehållsförteckning:

<b>HEJ FRÅN GENERALSEKRETERARNA!</b> .....	<b>3</b>
<b>Om scouterna</b> .....	<b>4</b>
<b>Mot en gemensam grund för hållbarhetsarbetet</b> .....	<b>4</b>
HÅLLBARHETSRISKER GENOM HELA VÄRDEKEDJAN .....	4
DEFINIERING AV MATERIELLA ASPEKTER .....	5
<b>Styrning och affärsetik</b> .....	<b>6</b>
<b>Sociala frågor på scouterna</b> .....	<b>6</b>
HÄLSA, ARBETSMILJÖ OCH UTVECKLING BLAND PERSONALEN .....	6
TRYGGHET OCH GOD ARBETSMILJÖ I KÅRERNA.....	7
MÅNGFALD OCH INKLUDERING .....	8
<b>Miljö- och klimatarbete</b> .....	<b>9</b>
<b>Om denna rapport</b> .....	<b>10</b>

## Hej från Generalsekreterarna!

Under 2021 har Scouterna mött både utmaningar och möjligheter. Covid-19 pandemin har fortsatt påverkat vårt arbetssätt och våra möjligheter att träffas och arrangera aktiviteter. Efter en tid utan fysiska möten kan vi nu äntligen återgå till mellanmänniska möten, en central del för att driva och utveckla idéer som scout. Under 2022 kommer över 11 000 scouter runt om i landet att mötas igen på lägret ”drömmen om en hållbar värld”, ett läger som arrangeras med stor hänsyn till både ekologisk och social hållbarhet. För oss generalsekreterare har året också präglats av att vi i augusti 2021 gick från att vara en generalsekreterare till att vara två som arbetar tillsammans. Delat ledarskap har länge varit en del av Scoutrörelsen och det var stort att detta äntligen blev verklighet även i riksorganisationens ledning.

En av scoutrörelsens grunder har alltid varit att scouter är unga som gör världen bättre. Det är aktuellt nu mer än någonsin när engagemanget för hållbarhetsfrågor bland barn och unga växer kraftigt. Det har resulterat i att scouterna genom åren tillsammans drivit en rad olika projekt för att dela insikter och lärdomar i dessa frågor. Exempel på projekt är bland annat Göra Skillnad, Världsförbättrarna och 40 dagar för klimatet. I våra roller som generalsekreterare har vi känt av hur hållbarhet bubblar runt om i scoutrörelsen. Det har även kommit upp som en viktig fråga i såväl samtal som diskussioner på kanslierna, enskilda insatser i scoutkårer i stora internationella samarbeten.

Även om det finns en stor kraft och vilja att göra mer för människor och klimatet bland våra barn och unga uttrycker många av våra scoutledare ett behov av mer stöd och kunskap om dessa frågor. För att kanalisera det engagemang som finns har vi tillsammans under 2021 initierat ett viktigt arbete med att konkretisera och sätta en strategisk riktning för hållbarhet i scoutrörelsen. Detta arbete startar med en förstudie som syftar till att analysera hur riksorganisationen kan arbeta med hållbarhet konkret, samt en analys för att ta fram Scouternas väsentliga hållbarhetsområden – de områden som Scouterna bör fokusera mest på. Framtagandet av 2021 års hållbarhetsrapport, vår allra första, är ett resultat av det strukturerade hållbarhetsarbetet.

Johan Pettersson

Anna-Karin Hennig

## Om Scouterna

Scouterna är en ideell förening som organiserar scoutrörelsen i Sverige, med syftet att utveckla barn och unga till trygga och ansvarsfulla medborgare, i både det lokala som globala samhället. Den pedagogiska grunden för verksamheten är Scoutmetoden, vilken består i friluftsliv, lokalt och globalt samhällsengagemang, lyssnande och stödjande ledarskap, symboliskt ramverk, patrullsystemet, learning by doing, samt scoutlagen och scoutlöftet.

Scouterna har funnits i Sverige sedan 1910, men den nuvarande organisationen bildades 2012. Verksamheten bedrivs i enighet med Scouternas stadgar och på uppdrag av World Association of Girl Guides and Girl Scouts (WAGGGS) och World Organization of the Scout Movement (WOSM). Organisationen är partipolitiskt och religiöst obunden. Scouterna finansieras främst genom medlemsavgifter gåvor och bidrag.

Scouternas högsta beslutande organ är Scouternas stämman. Stämmans beslut verkställs av Scouternas styrelse som även ska förvalta organisationens angelägenheter. Scouternas styrelse kan fatta beslut om att biträdas av en generalsekreterare, vilken då ansvarar gentemot styrelsen för den löpande förvaltningen. Under 2021 hade Scouterna 58 medarbetare, ca 1000 fristående scoutkårer, och drygt 76 000 medlemmar runt om i Sverige. Scouternas folkhögskola är en fristående stiftelse med Scouterna som huvudman. Folkhögskolan ansvarar för Scouternas utbildningssystem Ledarskapsön, där ledarskapsutbildning till alla scouter och scoutledare sker. Denna rapport avser Scouterna, det vill säga att den verksamhet som leds av generalsekreterarna för att förverkliga det som beslutats av stämman.

## Mot en gemensam grund för hållbarhetsarbetet

Hållbarhet har alltid varit fundamentalt för Scouterna eftersom friluftsliv och respekt för naturen är en så central del i hela verksamheten. Under de senaste åren har det dock blivit tydligare att vi har en del att göra inom hållbarhet, framförallt vad gäller att arbeta på ett strukturerat och sammanhållet sätt genom hela organisationen. Under 2021 bestämde sig därför Scouterna för att göra en hållbarhetsriskanalys samt en materialitetsanalys som grund för hållbarhetsredovisningen och vårt framtida hållbarhetsarbete.

### Hållbarhetsrisker genom hela värdekedjan

I genomförandet av riskanalysen kollade vi på risker genom hela Scouternas värdekedja, som innefattar produktionen av kontorsmaterial och produkter som säljs i Scoutshopen, till kontorsverksamheten och slutligen den verksamhet som bedrivs i kårerna. Analysen tog hänsyn till alla hållbarhetsområden - miljö, mänskliga rättigheter, arbetsrätt och korruption. Analysen resulterade i 21 risker, varav fyra anses vara kritiska (de med högst påverkan och/eller sannolikhet), sju anses vara fokusrisker (de med medelhög påverkan och/eller sannolikhet) och resten anses vara risker att bevaka (de med lägst påverkan och/eller sannolikhet).

Två av de mest kritiska riskerna i Scouternas organisation är om det skulle förekomma otrygg verksamhet för barn och unga, och om det skulle förekomma stress och stor arbetsbörda bland ideella ledare. Utöver att dessa risker skulle påverka de berörda individerna negativt skulle det även kunna ha en stor påverkan för Scouterna som organisation genom att det skulle kunna leda till ett försämrat anseende samt svårigheter att rekrytera nya medlemmar och ideella ledare. Dessa risker har sedan länge identifierats av Scouterna som viktiga och det finns därför processer för att minimera och hantera dessa risker på plats. Exempelvis måste alla ideella ledare gå utbildningen Trygga möten minst var tredje år, och för att minska stress bland ideella ledare finns projektet

Eldstaden, som syftar till att bistå med vägledning och information för hur man kan säkerställa en hälsosam arbetsplats.

De två andra kritiska riskerna rör klimatet och miljön, både hur Scouterna påverkas av dem, och potentiellt kan påverka dem. Den ena risken rör höjda el- och bränslepriser, som skulle kunna komma till följd av koldioxidskatter eller bristande tillgång på el (och framförallt förnybar energi under alla dygnets timmar). Detta skulle kunna påverka kontorsverksamheten, men även för kårerna som ofta är mindre organisationer, med mindre utgifter, skulle detta kunna få betydande konsekvenser. Den andra risken handlar om hur fysiska klimatrisker som extremväder och värmeböljor kan påverka Scouternas möjligheter att bedriva verksamhet i naturen, samt scouters, ideella ledare och anställdas hälsa. På kort sikt skulle risken kunna innebära inställda event eller svårigheter i planeringen, men på lång sikt kan det påverka Scouternas fortsatta möjlighet att framgångsrikt bedriva verksamheten. Dessa risker hanteras inom Scouterna främst genom att arbeta för en minskning av de egna utsläppen, från att resa hållbart, till att energieffektivisera och välja klimatsmart mat.

### Definiering av materiella aspekter

Syftet med en materialitetsanalys är att definiera vilka hållbarhetsaspekter som en organisation bör arbeta mest med, och därmed vad de bör mäta och redovisa i hållbarhetsrapporten. För genomförandet av materialitetsanalysen tog Scouterna hjälp av en extern konsultfirma med expertis inom hållbarhet.

Baserat på riskanalysen samt en analys av trender, lagar och regleringar inom hållbarhet definierade vi 13 hållbarhetsaspekter relaterade till miljö, sociala förhållanden och styrning. För att prioritera vilka av dessa aspekter som var mest materiella genomförde vi en påverkansanalys samt intressentdialoger. Påverkansanalysen genomfördes genom att kartlägga hållbarhetsaspekternas påverkan på Scouterna, samt Scouternas påverkan på hållbarhetsaspekterna. För att hållbarhetsaspekterna ska reflektera det som är viktigt genom hela organisationen samt förankras bland alla kårer, valde Scouterna att skicka ut enkäter till de ideella ledarna på kårerna, vilka fick prioritera de hållbarhetsaspekter som var viktigast för dem. Figuren nedan visar hur hållbarhetsaspekterna prioriterades och vilka hållbarhetsaspekter som anses vara mest materiella utifrån både intressentdialogerna och påverkansanalysen. De materiella aspekterna kommer därför vara i fokus i denna rapport, tillsammans med de rapporteringspunkter som är stadgade i lagar och internationella standarder.



Figur 1 Materiella hållbarhetsaspekter enligt prioritering

## Styrning och affärsetik

För att vara en ansvarstagande och pålitlig organisation är det viktigt att Scouterna följer alla relevanta lagar och riktlinjer och har processer på plats för styrning och hantering av detta arbete. Grunden är Scouternas policydokument, som antogs av Scouternas stämma 2012 och senast uppdaterades 2020. Policyn syftar till att ge vägledning för den värdegrund som Scouternas verksamhet vilar på och riktar sig till medlemmar, ideellt aktiva, personal och andra engagerade i Scouternas verksamhet. Policyn innefattar fyra övergripande områden: verksamhet; principer och förhållningssätt; ekonomi och förvaltning; och, principer för jäv.

En av grundpelarna för att bygga en hållbar verksamhet är att det inte förekommer någon korruption och att organisationen upprätthåller hög affärsetik. Scouterna har en noll-tolerans mot alla former av korruption och följer alla de lagstiftningar och riktlinjer vi omfattas av. Scouterna har identifierat jäv som en risk för styrelsen likväl som ideella grupper på nationell nivå samt anställda, och har därför tagit fram vägledning kring vad det finns för olika typer av jäv, samt vad som bör göras vid situationer av jäv. Under 2021 hade Scouterna inga bekräftade fall av korruption.

Scouterna följer GDPR (General Data Protection Regulation) och alla övriga lagar inom data och integritet som vi omfattas av. Scouterna har riktlinjer för personuppgiftsbehandling samt information om hur vi hanterar och använder oss av kakor lättillgängligt på hemsidan. Under 2021 hade Scouterna inga bekräftade klagomål angående kundintegritet.

## Sociala frågor på Scouterna

Eftersom Scouterna är en organisation som påverkar många människor, varav många barn och unga, har sociala frågor som inkludering, trygghet, mångfald och hälsa alltid varit viktiga för oss. De sociala frågorna rör villkor, rättigheter och hälsa bland de som jobbar på riksorganisationen, och de som engagerar sig ideellt i kårerna eller deltar i kårernas aktiviteter.

### Hälsa, arbetsmiljö och utveckling bland personalen

En god arbetsmiljö är en prioritering på Scouterna, och vårt arbete sträcker sig långt över det som krävs för lagefterlevnad för att säkerställa att våra medarbetare är hälsosamma och utvecklas. Scouterna har en HR-ansvarig som arbetar med lönekartläggning, arbetsmiljö, rekrytering och övriga personalfrågor. Cheferna har det övergripande ansvaret för att upprätthålla en god arbetsmiljö samt rekrytera nya medarbetare, och HR-ansvarige ansvarar för att stötta upp i dessa processer.

Scouterna har ett systematiskt arbetsmiljöarbete med designerade arbetsmiljöombud samt en arbetsmiljökommitté som möts ca 4–5 gånger årligen. I kommittén ingår bland annat Scouternas generalsekreterare, rektorn för Scouternas folkhögskola, samt övriga representanter från båda organisationerna, för att säkerställa att den gemensamma arbetsmiljön är god. Kommittén går igenom aktiva ärenden, hantering, checklistor samt medarbetareundersökningar. Scouterna genomför en stor medarbetareundersökning samt tre pulsmätningar per år för att se hur medarbetarna bedömer sin arbetsmiljö. Medarbetarna har även rätt till friskvårdsbidrag, samt en friskvårdstimme i veckan då de kan utöva en hälsoaktivitet under arbetstid.

För att guida arbetet med personalfrågor har Scouterna en Medarbetarehandbok och en arbetsmiljöpolicy, vilka ses över årligen och uppdateras vid behov, samt introduceras för alla nyanställda när de börjar på företaget. För att säkerställa alla medarbetares fortsatta utveckling



inom organisationen använder sig Scouterna även av befattningsbeskrivningar. Varje anställd har en befattningsbeskrivning som uppdateras årligen med de mål och förväntningar som medarbetaren har. Detta dokument ligger som grund för utvecklingssamtalen som hålls kvartalsvis. All personal hade regelbundna utvecklingssamtal under 2021.

2021 var ett år som präglades av Covid-19. Scouterna följde Folkhälsomyndighetens rekommendationer under hela pandemin, vilket innebar att medarbetarna i stor utsträckning arbetade på distans. Vi stängde dock aldrig kontoren helt, då vi såg ett behov att kunna erbjuda medarbetare att jobba på kontoret om det skulle vara bättre för deras hälsa och välmående. För att kunna säkerställa en god arbetsmiljö hemma fick alla medarbetare även ett arbetsverktygsbidrag som de kunde använda för att köpa kontorshjälpmedel.

Information om personal*			
Anställningsform	Män	Kvinnor	Totalt
Tillsvidareanställda	19	30	49
Visstidsanställda	3	6	9
Heltidsarbetande	19	30	49
Deltidsarbetande	3	6	9
Totalt**	22	36	58
Konsulter, praktikanter och volontärer***	1	0	1

\*Personalsiffrorna har angetts i Head Count (HC).

\*\*All personal i Scouterna jobbar i Sverige.

\*\*\*Konsulter, praktikanter och volontärer har inte räknats in i totalen.

Nyanställda och personalomsättning, %*					
	Män	Kvinnor	<30 år	30 – 50 år	>50 år
Nyanställda	5 (9%)	5 (9%)	4 (7%)	4 (7%)	2 (3%)
Personalomsättning	1 (2%)	0	0	1 (2%)	0

\*Frekvensen har räknats ut som proportionen av den totala personalsiffran

All personal jobbar i Sverige.

## Trygghet och god arbetsmiljö i kårerna

Även om Scouternas riksorganisation har begränsad påverkan på både arbetsmiljö och trygghet i kårerna, så tar Scouterna dessa frågor på stort allvar och har utformat processer för att kunna ge stöd och vägledning till kårerna. Detta styrs av den så kallade Ideella HR-gruppen, som ger stöd i HR-frågor till kårerna och ideella ledare. Just nu är Ideella HR-gruppen i ett tidigt skede, men under de närmaste två åren är planen att denna grupp ska stärkas med fler anställda och mer fokus på problemlösning och konflikthantering.

Ett av de viktigaste projekten för att säkerställa en god arbetsmiljö i kårerna är *Eldstaden*. Eldstaden är en plattform med samlad information till kårerna och ideella om exempelvis vad som krävs för att arrangera olika aktiviteter, vad de olika ideella uppdragen innebär, samt vart man kan vända sig om man stöter på problem. Rollen som ideell kan vara tuff då många ofta vill göra väldigt mycket, men samtidigt har övrig sysselsättning att förhålla sig till. Syftet med projektet är därför att underlätta för de ideella ledarna genom att ta bort osäkerhet kring vad som förväntas av dem, och hur de ska hantera olika frågor, vilket förhoppningsvis kan ha en positiv påverkan på deras arbetsmiljö.

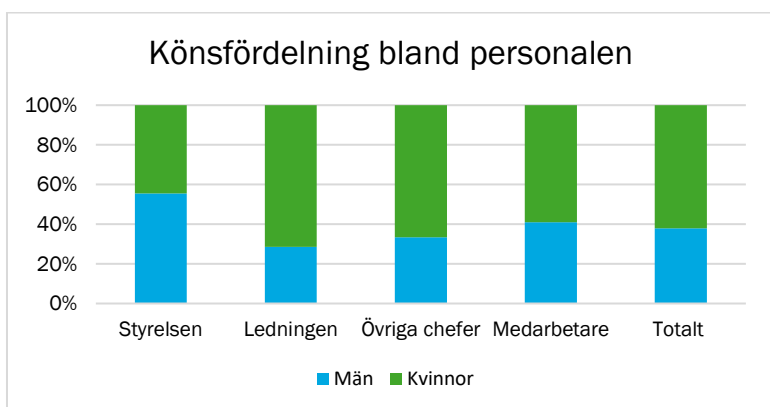
Som tidigare nämnts måste även alla ideella ledare gå kursen *Trygga möten*, som syftar till att säkerställa att all verksamhet som arrangeras inom Scouterna är fri från övergrepp, trakasserier, mobbning och diskriminering. Trygga möten har funnits sedan 2005 och kärnan i arbetet är en utbildning som alla ideella ledare över 15 år måste gå minst var tredje år. Sedan 2020 är det även obligatoriskt för ledare att visa upp utdrag ur belastningsregistret. Kursen som ges inom ramen för Trygga möten ges främst online, men det finns möjlighet för scoutkårer att boka in en samtalsledare som håller i kursen på plats, samt att boka in en fördjupande workshop som fokuserar mer på den specifika verksamheten. Kursen innehåller information om hur man kan förebygga övergrepp och kränkningar, men även hur man ska agera om något skulle inträffa. Att hantera detta är scoutkårens ansvar, men som stöd finns funktionen *Råd och stöd*, som består av två anställda på riksorganisationen som kan ta emot samtal och vägleda både barn, ledare och föräldrar om något hänt eller känns otryggt.

## Mångfald och inkludering

Scouterna vill ha en verksamhet som är öppen för alla. Mångfald och inkludering är viktiga frågor för Scouterna och det är viktigt att både arbetsplatsen och organisationen är öppen, tillgänglig, inkluderande och medveten. Styrelsen, personalen samt ideella ledare ges relevant kunskap och utbildning om lagstiftning, bemötande-, informations-, upphandlings-, och lokalfrågor inom området. Varje arrangör ska verka för tillgänglighet i de arrangemang vi anordnar, så att alla scouter ska ha möjlighet att delta på likvärdiga villkor.

Scouterna inser att många medlemmar värvas genom familjemedlemmar eller bekanta som redan har en anknytning till Scouterna. En viktig del i arbetet för mångfald och inkludering är därför att nå ut till nya målgrupper som kanske inte har någon tidigare koppling till Scouterna. Detta är något som vi jobbar mycket med och kommer fortsätta att jobba med för att säkerställa att alla, oavsett vilka de är, är välkomna i Scouterna.

Mångfald och jämställdhet, %					
	Män	Kvinnor	<30 år	30 – 50 år	>50 år
Styrelsen	56	44	25	62,5	12,5
Ledningsgruppen	29	71	0	83	17
Övriga chefer	33	67	0	60	40
Medarbetare	41	59	26	49	26
Totalt	38	62	21	53	26





## Miljö- och klimatarbete

En av de sju punkterna i Scoutlagen är ”en scout lär känna och vårdar naturen”, och därmed är respekten för naturen och miljön runtomkring en viktig del i hela scoutrörelsen. Det är därför av stor vikt att Scouterna har ett gott miljö- och klimatarbete som genomsyrar hela organisationen, från elavtal på kontoren till att inte lämna efter sig skräp i naturen.

Scouterna har ingen separat miljöpolicy men Scouternas Policydokument innehåller ett kapitel om hållbar utveckling som förklarar att för Scouterna betyder ekologisk hållbarhet att ta hänsyn till jordens resurser och att använda resurserna på ett hållbart och effektivt sätt genom att bland annat minska Scouternas ekologiska fotavtryck. För att minska det ekologiska fotavtrycket har Scouterna tagit hänsyn till miljön och klimatet vid beslut som rör elavtal, sopsortering och val av leverantörer till produktionen av Scoutdräkten och andra produkter tillgängliga vid Scoutshopen.

Scoutdräktens plagg är certifierade enligt GOTS (Global Organic Textile Standard), som är en internationell märkning för kläder och textil som omfattar både sociala och miljömässiga krav. De flesta av våra textilier tillverkas i Indien och fraktas med båt till Sverige. Vi har därför valt att klimatkompensera alla transporter av de kläder som producerats utomlands genom Zero Mission, vilket innebär att vi investerar i projekt som reducerar eller tar upp av utsläpp av växthusgaser någon annanstans, vanligtvis i utvecklingsländer.

För 2021 års hållbarhetsrapport valde Scouterna också att för första gången mäta elkonsumtion och växthusgasutsläpp från verksamheten. Då detta görs för första gången har vi valt att fokusera på utsläppen som sker i riksorganisationen, vilket innefattar kontorsverksamheten och de två stugor som ägs och förvaltas av riksorganisationen. Framöver hoppas vi få en bättre bild även över de utsläpp som kommer av alla våra resor, vårt avfall samt kårverksamheten.

Att det redan finns ett stort engagemang för klimat och miljö inom Scouterna, kan också leda till att miljöarbetet inte ses som en utmaning och därmed inte prioriteras ytterligare. Det är därför viktigt att det finns rutiner och strukturer för hur Scouterna ska och arbeta med miljömässig hållbarhet, något som Scouterna kommer fokusera mer på under nästkommande år.

Energikonsumtion, MWh	
El*	188,6
Totalt	188,6

\*Denna siffra avser den el som konsumerats på huvudkontoret i Örnberg, samt i de stugor som Scouterna äger och hyr ut i Gillwell och Mullfjäll.

Data saknas för den el som konsumeras av de anställda som jobbar i Malmö, Göteborg och Västerås, eftersom de hyr kontorsplatser i delade kontor.

Utsläpp av växthusgaser, ton CO <sub>2</sub> e	
Scope 1*	0
Scope 2**	1,07
Totalt	1,07

\*Scouterna har inga Scope 1 utsläpp.

\*\*Denna siffra avser utsläppen från energikonsumtion. För mer information om hur den har beräknats, se nedan kapitel.

Scouterna har Scope 3 utsläpp, exempelvis från resor, produktion och logistik, men har för denna rapport inte kunnat beräkna denna data.

## Om denna rapport

Detta är Scouternas (org. 802006-2942) första hållbarhetsrapport. Rapporten avser rapporteringsåret 2021 (01.01.2021-31.12.2021). Denna rapport har begränsats till att omfatta riksorganisationen med de 56 anställda som jobbar i Malmö, Göteborg, Västerås och Örnberg. Verksamheten i kårerna anses ligga i Scouternas värdekedja och beskrivs eftersom den påverkar och påverkas av riksorganisationen, men omfattas inte av rapporten då kårerna är egna organisationer med egna processer, ledning och så vidare. All HR data i denna rapport har angetts i Head Count (HC) och har samlats in från vårt interna HR system. Utsläppsdata har räknats ut baserat på den elkonsumtionen som återfinns i räkningar, och med hjälp av emissionsfaktorer från AIB 2020.